



# Vzdelanie ako základ úspechu

Prepojenie medzi odbornými školami,  
celoživotným vzdelávaním a svetom práce



Program  
celoživotného  
vzdelávania

Tento projekt bol vytvorený s podporou Európskej komisie.  
Za obsah produktu zodpovedá výlučne autor.

## EKS Partneri



Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny  
Dunajská Streda, Slovensko  
Ádorská 41 SK-92901 Dunajská Streda  
Telefón: +421 31 2440 223  
[www.upsvar.sk/ds](http://www.upsvar.sk/ds)



ibis acam Bildungs GmbH, Rakúsko  
Stachegasse 13 A-1120 Viedeň  
Telefón: +43 1 718 86 86 451  
[www.ibisacam.at](http://www.ibisacam.at)



Nupra Forgó Non-Profit Ltd., Maďarsko  
Budai út 7/b HU-2030 Érd  
Telefón: +3623 520 683  
[www.nupra-forgo.hu](http://www.nupra-forgo.hu)



LENO Consulting, Francúzsko  
3 rue de la boucherie - 31560 Nailloux  
Telefón: +33 (0)5 62 169 858  
[www.lenofr](http://www.lenofr)



Vážení čitatelia!

„Vzdelanie je základom úspechu“

Vývoj trhu práce v období posledných desiatich rokov ovplyvňovali viaceré pozitívne a negatívne faktory.

V súčasnosti najväčším problémom je nezamestnanosť, teda nesúlad medzi dopytom a ponukou pracovných síl.

Práve aktuálna situácia na trhu práce motivovala členov partnerstva hľadať spôsoby a metódy riešení prostredníctvom medzinárodnej spolupráce.

Iniciátorom projektu bol Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Dunajská Streda (koordinátor) v spolupráci s partnerskými inštitúciami z Rakúska, z Maďarska a z Francúzska – v rámci Programu celoživotného vzdelávania. Cieľovou skupinou projektu sú absolventi - osoby mladšie ako 25 rokov so stredným odborným vzdelaním.

Účelom bolo prostredníctvom partnerských inštitúcií hľadať možnosti zosúladenia ponukovej a dopytovej stránky trhu práce a oboznámenie mladej generácie so svetom práce a ich nasmerovanie k výberu vhodného povolania podľa požiadaviek trhu práce.

Výskumná práca sa zameriavala nielen na potvrdenie potreby dynamickejších zmien vo vzdelávaní, ale taktiež na podnety školám, vzdelávacím inštitúciami a zamestnávateľom ako užšie spolupracovať.

Jeden z výsledkov medzinárodnej spolupráce je aj táto publikácia, ktorú držíte v rukách. Veríme, že táto brožúra Vás obohatí a pomôže získať informácie z medzinárodného prostredia, oboznámiť sa s dobrými skúsenosťami členských krajín EÚ a podporiť ich využitie v každodennej praxi.

V mene partnerov Vám želáme veľa úspechov.



Zdenka Masodiová  
ÚPSVR DS  
Dunajská Streda  
riaditeľka



Johannes Lampert  
ibis acam  
Bildungs GmbH  
generálny riaditeľ



Imre Aranyosi  
Napra Forgó  
Non-profit Ltd.  
riaditeľ



Laurent Dedieu  
LENO Consulting  
riaditeľ

# Obsah

|  |           |
|--|-----------|
| <i>1. O projekte a medzinárodnom partnerstve .....</i>         | <i>1</i>  |
| <i>2. Situácia na trhu práce v partnerských regiónoch</i>      |           |
| 2.1. Charakteristika regiónu Dunajská Streda .....             | 2         |
| 2.2. Charakteristika regiónu Viedeň a okresu Gänserndorf ..... | 6         |
| 2.3. Charakteristika regiónu Érd a Peštianskej župy .....      | 9         |
| 2.4. Charakteristika regiónu Midi-Pyrénées.....                | 13        |
| <br>   |           |
| <i>3. Súhrnná správa o výsledkoch prieskumu .....</i>          | <i>17</i> |
| <i>4. Závbery a odporúčania z projektu .....</i>               | <i>20</i> |

# 1. O projekte a medzinárodnom partnerstve

*Vzdelanie ako základ úspechu - Prepojenie medzi odbornými školami, celoživotným vzdelávaním a svetom práce – „EKS“*

**Trvanie projektu:** 1.8.2012 - 31.7.2014

**Zdroj financovania:** PROGRAM CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA

**Podprogram:** LEONARDO DA VINCI - PARTNERSTVÁ

## **Koordinátor projektu:**

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Dunajská Streda, Slovensko

## **Partneri projektu:**

- ibis acam Bildungs GmbH, Viedeň, Rakúsko
- Napra Forgó Rehabilitációs Nonprofit Közhasznú Kft, Érd, Maďarsko
- Leno Consulting, Nailloux, Francúzsko

V rámci navrhovaného projektu prostredníctvom medzinárodnej spolupráce sme plánovali dotazníkovou formou zmapovať situáciu v partnerských regiónoch v oblasti ponuky a dopytu na trhu práce vo vybraných ťažiskových a prosperujúcich odvetviach, zistiť požiadavky zamestnávateľov na odbornú pracovnú silu v dôsledku technologických zmien.

Prieskum trhu práce v medzinárodnom meradle bol informačnou základňou pre workshopy medzi aktérmi trhu práce (podnikateľský sektor, vzdelávacie inštitúcie, základné, stredné a vysoké školy) a konferencie na národnej ako aj na medzinárodnej úrovni.

Prieskum trhu práce, Deň otvorených dverí, Burza voľby povolania a informácií a ďalšie projektové aktivity budú východiskom na zabezpečenie správneho smeru vzdelávania pre uchádzačov o zamestnanie ako aj pre žiakov základných škôl a ich rodičov, výchovných poradcov pri výbere vhodného učebného či študijného odboru na základe požiadaviek trhu práce. Zároveň prispejú k zosúladeniu potrieb trhu práce a k zlepšeniu situácie uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

Výsledné produkty vytvorené skúseným odborným pracovným tímom - výskumná práca, päťjazyčná webová stránka, informačný leták o projekte, informačná brožúra na základe prieskumu a DVD-ROM - poskytnú významnú informačnú základňu pre cieľové skupiny, prostredníctvom ktorých sa obohacujú doterajšie skúsenosti užívateľov.

## 2. Situácia na trhu práce v partnerských regiónoch

### 2. 1. Charakteristika regiónu Dunajská Streda

**Okres Dunajská Streda** sa nachádza v Trnavskom kraji, na juhozápade Slovenska na území Žitného ostrova. Prirodzenú hranicu okresu tvorí rieka Dunaj a na severe Malý Dunaj. Dlhá južná hranica okresu je zároveň štátnou hranicou s Maďarskou republikou. Má rovinatý ráz s rozlohou územia 1 075 km<sup>2</sup>. Z hľadiska počtu obyvateľov patrí medzi veľké okresy Slovenska, žije tu takmer 117 000 obyvateľov. Poľnohospodársky pôdny fond v okrese predstavuje až 75,9% výmery okresu. Územie patrí k málo lesnatým okresom SR. Nízka lesnatosť je dôsledok nížinnej polohy územia okresu.

Z hľadiska hydrologických pomerov je región bohatý aj na zdroje kvalitnej pitnej vody a termálne pramene s liečivými účinkami. Prevažná časť okresu je vyhlásená za chránenú oblasť prirodzenej akumulácie vôd Žitného ostrova stredoeurópskeho významu. Geotermálne pramene majú veľký význam najmä z hľadiska rekreácie a cestovného ruchu, ale aj z hľadiska energetického využitia.

Rozvojovým impulzom pre budúcnosť je i Vodné dielo - Gabčíkovo, ktoré chráni územia na oboch stranách Dunaja pred povodňami. Dôležitý význam má aj z hľadiska rekreačného využitia, výroby energetického zdroja, ale aj z dôvodu vytvorenia plnohodnotného pokračovania priplavu Rýn – Mohan - Dunaj spájajúceho Slovensko s vodnými cestami Európy a svetovými morami.

Mapa 1: Poloha okresu Dunajská Streda v Trnavskom kraji



## Aktuálna situácia na trhu práce v okrese Dunajská Streda

Vplyvom hospodárskej krízy je nárast nezamestnanosti zaznamenaný vo všetkých krajinách EÚ, vrátane Slovenska.

Žiaľ, Slovensko v hodnotenom rebríčku zaujíma popredné pozície a samozrejme tento stav sa premieta na jednotlivé regióny krajiny.

Avšak čiastočná stabilizácia i mierny pozitívny vývoj ekonomiky v niektorých krajinách sa pozitívne odrážajú aj v oblasti nezamestnanosti u nás.

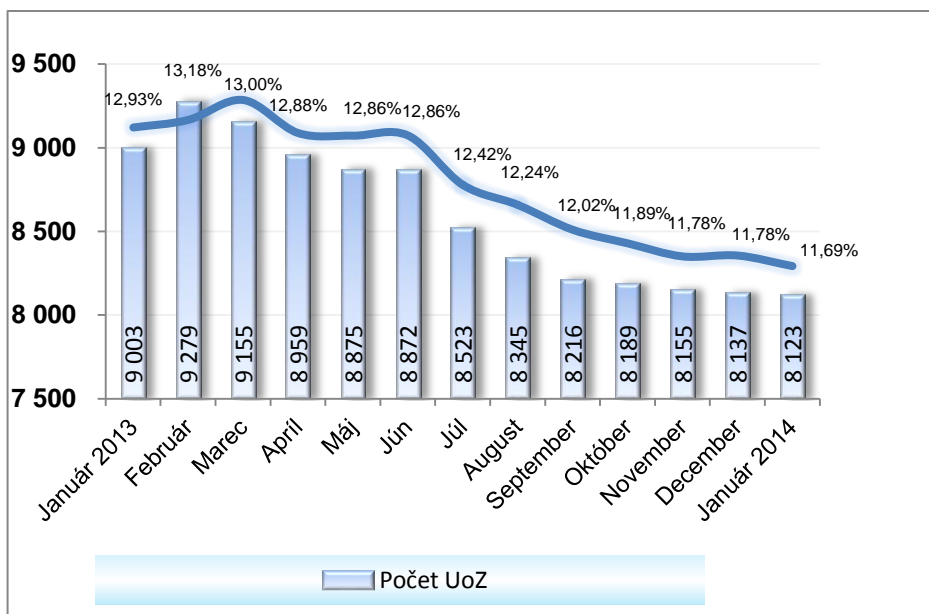
### Miera nezamestnanosti

Najvýznamnejším ukazovateľom situácie na trhu práce je miera nezamestnanosti.

Vo väčšej časti roku 2013 zaznamenávame aj v okrese Dunajská Streda mierny pokles počtu nezamestnaných, a teda aj miery nezamestnanosti.

Vzostupný vývoj nezamestnanosti v rokoch 2011 – 2013 bol pribrzdený od mesiaca marec 2013, odkedy zaznamenávame pokles. Svedčí to o určitej všeobecnej stabilizácii hospodárstva i miernom oživovaní trhu práce v regióne a okrese.

**Graf 1. Vývoj miery nezamestnanosti a počet UoZ v evidencii v okrese Dunajská Streda**



Z grafu je vidieť, že vývoj miery nezamestnanosti a počet UoZ v evidencii v okrese Dunajská Streda má klesajúcu tendenciu, s najnižšou hodnotou v mesiaci január 2014 vo výške 11,69% po najvyššiu hodnotu miery evidovanej nezamestnanosti v mesiacoch február a marec 2013, a to až na hladine 13,00% a 13,18%.

V okrese nedisponujeme strategickými investormi, ani veľkými výrobnými podnikmi, a tak sa zamestnanosť sústreďuje v prevažnej miere v malých a stredne veľkých firmách a v súkromnom sektore.

Situácia na trhu práce v oblasti voľných pracovných miest je každoročne poznačená sezónnosťou. V zimných mesiacoch zamestnávateľa neponúkajú toľko pracovných príležitostí. Z porovnávaní údajov jednotlivých rokov a mesiacov je zrejmé, že počet UoZ od jarných mesiacov má klesajúcu tendenciu.

Výraznou skupinou uchádzačov o zamestnanie je kategória **absolventov**. Ide o mladých ľudí po skončení sústavnej prípravy na povolanie, ktorí hľadajú svoje uplatnenie v praxi, na trhu práce.

## **Absolventi**

Z hľadiska vekovej štruktúry možno konštatovať, že v kategórii absolventov škôl bol zaznamenaný pokles počtu oproti porovnateľnému obdobiu minulého roka. V marci 2012 bolo zaevidovaných 658 absolventov škôl, v roku 2013 to bolo 568 absolventov, z toho 38 absolventov vysokých škôl. Absolventi škôl tvoria špecifickú skupinu UoZ, ktorá vyžaduje individuálny prístup zameraný viac na poradenské aktivity a na aktivity zamerané na získanie praxe.

Problémom nezamestnaných absolventov škôl je, že ak sa po skončení školy nezamestnajú, nezískavajú potrebné pracovné návyky. Teoretické znalosti nadobudnuté štúdiom nedokážu reálne premietnuť do praxe. Na druhej strane často nemajú konkrétnu predstavu o tom, čo chcú vo svojom živote dosiahnuť. Okrem nedostatočnej motivácie sú prekážkou pri postupe v kariére aj nedostatočné jazykové znalosti. Ďalším problémom je, že mladí ľudia nemajú záujem o manuálne a remeselné pracovné činnosti. Veľmi potrebné je vytváranie príležitostí aj pre podnikateľské subjekty, aby zamestnávali práve túto skupinu nezamestnaných. Veľká väčšina absolventov z evidencie je zapojená do výkonu **absolventskej praxe**, ktorá má za cieľ práve eliminovať vyššie uvedený nedostatok praxe.

Absolventska prax zabezpečí absolventovi nenahraditeľné skúsenosti a zručnosti, vďaka ktorým môže byť na trhu práce použiteľný, prospešný a úspešný. Okrem iného absolvent získa pracovné návyky, naučí sa pracovnej disciplíne, zodpovednosti a dôslednému plneniu pracovných zadaní a úloh. V mnohých prípadoch sa nezamestnaný, ktorý vykonáva absolventska prax, stane zamestnancom firmy, kde túto prax vykonával.



## Štruktúra voľných pracovných miest

Vývoj a počet pracovných príležitostí v každom mesiaci závisí od ekonomickej situácie v regióne a od ochoty a možnosti zamestnávateľov vytvoriť nové pracovné miesta. V mnohých prípadoch je tento vývoj ovplyvnený sezónnosťou.

Štruktúra voľných pracovných miest je nekompatibilná so štruktúrou uchádzačov o zamestnanie, čo sťažuje ich uplatnenie sa na trhu práce.

Najvyhľadávanejšie pracovné miesta, podľa záujmu zamestnávateľov sú:

- šička
- údržbár
- predavač/ka
- skladník
- lektor cudzích jazykov
- IT špecialista (informačná technika)
- obuvník
- elektrotechnik
- traktorista
- opravár poľnohospodárskej techniky
- remeselník
- kuchár/kuchárka
- čašník/čašníčka

Zamestnanosť v okrese Dunajská Streda sa síce pomaly postupne zvyšuje, ale problémom zostáva vysoký podiel uchádzačov o zamestnanie – **dlhodobo nezamestnaných, osôb s nízkou kvalifikáciou**, resp. kvalifikáciou, ktorá nezodpovedá požiadavkám trhu práce a **čerství absolventi ako** jedna z týchto rizikových skupín, ktorej budeme aj naďalej venovať prioritnú pozornosť.



## 2.2. Charakteristika regiónu Viedeň a okresu Gänserndorf (source: STATISTIK JOURNAL WIEN 1/2012; Business location Vienna, Sonderausgabe MA 23;)

Viedeň je hlavným mestom a zároveň jedna z deviatich spolkových krajín Rakúska. Jeho celková rozloha je 41,487 ha a je rozdelené na 23 okresov. Má približne 1.731.236 (2012) obyvateľov a je rozvíjajúcim sa mestom. V rokoch medzi 2001 a 2011 počet obyvateľov vzrástol o 160 000 ľudí. Ekvivalent rastu je približne 10%.

Viedeň je hospodárskym centrom Rakúska a pôsobí ako rozbočovač pre východných susedov od pádu železnej opony. V roku 2009 Viedeň vyprodukovala viac ako jednu štvrtinu HDP Rakúska, vo výške 72 miliárd EUR.

Viedeň je tiež lídrom v oblasti produktivity. Regionálny hrubý domáci produkt na obyvateľa dosiahol 75 000 EUR, čo predstavuje 16% celonárodného priemeru. Vzhľadom na ekonomickú štruktúru veľkého európskeho mesta, môžeme konštatovať, že podiel zamestnaných v terciárnom sektore je vyšší ako v ostatných regiónoch Rakúska – ide o verejný sektor, obchod, dopravu a ekonomické služby.

Prieskumy boli realizované aj v okrese Gänserndorf. Okres s rozlohou 1 271 km<sup>2</sup> leží vo východnej časti krajiny Dolného Rakúska a hraničí so Slovenskou republikou.

Blízkosť Viedne prispieva k rozvoju regiónu. Takmer polovica zamestnaných obyvateľov okresu Gänserndorf denne dochádza za prácou do iných miest, predovšetkým do Viedne.

### Mapa 2. Poloha Viedne a okresu Gänserndorf



## Súčasná situácia na trhu práce vo Viedni

Vzhľadom na to, že prieskum trhu práce bol vykonaný najmä v okrese Viedeň, naša správa sa zameriava na situáciu na trhu práce v tomto regióne.

Vo Viedni približne 86% zo všetkých pracovných síl pracuje v sektore služieb.

V posledných rokoch sa Viedeň stala miestom moderných služieb a znalostnou spoločnosťou.

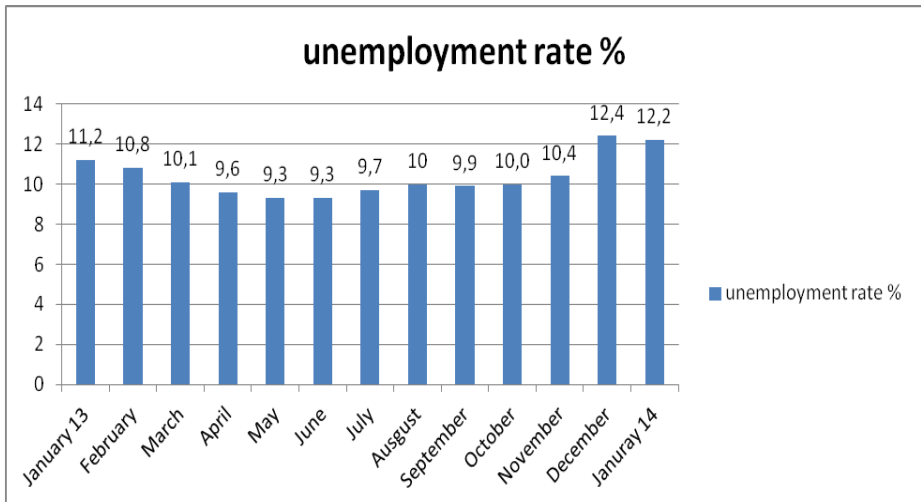
Vysoká dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily, rozsiahle vedecké „know-how“ a nadpriemerná produktivita práce sú len niektoré z výhod, ktoré prispievajú k tomu, aby Viedeň zaujala popredné miesto v obchodnom živote.

V čase krízy, ako obchodné stredisko v srdci Európy, si udržuje vysoký stupeň ekonomickej stability a sociálnej súdržnosti.

### Miera nezamestnanosti

Miera nezamestnanosti podľa národnej metodiky výpočtu bola v januári 2013: 11,2% a v januári 2014: 12,2%, v roku 2012, bola 7,9% na základe medzinárodnej metodiky výpočtu.

**Graf 2. Vývoj miery nezamestnanosti evidovaných uchádzačov o zamestnanie v okrese Viedeň (národná metodika výpočtu služieb zamestnanosti v Rakúsku)**



Graf ukazuje vývoj miery nezamestnanosti vo Viedni (od januára 2013 do januára 2014). V decembri 2013 a v januári 2014 miera nezamestnanosti bola 12%, to znamená, že viac ako 100 000 ľudí bolo v tom čase nezamestnaných.

Najnižšie hodnoty boli registrované v mesiacoch máj a jún 2013, a to 9,3%.

Príležitosti uchádzačov na trhu práce sú každoročne poznačené sezónnosťou. Počas zimných mesiacov zamestnávateľia ponúkajú menej voľných pracovných miest.

Významnú skupinu uchádzačov o zamestnanie vo Viedni tvoria cudzinci a ľudia nad 50 rokov veku a nezamestnaní do 24 rokov, ktorých situácia sa stále zhoršuje.

### **Absolventi, nezamestnaní do 24 rokov veku:**

Počet nezamestnaných do 24 rokov veku vo Viedni počas posledných rokov vzrástol.

Do tejto kategórie patria:

1. absolventi základných škôl (vek 15)
2. absolventi stredných škôl (vek 18+) s maturitou
3. absolventi základných škôl po úspešnom ukončení stredného odborného vzdelávania a prípravy; 3 roky (vek 17+)
4. absolventi základných škôl bez ukončeného stredného odborného vzdelávania a prípravy

To znamená, že počet registrovaných nezamestnaných mladých (15-24 rokov) v januári 2013 bol 12 992 a v januári 2014 bol 13 755.

Absolventi v tejto kategórii (od 1 do 4) majú problém nájsť si prácu, pretože majú málo praktických skúseností, resp. nemajú žiadne.

Niekedy im chýbajú aj také dôležité kľúčové kompetencie ako sociálne zručnosti, alebo nie sú dostatočne motivovaní.



### 2.3. Charakteristika regiónu Érd a Peštianskej župy



Štatistický región Érd sa nachádza v oblasti stredného Maďarska v aglomeračnom okruhu hlavného mesta.

Centrálna poloha regiónu výrazne vplýva na jeho postavenie na trhu práce, keďže v hlavnom meste a jeho aglomeračnom okruhu pôsobia mnohé podnikateľské subjekty.

Do administratívneho celku Érdu spadajú sedem miest (Érd, Diósd, Tárnok, Sósokút, Pusztazámor, Törökbalint a

Százhalombatta).

Érd je najväčším mestom Peštianskej župy a jej aglomeračného okruhu. V roku 2006 mesto nadobudlo štatút župného mesta. Rozloha administratívneho územia mesta je 60,54 km<sup>2</sup>; hustota osídlenia je 1 040,90 obyvateľov na km<sup>2</sup>.

Od minulého storočia počet obyvateľov mesta priebežne vzrastá. V období 1990-2009 došlo k takmer 150% nárastu počtu obyvateľov a tento trend naďalej pokračuje. Vďaka vysokému počtu prisťahovalcov do januára 2013 narástol počet obyvateľov o 12%.

Podľa údajov Centrálného štatistického úradu (2011) má mesto Érd 120 990 obyvateľov a Peštianska župa 1 217 000 obyvateľov, z toho 46 % je ekonomicky aktívnych. V roku 2013 počet obyvateľov bol 63 333, z toho 43 383 osôb v produktívnom veku.

Dopravné spojenie medzi hlavným mestom a okolitými obcami je dobré. Diaľnica M7 prechádza časťou Érd-Parkváros a diaľnice M0 a M6 sa na juhu dotýkajú mesta Diósd. Sedemdesiatpäť percent všetkých podnikateľských činností sa realizuje pri hlavných dopravných ťahoch a v centre mesta. Doprava do okolitých miest a obcí je zabezpečená hustou sieťou liniek verejnej autobusovej dopravy.

V meste Érd pôsobí viac ako 5 200 hospodárskych subjektov; z toho je 2 000 podnikateľských subjektov. Súkromné podniky pôsobia v oblasti priemyslu, služieb a obchodu formou malých a stredných podnikov.

V meste sa už udomácnili viaceré obchodné reťazce a taktiež sa rozrástol priemyselný park.

### Mapa 3. Poloha mesta Érd a susedných osád



Významnejšie priemyselné podniky sa nachádzajú v okolitých mestách, v priemyselných parkoch Százhalombatta, Budaörs and Törökbálint.

V meste je nízka zamestnanosť, takmer 2/3 obyvateľstva dochádza za prácou do iných miest, hlavne do Budapešti.

#### Súčasná situácia na trhu práce v okrese Érd

V dôsledku globálnej finančnej a hospodárskej krízy sa v posledných rokoch výrazne znížil počet zamestnaných. V niektorých odvetviach (priemysel, stavebníctvo a obchod) výrazne klesol počet zamestnancov.

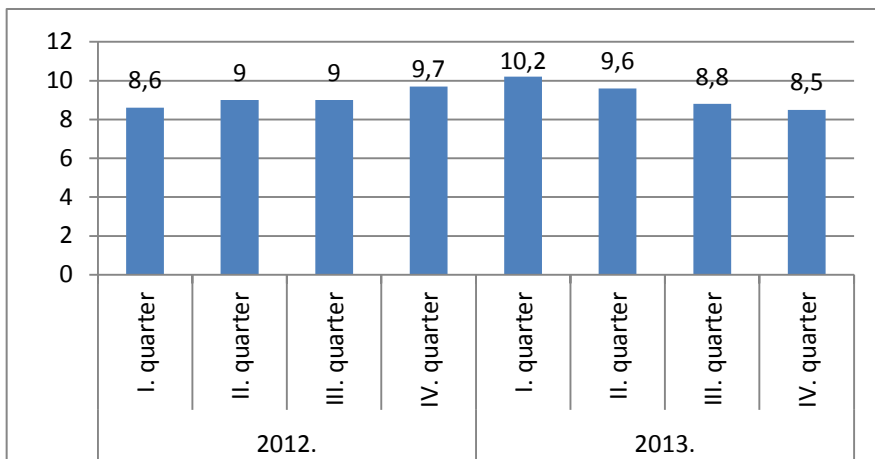
Blízkosť hlavného mesta síce trochu zmiernila dopad hospodárskej krízy, ale miera nezamestnanosti vzrástla a počet voľných pracovných miest rapidne klesol.

Hoci miera nezamestnanosti v regióne klesá, predpokladáme, že trh práce sa bude prispôsobovať ekonomickým podmienkam, a preto je možné na trhu práce očakávať ďalšie výkyvy.

#### Miera nezamestnanosti

Miera nezamestnanosti v niektorých regiónoch dosiahla 11,8% v mesiacoch január - marec 2013, ale počas posledného roka sa táto úroveň znížila. V septembri bola miera nezamestnanosti v niektorých regiónoch 9,3%, v regióne Pešt 8,8%, ale v januári 2014 sa znížila nezamestnanosť na 6,4% v regióne Pešt.. Na konci januára 2014 v porovnaní s predchádzajúcim rokom sa znížil počet registrovaných nezamestnaných na 34,4% a počet evidovaných absolventov na 28,3%.

**Graf 3. Vývoj miery nezamestnanosti a počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie v Peštianskej župe**



Podľa údajov úradu práce bol v januári počet uchádzačov o zamestnanie do 25 rokov veku v Peštianskej župe 5 883, a táto hodnota sa do januára 2014 znížila na 4 660. Počet mladých uchádzačov o zamestnanie, do 25 rokov v regióne Érd dosiahla podobnú mieru poklesu: v januári (2013) bol 353 a v januári (2014) 281.

Priemerný mesačný prítok absolventov škôl do registra v Peštianskej župe v roku 2012 bol 596, v roku 2013 bol 694. Začiatkom roka 2014 bol prítok v januári 580 a 814 vo februári.

Rozdiel medzi pomerom žien a mužov nie je výrazný, ale počet žien je o niečo vyšší ako počet mužov. V roku 2013 bol priemerný mesačný prítok voľných pracovných miest do registra 2491. Podľa údajov Centrálného štatistického úradu (január - marec 2013) v regióne Pešt bolo 935 000 zamestnancov.

Najviac ohrozenými skupinami uchádzačov o zamestnanie v regióne sú absolventi bez praxe, ľudia nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaní a zdravotne postihnuté osoby.

### **Absolventi**

Mladí ľudia, ktorí ešte nezískali pracovné skúsenosti, sa musia veľa naučiť. Väčšina zamestnávateľov očakáva od uchádzačov viacročnú prax, špecifické znalosti a zručnosti, ktoré sú požadované pri vykonávaní práce.

Zamestnávateelia menej dôverujú mladým, pretože ich efektivita je nepredvídateľná v porovnaní s tými, ktorí už pracovali.

Avšak stále viac a viac zamestnávateľov vidí príležitosť v absolventoch, pretože mladí sú viac otvorení pre nové vedomosti a nové metódy, sú viac mobilní, a môžu byť školení, aby dodržiavali princípy firmy.

### Štruktúra voľných pracovných miest

Najvyhľadávanejšie pracovné miesta podľa zamestnávateľov v regióne Érd a v Peštianskej župe sú:

- predavač
- zámočník
- elektrikár
- strojný zámočník
- leštič
- nástrojár
- programátor
- IT špecialista
- profesie ošetrovateľstva, zdravotnej starostlivosti
- správca, administrátor
- účtovník
- operátor
- kontrolór kvality (kvalitár)
- obchodný zástupca

Vývoj a počet pracovných príležitostí v každom mesiaci závisí od hospodárskej situácie v regióne a od ochoty a možností zamestnávateľov vytvárať nové voľné pracovné miesta. V mnohých prípadoch, tento vývoj je ovplyvnený sezónnosťou. Celkový počet voľných pracovných miest sa počas roka stále pohybuje. V mnohých prípadoch nahlásené voľné pracovné miesta sú nekompatibilné so štruktúrou uchádzačov o zamestnanie, dôsledkom toho si ťažšie nachádzajú pracovné uplatnenie na trhu práce.





## 2.4. Charakteristika regiónu Midi-Pyrénées

Región Midi-Pyrénées sa nachádza na juhozápade Francúzska, v blízkosti Pyrenejí, Stredozemského mora a Atlantického oceánu. Je najväčšou oblasťou Francúzska z 8 správnych oblastí.

Hlavným a najväčším mestom je Toulouse. Preteká ním rieka Garonne. Je štvrté najväčšie mesto Francúzska po mestách Paris, Lyon a Marseille.

Rozloha regiónu Midi-Pyrénées je 45 348 km<sup>2</sup> a počet obyvateľov 2 900. V posledných rokoch počet obyvateľov regiónu Midi-Pyrénées vzrástol viac, než je celoštátny priemer. Faktorom, ktorý vysvetľuje tento silný vývoj početnosti populácie je imigrácia. Zaznamenávame asi 20 tisíc nových obyvateľov každý rok; najmä študenti vysokých škôl alebo mladí ľudia, ktorí prichádzajú do tejto oblasti, lebo ich prilákajú ekonomické príležitosti regiónu.

Hustota obyvateľstva je variabilná v jednotlivých regiónoch Midi - Pyrénées, od vidieckych oblastí s nedostatkom obyvateľstva až po veľké mestá s vysokou koncentráciou obyvateľov najmä v Toulouse.

### Mapa 4. Poloha regiónu Midi-Pyrénées vo Francúzsku a Haut Garonne v regióne Midi-Pyrénées



Najdôležitejším hospodárskym odvetvím v regióne sú "služby", ktoré predstavujú viac ako 77% hrubého domáceho produktu. Toto odvetvie zamestnáva okolo 72% z celkového počtu obyvateľov regiónu Midi-Pyrénées.

Midi-Pyrénées je tiež veľmi atraktívny vďaka kozmickému a leteckému priemyslu (s významnými medzinárodnými spoločnosťami).

Priemysel a stavebníctvo naďalej pokračujú v recesii, ale miernejšie ako celoštátny priemer, vďaka týmto odvetviám hospodárstva, ktoré predstavujú 20% z ekonomiky regiónu Midi-Pyrénées, zatiaľ čo primárny sektor má reziduálny účinok.

Ďalšími významnými sektormi ekonomicky aktívneho regiónu Midi-Pyrénées sú výskum a vzdelávanie. Toulouse je druhé univerzitné mesto vo Francúzsku.

Medzi hlavné nedostatky ekonomiky v regióne Midi-Pyrénées sú obmedzenia rozmanitosti hospodárskych subjektov a koncentrácia pracovných síl do regiónu Haute Garonne, a to najmä do Toulouse, na úkor vidieckych oblastí.

### **Situácia na trhu práce v regióne Midi-Pyrénées**

V regióne Midi-Pyrénées, zamestnanci predstavujú takmer 72% obyvateľstva, miera zamestnanosti je trochu vyššia ako vo Francúzsku. Dôvodom vyššej miery zamestnanosti v regióne Midi-Pyrénées, sú hlavne "dočasné zmluvy", a preto je dôležité brať do úvahy nestabilitu a neistotu tohto druhu pracovných miest.

Percento zamestnanosti mužov je vyššie ako zamestnanosť žien (55% mužov a 45% žien).

Začiatkom krízy v roku 2008 sa znížil počet zamestnancov. Vďaka sezónnym prácam v letných mesiacoch rastie miera zamestnanosti, ale všeobecná tendencia je klesajúca.

### **Miera nezamestnanosti**

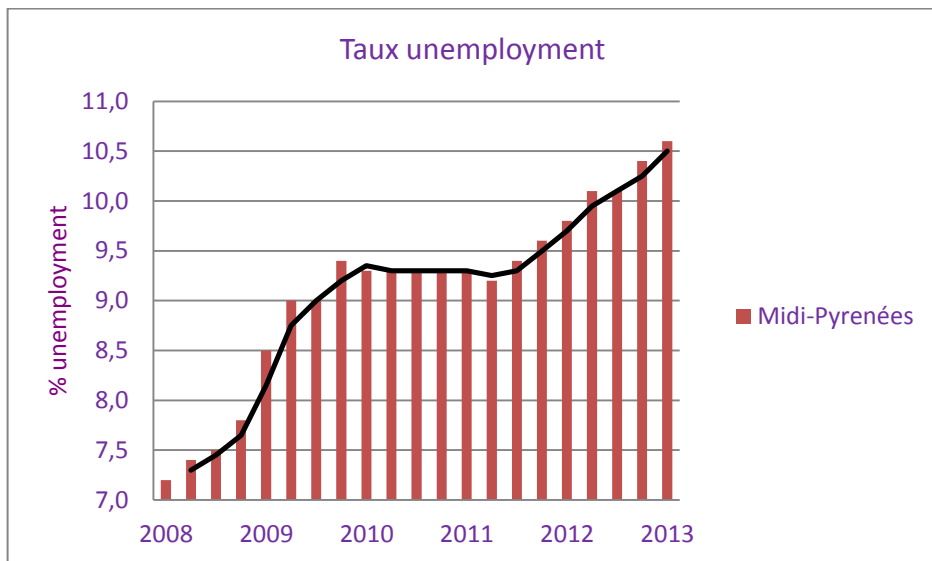
Začiatkom krízy v roku 2008 sa miera nezamestnanosti v regióne zvýšila takmer o tri percentuálne body, to znamená, že na konci roka 2013 bola 10,7%. Na konci januára 2014 sa v regióne Midi-Pyrénées zaznamenávalo 156 800 uchádzačov o zamestnanie registrovaných na úradoch práce. To predstavuje nárast o 0,1% za mesiac a 6,8% medziročné kolísanie.

Oblasť Haut Garonne zasiahli najvyššie medziročné zmeny v miere nezamestnanosti, ktorá sa zvýšila na 8,8%.

## Vývoj miery nezamestnanosti a počet uchádzačov o zamestnanie registrovaných v regióne Midi-Pyrénées

Graf ukazuje vývoj miery nezamestnanosti v regióne Midi-Pyrénées.

**Graf 4. Miera nezamestnanosti v regióne Midi-Pyrénées**



### Absolventi

Absolventi predstavujú významnú skupinu uchádzačov o zamestnanie vo Francúzsku a v Midi-Pyrénées. Sú to mladí ľudia, ktorí ukončili stredné odborné štúdium a pokúsia sa začleniť na trhu práce. Zvyčajne majú nedostatok praktických a odborných skúseností, čo im zhoršuje situáciu pri hľadaní si zamestnania.

V regióne Midi-Pyrénées, podiel uchádzačov o zamestnanie, do 25 rokov (16%) má stúpajúcu tendenciu. V dôsledku krízy a zániku pracovných miest mladí ľudia musia súťažiť s ľuďmi, ktorí už majú dlhoročné skúsenosti.

Z tohto dôvodu úrady práce zaviedli systém kariérneho poradenstva zameraného na túto skupinu ľudí s cieľom uľahčiť ich integráciu na trhu práce. Využívajú nové spôsoby, ktoré pomáhajú absolventom nájsť prácu, ako absolventské zmluvy, ktoré spájajú teoretické štúdium s praktickými skúsenosťami.

## Štruktúra voľných pracovných miest

Letecký a kozmický priemyselný sektor má zásadný vplyv na ekonomiku regiónu Midi-Pyrénées. Spoločnosti, ako Airbus, s tisíckami riadnych/interných a externých zamestnancov, poukazujú na dôležitosť tohto odvetvia. Negatívnou stránkou je vzájomná závislosť a nedostatok rozmanitosti ekonomických odvetví.

Bez ohľadu na to, že tretí sektor (administratíva, služby), ponúka viac príležitostí na prácu v regióne Midi-Pyrénées, môžeme konštatovať, že 87% pracovných miest je v sektore služieb.

Zoznam najžiadanejších profesií v regióne Midi-Pyrénées:

- personál v oblasti cestovného ruchu
- domáci pomocník
- upratovanie, pracovníci údržby
- pomocníci v hoteloch
- čašník, kuchár
- predavač
- technici
- sociálni a zdravotnícki pracovníci
- priemyselní pracovníci a pracovníci v sektore IT
- pracovníci v logistike a doprave
- asistenti a administratívni pracovníci



### 3. Súhrnná správa o výsledkoch prieskumu

Do spoločného medzinárodného výskumu partnerov, ktorý bol realizovaný prostredníctvom dotazníkov, sa zapojili 120 zamestnávateľia zo 4 krajín partnerov. Cieľom bolo zmapovať situáciu v partnerských regiónoch v oblasti ponuky a dopytu na trhu práce vo vybraných ťažiskových a prosperujúcich odvetviach, zistiť požiadavky zamestnávateľov na odbornú pracovnú silu.

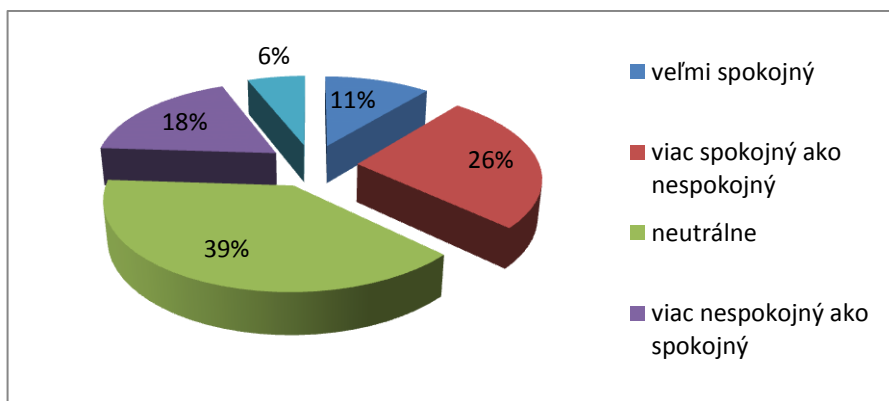
Partneri sa rozhodli vyzdvihnúť v tejto brožúre 3 otázky z prieskumu.

Po prvé, zamestnávateľia boli požiadaní, aby ohodnotili spokojnosť s kvalifikáciou a so zručnosťami absolventov ktorých zamestnávajú. Všeobecne platí, že väčšina spoločností sa vyjadrila pozitívne, napriek tomu väčšina z nich klasifikovala úroveň spokojnosti ako "stredná".

Napriek tomu, že v Rakúsku a na Slovensku zamestnávateľia vykazovali vyššiu mieru spokojnosti, je dôležité zdôrazniť, že podiel spoločností vo všetkých krajinách spolu, ktoré neboli spokojné, bol vysoký (24%)

Vo všeobecnosti zástupcovia spoločností zo štyroch krajín potvrdili informácie o tom, že mladí ľudia majú vysokú úroveň teoretických vedomostí, ale praktické zručnosti im chýbajú.

**Graf 5. Výsledky pre otázku: Ste spokojní s kvalifikáciou a zručnosťami cieľovej skupiny?**

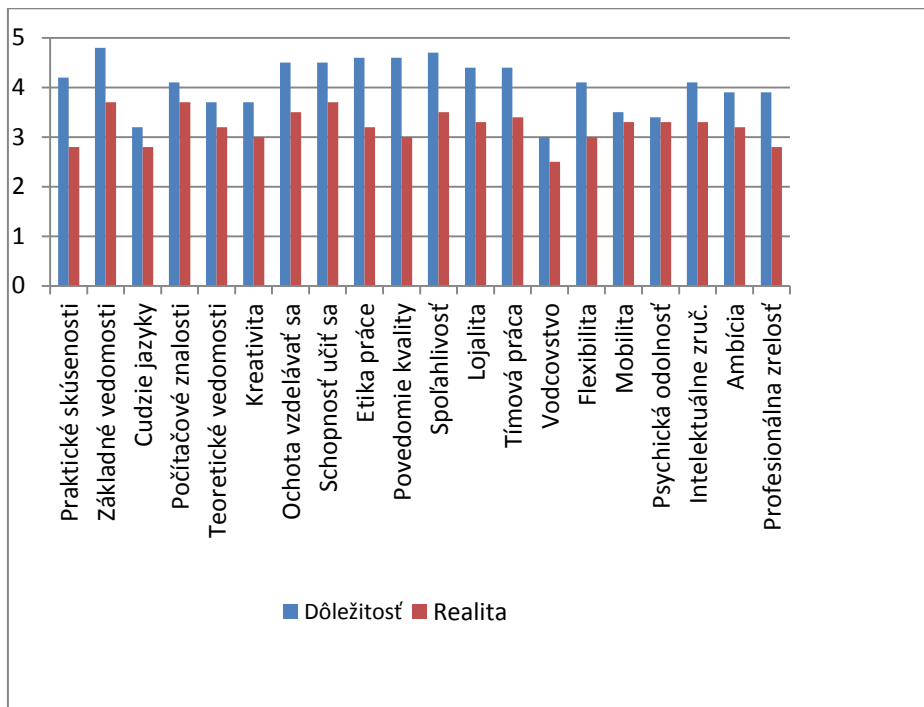


Zamestnávateľa boli požiadaní, aby sa vyjadrili z hľadiska kompetencií k otázke, ako by hodnotili dôležitosť určitých zručností a kompetencií absolventov a v skutočnosti aké zručnosti sú charakteristické pre danú cieľovú skupinu. Výsledky ukazujú významný rozdiel medzi očakávaniami zamestnávateľov a realitou.

Zamestnávateľa vo všetkých krajinách vyzdvihli dôležitosť týchto zručností: základné vedomosti, praktické skúsenosti, spoľahlivosť a etika práce, schopnosť a ochota učiť sa, znalosť kvality, lojalita a tímová práca.

Na druhej strane spoločnosti zdôraznili predovšetkým tieto charakteristické črty cieľovej skupiny: IT zručnosti, teoretické vedomosti, fyzická vytrvalosť a základné vedomosti. Najväčší rozdiel medzi očakávaniami spoločnosti a reálnymi schopnosťami je v pracovnej disciplíne, v spoľahlivosti a v lojalite. Popri spomínaných zručnostiach a kompetenciách môžeme spomenúť aj nedostatok praktických skúseností.

**Graf 6. Výsledky otázky: Ako by ste hodnotili dôležitosť nižšie uvedených zručností? Na základe Vašich skúseností, v skutočnosti aké zručnosti sú charakteristické pre danú cieľovú skupinu?**



S cieľom zistiť najviac žiadaných profesií zamestnávateľa odpovedali na otázku, v akých profesiách pociťujú nedostatok kvalifikovaných odborníkov vo svojich firmách. Výsledky sa líšia v závislosti od hospodárskych potrieb každej krajiny.

Napriek tomu partneri vyzdvihli štyri oblasti najvyhľadávanejších profesií.

Najdôležitejšími sú technici, pracovníci v stavebných a priemyselných odvetviach, ako tesári, elektrikári, inžinieri a remeselníci.

Ďalším dôležitým odvetvím s nedostatkom odborníkov podľa respondentov je sektor služieb, najmä zdravotníctvo a sociálna starostlivosť, cestovný ruch, hotelierstvo a pohostinská činnosť.

Zamestnávateľa všetkých partnerských krajín poukázali aj na nedostatok predajcov a pracovníkov zákazníckeho servisu, a taktiež na odborníkov informačných technológií.

**Graf č 7: Výsledky za otázku: V akých profesiách pociťujete nedostatok kvalifikovaných odborníkov vo Vašej firme?**



### 3. Závěry a doporučení projektu

Ako súhrn výsledkov prieskumu partnerské organizácie zdôrazňujú štyri nedostatky či rozdiely medzi potrebami trhu práce a charakteristikami cieľových skupín.

Sú to nedostatky v oblasti základných a odborných vedomostí a praktických zručností cieľových skupín. Okrem toho nedostatok vnútropodnikových stratégií z hľadiska školenia, tréningov na rozvoj profesionálnej dráhy mladých absolventov.

Závěry a doporučení projektu pre zamestnávateľov a vzdelávacie inštitúcie na odstránenie horeuvedených ťažkostí:

- Nedostatky týkajúce sa základných zručností

Ovládanie "základných zručností", ako čítanie, písanie, počítanie a informačné a komunikačné technológie (ICT), podľa požiadaviek zamestnávateľov patria medzi dôležité kompetencie absolventov. Avšak prieskum ukázal rozdiel medzi týmito očakávaniami a skutočnými zručnosťami.

Pri riešení tohto problému partneri považujú za nevyhnutné zdôrazniť poskytnutie kariérneho poradenstva aj pre študentov s poruchami učenia. Hlavné by mal byť v posledných školských rokoch zabezpečený správny smer vzdelávania a výber vhodného učebného či študijného odboru na základe požiadaviek trhu práce.

Okrem toho je potrebné vytvoriť individuálny pracovný program hlavne pre žiakov s poruchami učenia prispôbený k potrebám každého študenta s individuálnym prístupom. Jeden zo spôsobov je zavedenie individuálneho výchovno-vzdelávacieho programu na zníženie poruchy učenia alebo zníženie počtu žiakov v triede.

Ďalšie doporučení na zlepšenie základných zručností sú špeciálne vzdelávacie programy na rozvoj zručností a kompetencií mladých ľudí.

- Nedostatky týkajúce sa odborných vedomostí

Aby sa znížili už spomínané nedostatky je dôležité budovať pracovnú morálku, spoľahlivosť, lojalitu, profesionálnu zrelosť a ambicióznosť cieľových skupín.

Partneri sa domnievajú, že spoločnosti by mali oboznámiť nových zamestnancov s kultúrou spoločnosti a zdôrazniť najdôležitejšie hodnoty, princípy, ktoré jej spolupracovníci uznávajú a ktorými sa riadia. Čerství absolventi bez praxe by mali byť vyškolení odborníkmi vo vybranom odbore spoločnosti.



Ďalším spôsobom šírenia kultúry spoločnosti je motivačná súťaž pre zamestnancov k zvýšeniu pocitu členstva, ako je boj o titul zamestnanca mesiaca.

Je tiež veľmi dôležité udržať si dobrú úroveň komunikácie a transparentnosti v rámci spoločnosti, aby všetci zamestnanci boli motivovaní a zapojení do jeho aktivít.

Stredné odborné školy by mali vyzdvihnúť dôležitosť praktických skúseností s cieľom oboznámenia žiakov s aktuálnou situáciou na trhu práce, okrem toho horeuvedené informácie by mali byť východiskovým materiálom pre školský systém k zavedeniu zmien v učebných osnovách.

- Nedostatky týkajúce sa praktických zručností

Prieskum trhu ukázal nesúlad medzi zamestnávateľmi požadovanou štruktúrou kompetencií a kompetencií získaných počas vzdelávania.

Podľa odporúčaní partnerov na riešenie týchto nedostatkov slúži kariérne poradenstvo na základných a stredných školách.

Študenti na základných školách by mali byť pravidelne informovaní o najžiadanejších profesiách. Okrem toho pomocou rôznych psychologických metód a testov je možné pripraviť profil každého žiaka s informáciami o ich schopnostiach a záujmoch. Na základe toho ich usmerniť, aký druh vzdelania je pre nich vhodný.

V oblasti odborného vzdelávania je potrebná diskusia medzi školami a svetom práce, teda spolupráca podnikov so vzdelávacími inštitúciami, a poskytnutie príležitosti študentom na spoznanie fungovania „živej“ firmy v skutočnosti.

Zamestnávatelia by mali navštíviť študentov základných a stredných škôl, a informovať ich o požiadavkách a očakávaniach trhu práce. Taktiež je potrebné predstavenie výrobných procesov priamo v priestoroch zamestnávateľa pre žiakov základných a stredných škôl pred voľbou povolania.

(napr. Deň otvorených dverí)

Na druhej strane učitelia by mohli hodnotiť žiakov končiacich ročníkov v podobe odporúčacích listov (výber zamestnania pomocou školy).

Vzdelávacie inštitúcie by mali spolupracovať aj s úradmi práce a poskytnúť im prehľad o voľných pracovných miestach pre študentov končiacich ročníkov. Rovnako aj zdôrazniť ponukovú a dopytovú stránku trhu práce a ponuku rekvalifikačných kurzov.

- Dôležitosť vnútropodnikových stratégií z hľadiska školenia, tréningov na rozvoj profesionálnej dráhy mladých absolventov.

Iba 38% opýtaných respondentov z radov zamestnávateľov sa vyjadrilo pozitívne, to znamená, že ich podnik zabezpečuje ďalšie vzdelávanie, zaškolenie, tútorstvo pre danú cieľovú skupinu za účelom uľahčiť spoluprácu s absolventmi a 47% firiem ponúka možnosti kariérneho rastu pre túto cieľovú skupinu.

Partneri vyjadrili súhlas, že je potrebné zabezpečiť pre nových zamestnancov pravidelné interné školenia, tréningy na rozvoj ich odborných zručností, zvyšovanie informovanosti cieľových skupín a zlepšenie situácie k integrácii uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

Priebežné hodnotenie mladých zamestnancov je potrebné na rozvíjanie ich zručností, zvýšenie informovanosti o svojich vlastných kompetenciách a o slabých stránkach, ktoré by potrebovali vylepšiť.

Okrem iného sa odporúča priradiť mentora ku každému novému zamestnancovi firmy, na pomoc s úlohami, nadväzovaním kontaktov a zorientovanie sa vo firme. Ide o dlhodobejší proces a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností za pomoci skúsenejších zamestnancov.

Podstatou „poučania“ zamestnancov je, že sa poskytuje podpora a asistencia menej skúsenému kolegovi s cieľom podporiť jeho kariérny rast, profesijný a osobnostný rozvoj podľa potrieb a požiadaviek spoločnosti. Stávajú sa viac motivovaní, pretože si uvedomujú, že spoločnosť počíta s nimi na dlhú dobu, čo zvyšuje úroveň záväzku a šance na dlhodobé zamestnanie.

*"Vzdelávanie sa neznamená len čítanie, ale aj premýšľania o tom, čo sme čítali."*

Carl Hilty