

Pracovné rokovanie k riešeniu nedostatku kvalifikovaných zamestnancov, odborného vzdelávania a prípravy na povolania v odvetví dopravy

Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky pripravilo tento dokument ako výstup z pracovného rokovania konaného v priestoroch ministerstva dňa 27. novembra 2007, ktorého zámerom bolo poukázať na všeobecný nedostatok kvalifikovaných zamestnancov, najmä vodičov cestných motorových vozidiel a dráhových vozidiel a pružne reagovať na aktuálny stav v oblasti profesijných potrieb, odborného vzdelávania a prípravy v súlade s požiadavkami trhu práce na stredných školách so zameraním na dopravu.

Pracovnému rokovaniu predchádzala etapa tvorby, pripomienkovania a schvaľovania odvetvovej koncepcie prípravy mládeže na povolania, ktorú vypracovalo Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky. V záujme zvýšenia kvality odborného vzdelávania a zlepšenia zamestnateľnosti absolventov na trhu práce ministerstvo pri vypracovaní odvetvovej koncepcie prípravy mládeže na povolania spolupracovalo so zamestnávateľmi, združeniami zamestnávateľov, zamestnávateľskými zväzmi, odborovými zväzmi, Výskumným ústavom dopravným, Výskumným ústavom spojov a príslušnými strednými školami. Koncepcia bola prerokovaná aj so Štátnym inštitútom odborného vzdelávania, Štátnym pedagogickým ústavom a so samosprávnymi krajinami. Ich relevantné návrhy boli zapracované do koncepcie. Koncepcia prípravy mládeže na povolania v odvetviach dopravy, pôšt a telekomunikácií (www.telecom.gov.sk, záložka MDPT SR/Dokumenty/Stratégie a koncepcie) bola prerokovaná a schválená na porade vedenia Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky dňa 16. októbra 2006 a následne predložená Ministerstvu školstva Slovenskej republiky.

V rámci etapy uplatňovania odvetvovej koncepcie prípravy mládeže na povolania bol na rokovaní generálnej porady (5. decembra 2006) prijatý záver E.8 v znení: „Sociálni partneri sa dohodli na spoločnom presadzovaní Koncepcie prípravy mládeže na povolania v odvetviach dopravy, pôšt a telekomunikácií v príslušných orgánoch štátnej správy a VÚC.“ Prijatý záver E.8 je dlhodobá úloha, ktorá zahŕňa viacerých nositeľov (orgány štátnej správy a samosprávne kraje, stredné školy, sociálnych partnerov) a presahuje kompetencie Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky.

Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky v súlade so záverom E.8 z generálnej porady prerokovalo problém profesijných potrieb v rámci systému pravidelných rokovaní odvetvových tripartít (problém nedostatku vodičov dňa 12. júna 2007 a 8. októbra 2007, problém nedostatku prevádzkových zamestnancov železničných spoločností dňa 10. októbra 2007). V rámci vecnej pôsobnosti ministerstva ako ústredného orgánu štátnej správy boli profesijné potreby rezortu dopravy predmetom komunikácie ministra dopravy, pôšt a telekomunikácií s podpredsedom vlády SR a ministrom školstva vo veci zaradenia učebného odboru vodič motorových vozidiel do sústavy učebných odborov a s predsedami vyšších územných celkov vo veci koordinácie prípravy žiakov na povolania v súlade s požiadavkami dopravného trhu a vedúcich zamestnancov ministerstva s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvom školstva SR a s vyššími územnými celkami.

V rámci koordinácie presadzovania odvetvovej koncepcie prípravy mládeže na povolania a riešenia profesijných potrieb zamestnávateľov v odvetví dopravy, po dohode so

sociálnymi partnermi a v spolupráci s nimi ministerstvo zorganizovalo dňa 27. novembra 2007 k uvedenej problematike pracovné rokovanie.

Príspevky kvalifikovane analyzovali situáciu v podnikateľskom prostredí dopravných spoločností a obsahovali merateľné údaje a objektívne zistiteľné fakty, ktorých zdrojom je najmä evidencia a databázy niektorých zamestnávateľov resp. zamestnávateľských združení. Ľudské zdroje, ktoré môžu slúžiť ako zdroj komparatívnych výhod z hľadiska dlhodobého vývoja v cestnej doprave a aktuálne aj v železničnej doprave najmä ich nedostatok a kvalifikovanosť predstavujú najväčšiu prekážku pre zabezpečenie kvalitných a dostupných dopravných služieb.

Hlavným poslanstvom pracovného rokovania bolo naštartovať konštruktívnu diskusiu a upozorniť na jednotlivé okruhy problémov v oblasti prípravy ľudských zdrojov pre dopravný trh práce- na potrebu zmeny v prístupe k strednej škole, zmeny vo vzdelávacej ponuke na stredných školách a na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorú je potrebné prebudovať a prispôsobiť vzdelávacie programy smerom k cielenej príprave v odboroch po ktorých je dopyt.

Účastníci pracovného rokovania svojimi poznatkami a skúsenosťami a predloženými návrhmi na zaradenie učebného odboru vodič cestných motorových vozidiel do sústavy učebných odborov, prehodnotenie štruktúry a obsahu odborného vzdelávania a prípravy, užšie prepojenie podnikov so strednými školami, realizáciu praktickej prípravy na pracoviskách zamestnávateľov chcú naďalej prispievať ku skvalitneniu odborného vzdelávania a prípravy v odvetví dopravy.

V rámci pracovného rokovania s príspevkami vystúpili: Ing. Švantner (MDPT SR), PhDr. Hornáková (MDPT SR), Ing. Janušová (MPSVaR SR), Ing. Tisovský (MDPT SR), Ing. Reich (ČESMAD SLOVAKIA), p. Čekel (NOZ VCD), JUDr. Brodzianska (OZ DOPRAVA), p. Hertinger (ŽS Slovensko, a.s.), Ing. Majerník (SOU-ž Trenčín), Mgr. Petroci (OZŽ), Ing. Hrdina (Ú DPT SR), Ing. Smolár (MŠ SR), Ing. Komora, Ing. Škutil, prof. Ing. Szabó, CSc.

Tento dokument, ktorý Vám predkladáme obsahuje príspevky prednesené na pracovnom rokovaní 27. novembra 2007. Publikovaním prednesených príspevkov a vytvorením internetovej prezentácie predkladáme problém nedostatku profesijných potrieb dopravných spoločností, otvárame širšiu diskusiu sociálnych partnerov, zamestnancov, občanov a inštitúcií v oblasti odborného vzdelávania a prípravy a jeho prepojenia na potreby praxe a zároveň informujeme občanov (žiakov a rodičov) o nedostatkových profesiách v doprave.

MINISTERSTVO DOPRAVY PÔŠT A TELEKOMUNIKÁCIÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Príhovor štátneho tajomníka Ing. Dušana Švantnera

Vážení prítomní, vážené dámy, vážení páni,

dovoľte mi privítať Vás na dnešnom pracovnom rokovaní zameranom na odborné vzdelávanie a prípravu a na riešenie nedostatku kvalifikovaných zamestnancov v odvetví dopravy.

Vláda Slovenskej republiky v dokumentoch Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky a Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 schválila vytváranie podmienok pre rozvoj znalostnej ekonomiky a medzi prioritné rozvojové oblasti začlenila aj informačnú spoločnosť a vzdelanie.

Kľúčovou úlohou aj stredných škôl so zameraním na dopravu, pošty a telekomunikácie je pripraviť absolventov uplatniteľných vo vedomostnej spoločnosti. Príslušné znalosti a zručnosti je možné zabezpečiť ako súčasť odborného vzdelávania žiakov na stredných školách.

Vzdelávanie nemá zostať záležitosťou školy, ale celej spoločnosti, aby absolvent školského vzdelávania bol pripravený vstúpiť do samostatného života, aby dokázal získané znalosti a zručnosti uplatniť a bol motivovaný ďalej pokračovať v profesionálnom raste.

Som presvedčený, že kvalitnejšie vzdelávanie zvýši šance mladých ľudí na uplatnenie sa na trhu práce.

Nové trendy v oblasti technológií spôsobujú, že odborná príprava nestačí sledovať ich vývoj. Odborná príprava na školách prebieha na zariadeniach, ktoré v praxi už dožívajú a sú nahradzované novými. Príčinou uvedeného stavu je jednak nedostatok financií na zakúpenie nového vybavenia pre školy a rovnako nedostatok informácií o nových technológiách.

Praktické vyučovanie aj v doprave je potrebné zmodernizovať, aby zodpovedalo najnovším poznatkom vedy a techniky. Na uvedenú skutočnosť poukázali aj zamestnávateľa, ale aj školy.

Vzdelávanie sa stáva všeobecnejším a v mnohom sa stráca prepojenie s praxou. Riešením by bolo aj zapojenie zamestnávateľov, prípadne dodávateľov nových technológií do odbornej prípravy absolventov.

Ministerstvo v rámci svojich kompetencií vypracovalo Koncepciu prípravy mládeže na povolania v odvetviach dopravy, pôšt a telekomunikácií, ktorá bola schválená v porade vedenia ministerstva dňa 16. októbra 2006 a zaslaná Ministerstvu školstva Slovenskej republiky.

Koncepcia syntetizuje viaceré informačné zdroje a poznatky, napr. z prieskumu ministerstva, Výskumného ústavu dopravného a Výskumného ústavu spojov, vychádza zo štatistiky Štátneho inštitútu odborného vzdelávania o počte žiakov, z návrhov a pripomienok Štátneho pedagogického ústavu, vyšších územných celkov, stredných škôl a hlavných zamestnávateľov rezortu.

Vzhľadom na medzoročný rast hrubého domáceho produktu, ako aj na rast priemyselnej výroby, stavebnej produkcie a príliv zahraničných investícií, trh na poli logistiky a prepravy výrazne rastie, čo má pozitívny vplyv aj na zvýšenie počtu zamestnancov v oblasti dopravy.

Dôležitým faktorom je geografická poloha Slovenska, ktorú mnohé firmy využívajú na budovanie centrálnych logistických centier, odkiaľ potom zásobujú svoje pobočky, obchodné reťazce tovarom, súčiastkami alebo hotovými výrobkami.

Vzniknutý nedostatok na pracovnom trhu v odvetví dopravy pociťujú najmä zamestnávateľa. Problém nedostatku vodičov vybraných profesií vodič cestných motorových vozidiel, vodič dráhových vozidiel, sprievodca nákladných vlakov, elektromechanik, zámočník železničných koľajových vozidiel, mechanik železničných koľajových vozidiel bol otvorený na rokovaní odvetvových tripartít za oblasť cestnej dopravy a železničnej dopravy a taktiež bol predmetom rokovania generálnej porady za účasti p. ministra, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov dňa 5. decembra 2006. Na tomto rokovaní bol prijatý záver v znení: „Sociálni partneri sa dohodli na spoločnom presadzovaní Koncepcie prípravy mládeže na povolania v odvetviach dopravy, pôšt a telekomunikácií v príslušných orgánoch štátnej správy a VÚC.“

V dôsledku toho, že po niektorých profesiách je väčší dopyt ako je ponuka na dopravnom trhu, minister dopravy, pôšt a telekomunikácií SR sa obrátil na predsedov všetkých vyšších územných celkov, ako na zriaďovateľov stredných škôl a objednávateľov výkonov vo verejnom záujme vo veci aktívneho ovplyvňovania a koordinácie prípravy žiakov na povolanie v súlade s požiadavkami trhu práce a o prehodnotenie štruktúry učebných a študijných odborov v ktorých sa pripravujú žiaci na povolania.

Vážení prítomní, vážené dámy, vážení páni,

v záujme zvýšenia kvality odborného vzdelávania je nevyhnutná spolupráca škôl so zamestnávateľmi ako aj pomoc zamestnávateľov pri tvorbe, inovácii a overovaní pedagogických dokumentov učebných a študijných odborov, poskytovaní kvalitnej praktickej prípravy žiakov, zabezpečovaní ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov a kontrole kvality odborného vzdelávania. Z dôvodu zvýšenia kvality odbornej úrovne absolventov je potrebné, aby sa stredné školy v oblasti dopravy vo väčšej miere zapojili do medzinárodnej spolupráce, realizácie projektov spolufinancovaných z fondov EÚ a splnenia podmienok na získanie certifikátu podľa kritérií, zásad a požiadaviek Európskej komisie.

Za účelom naplnenia priorít odborného vzdelávania na stredných školách schválených v strategických a koncepcných dokumentoch, je potrebné zo strany verejnej správy vytvárať predpoklady na obsahovú prestavbu, na viacdrojové financovanie a legislatívne podmienky na podporu a motiváciu finančnej spoluúčasti zamestnávateľov na odbornom vzdelávaní a príprave a na efektívne využívanie fondov EÚ v oblasti stredoškolského vzdelávania.

Záverom môjho vystúpenia dovoľte mi zaželať Vám vecné a konštruktívne rokovanie v ďalšej časti programu.

Ďakujem Vám za pozornosť.



**MINISTERSTVO DOPRAVY,
PÔŠT A TELEKOMUNIKÁCIÍ
SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Koncepcia prípravy mládeže na povolania v odvetviach dopravy, pôšt a telekomunikácií

PhDr. Jiřina Horňáková

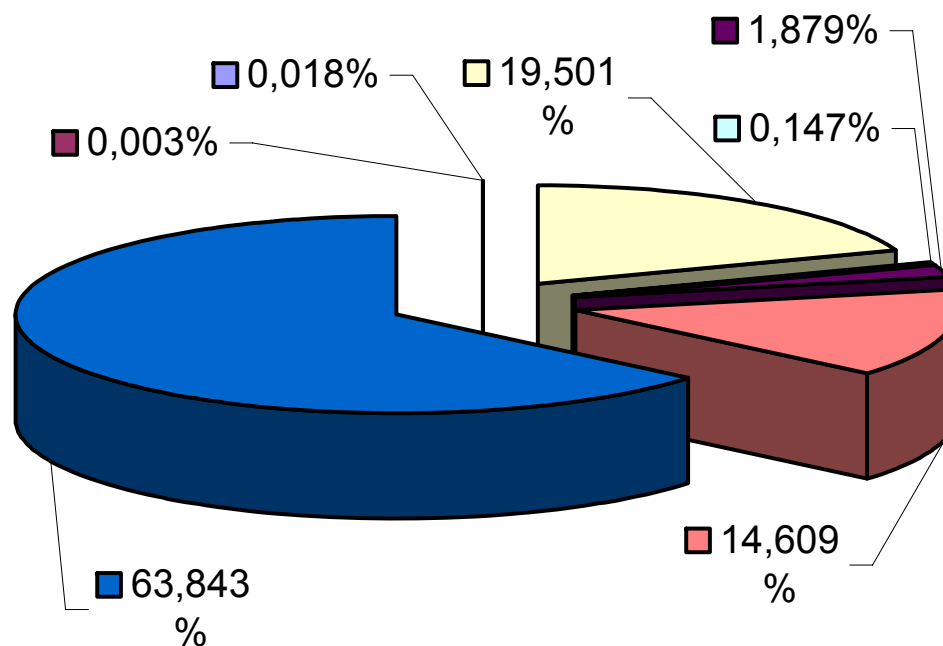


Odvetvová koncepcia prípravy mládeže na povolanie

- vypracovaná v spolupráci so sociálnymi partnermi a školami
- otvorený materiál, so zámerom podniknúť a umožniť zmenu v procese, v štruktúre a v obsahu odborného vzdelávania v rezorte

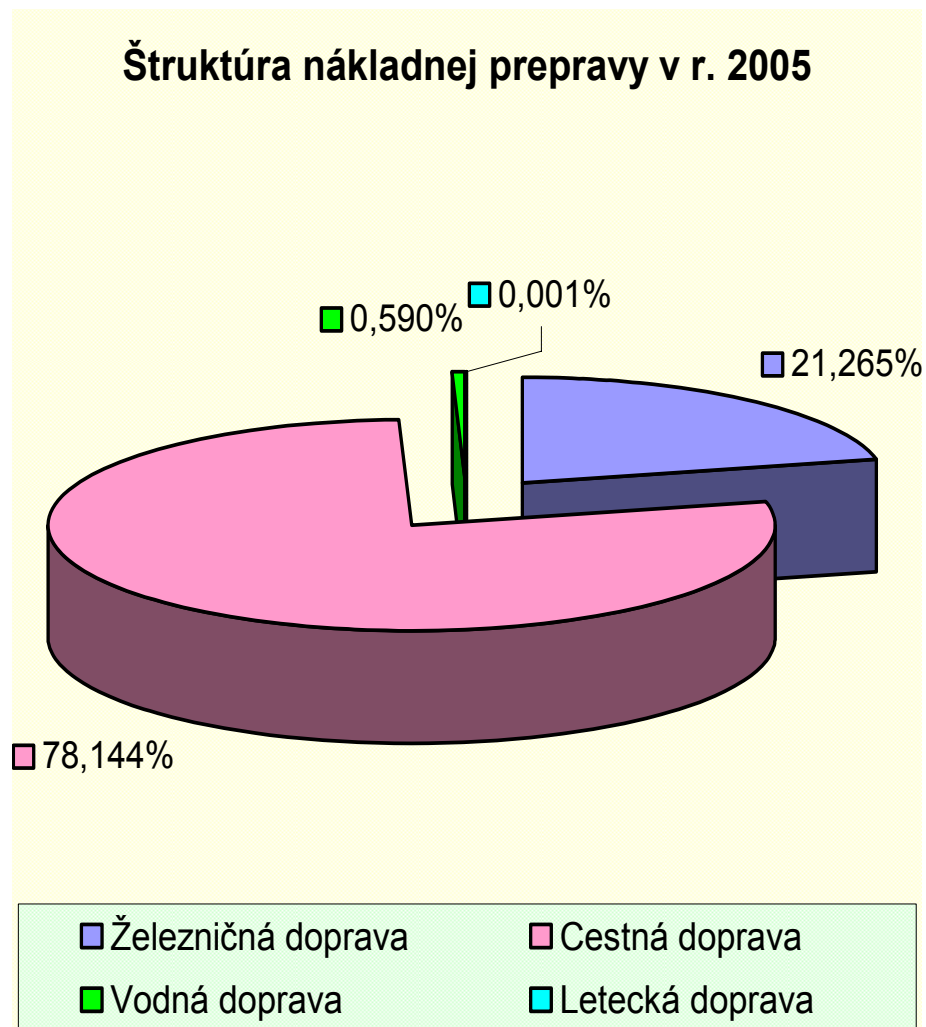
Východiská koncepcie – osobná preprava

Štruktúra osobnej prepravy v r. 2005



- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| ■ Letecká doprava | ■ Vodná doprava |
| ■ Cestná verejná doprava | ■ Cestná neverejná doprava |
| ■ Železničná doprava | ■ MHD SPOLU |
| ■ Individuálny motorizmus | |

Východiská koncepcie – nákladná preprava





Súčasný stav prípravy mládeže na povolanie v odbore dopravy

- v odvetví dopravy, pôšt a telekomunikácií je 83,5 % zamestnancov so stredoškolským vzdelaním
- stredné odborné učilištia (SOU), stredné odborné školy (SOŠ) a združené stredné školy (ZSŠ)
- 33 odborov a zameraní v pre odvetvie dopravy, pôšt a telekomunikácií
- odvetviu dopravy sa venuje 5 odborov SOŠ a 20 odborov SOU



Odborná príprava žiakov na povolanie

- zmena právneho prostredia vo väzbe na vstup SR do EÚ,
- smerovanie štátu - zabezpečenie celospoločenských záujmov,
- nástup nových technológií, zmeny v konštrukciách,
- zmena metód a prostriedkov výuky,
- úloha škôl vo vzdelávaní popri zamestnaní,
- požiadavky trhu práce,
- zmeny požiadaviek na absolventov z pohľadu vysokého školstva,
- počty žiakov



Návrhy perspektívnych odborov v doprave - priority

- zavádzanie moderných informačných a komunikačných technológií a telematiky v doprave,
- tvorba inteligentných dopravných systémov (IDS),
- zvyšovanie bezpečnosti dopravy, vytváranie podmienok pre zníženie nehodovosti
- zdokonalenie pravidiel pre prepravu nebezpečného tovaru,
- dobudovanie vybranej základnej infraštruktúry intermodálnej dopravy, jej technického vybavenia a podmienok na rozvoj logistických centier,
- rozvoj logistických centier a vzájomné prepojenie logistických služieb

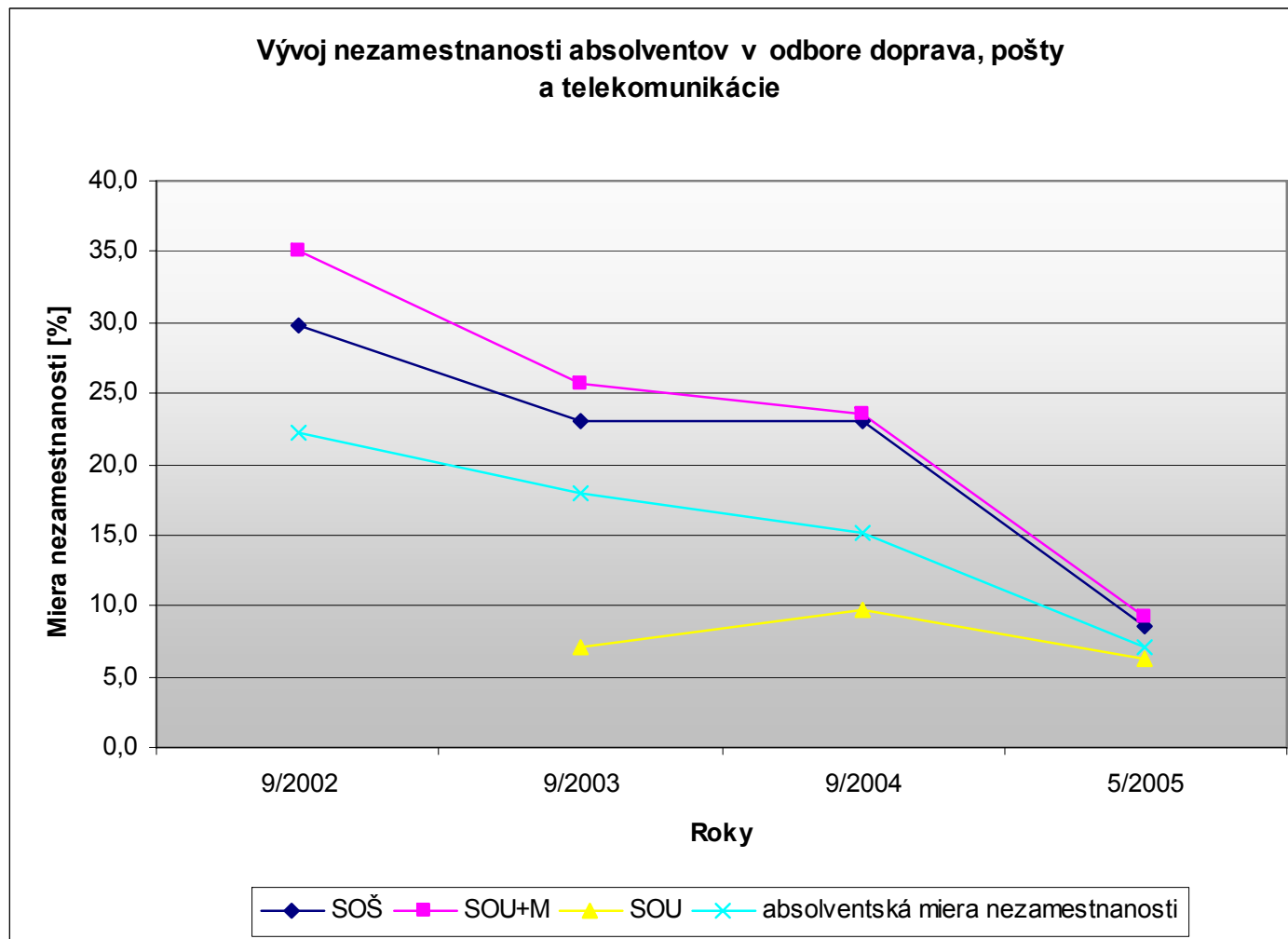


Návrhy perspektívnych odborov v doprave

- doručovanie, logistika a preprava – logistické centrá
- autopriemysel – ročná potreba 2250 nových zamestnancov
- železničná doprava - inovácia infraštruktúry dráh a dopravných prostriedkov
- letecká doprava

Uplatnenie absolventov na trhu práce

- najlepšie uplatnenie - technické odbory a výpočtová technika





Zmena obsahu vzdelávania - návrhy zamestnávateľov

- skvalitniť všeobecnú odbornú prípravu (digitálna gramotnosť, cudzie jazyky, právne vedomie)
- skvalitniť špecializovanú odbornú prípravu (technické a technologické zmeny)
- širokoprofilové študijné odbory
- úzko špecializovaných študijné odbory (nový študijný odbor vodič profesionál)
- príprava na podnikanie, výučba orientovaná na zákazníka, duálny systém vzdelávania



Závery

- pokračovať v reštrukturalizácii (racionalizácii a optimalizácii) siete škôl, ich učebných odborov a študijných odborov,
- vytvoriť lepšie podmienky na financovanie modernizácie technického vybavenia škôl a pre motiváciu zamestnancov škôl,
- zlepšiť spoluprácu škôl so zamestnávateľmi



MINISTERSTVO DOPRAVY,
PŮST A TELEKOMUNIKÁCIÍ
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ďakujem za pozornosť

jirina.hornakova@telecom.gov.sk



Ministerstvo dopravy, pôšt
a telekomunikácií
Slovenskej republiky

Príprava mládeže na vodičov z povolania

Ing. Jozef Tisovský, PhD.
riaditeľ odboru cestnej dopravy

Bratislava, 27. novembra 2007



Štruktúra vozidlového parku

4.2. CESTNÁ DOPRAVA ROAD TRANSPORT

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Vozidlá registrované v SR Počet celkom	1 498 160	1 751 840	1 783 199	1 833 818	1 879 854	1 647 001	1 801 117	1 841 275	Vehicles registered in the Slovak Republic Total number
z toho / of which									
osobné automobily	1 015 794	1 274 244	1 292 843	1 326 891	1 356 185	1 197 030	1 303 704	1 333 749	Passenger cars
nákladné automobily	102 634	110 714	120 399	130 334	142 140	140 395	160 089	172 781	Trucks
autobusy	11 812	10 920	10 649	10 589	10 568	8 921	9 113	8 782	Bus
ŕahače	.	3 281	4 994	6 837	8 851	11 435	14 141	16 558	Road tractors
návesy a prívesy	175 740	201 269	206 627	213 167	218 517	170 491	188 411	188 267	Semi trailers and trailers
motocykle	81 847	45 647	46 676	47 900	48 709	51 977	56 366	58 101	Motorcycles

Zdroj / Source: ŠÚ SR, MV SR

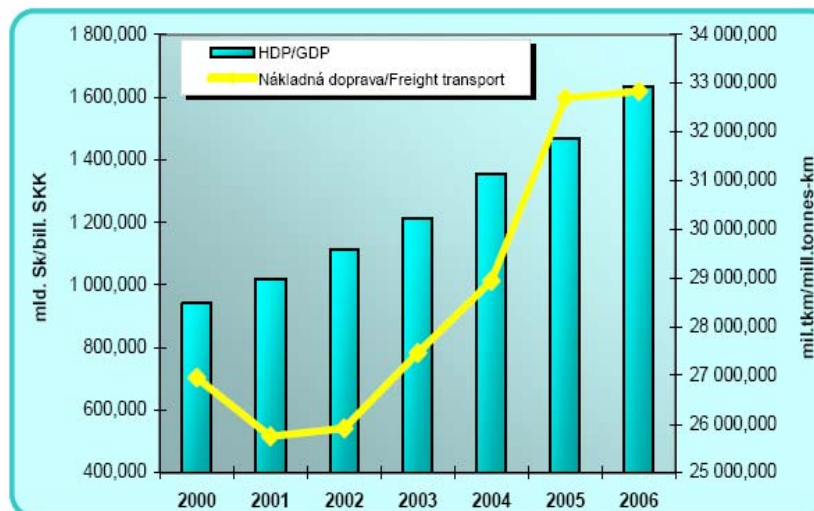
Bratislava, 27. novembra 2007



Nákladná doprava – vývoj 2000-2020 +50%, CD +55%



11.7. VÝVOJ HDP A PREPRAVNÝCH VÝKONOV NÁKLADNEJ DOPRAVY DEVELOPMENT OF THE GDP AND PERFORMANCES OF THE FREIGHT TRANSPORT

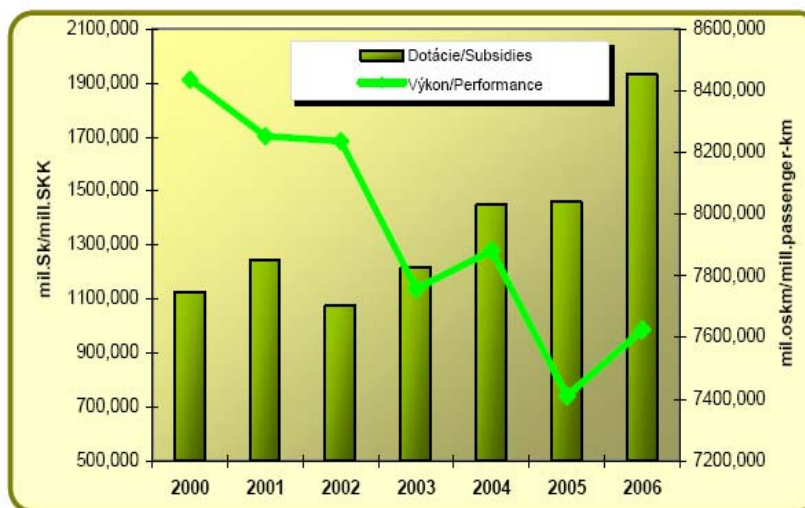


Bratislava, 27. novembra 2007



Verejná osobná doprava - vývoj

11.4. VÝVOJ DOTÁCIÍ DO CESTNEJ VEREJNEJ OSOBNÉJ DOPRAVY A ICH PREPRÁVNÝCH VÝKONOV DEVELOPMENT OF THE SUBSIDIES TO ROAD PUBLIC PASSENGER TRANSPORT AND PERFORMANCES OF THE ROAD PUBLIC PASSENGER TRANSPORT



Bratislava, 27. novembra 2007



Vodič- § 68 zákona NR SR č. 315/1996 Z. z.

- Motorové vozidlo smie viesť len **držiteľ vodičského oprávnenia**, ktorého rozsah oprávňuje na vedenie takého motorového vozidla.
- Bez príslušného vodičského oprávnenia smie viesť motorové vozidlo len ten, **kto sa ho učí viesť v súlade s právnymi predpismi alebo kto sa podrobuje skúške z jeho vedenia**, a to len pod dozorom osoby oprávnenej vykonávať výcvik, ktorá má v takých prípadoch primerane povinnosti vodiča motorového vozidla.
- Vodičské oprávnenie sa udelí žiadateľovi, ktorý **dosiahol ustanovený vek**, potrebný na vedenie motorových vozidiel príslušnej skupiny a podskupiny,



Vek - § 69 zákona NR SR č. 315/1996 Z. z.

- Vodičské oprávnenie sa môže udeliť osobe staršej ako 18 rokov.
- Vodičské oprávnenie na vedenie motorových vozidiel, ktoré majú okrem miesta pre vodiča viac ako osem miest na sedenie, sa môže udeliť osobe staršej ako 21 rokov.



Vek – k § 69 ods.4 zákona NR SR č. 315/1996 Z. z.



Vodičské oprávnenie skupiny B, B + E, C, C + E a podskupiny C1 a C1 + E možno udeliť len osobe staršej ako 18 rokov.

Vodičské oprávnenie skupiny D, D + E a podskupiny D1 a D1 + E možno udeliť len osobe staršej ako 21 rokov.



Vodič z povolania

- **Smernica Rady 76/914/EHS zo 16. decembra 1976 o minimálnej úrovni výcviku niektorých vodičov cestnej dopravy (Ú. v. ES L 357, 29. 12. 1976).**
- **Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/59/ES z 15. júla 2003 o základnej kvalifikácii a pravidelnom výcviku vodičov určitých cestných vozidiel nákladnej a osobnej dopravy, ktorou sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 a smernica Rady 91/439/EHS a zrušuje smernica Rady 76/914/EHS (Ú. v. EÚ L 226, 10. 9. 2003).**



Vodič z povolania

Vodič, ktorý má základnú kvalifikáciu+ vodičské oprávnenie.

Základnou kvalifikáciou je úroveň vedomostí a praktickej zručnosti potrebných na prácu a bezpečné vedenie vozidla, na ktoré sa vyžaduje vodičské oprávnenie príslušnej skupiny, podskupiny. Na získanie základnej kvalifikácie netreba mať vodičské oprávnenie.



Ciele

- Vodiči musia plniť **nové požiadavky** vyplývajúce z rozvoja trhu cestnej dopravy
- Pravidlá spoločenstva sa musia uplatňovať **na všetkých vodičov**
- Kvalifikácia vodiča **musí byť štandardom**, ktorý bude zabezpečovať prístup k vykonávaniu jeho povolania



Ciele

- **Zvýšiť bezpečnosť cestnej premávky a bezpečnosť vodiča,**
- **Moderný charakter profesie vodiča by mal vzbudiť záujem mladých ľudí o toto povolanie, čo v krátkom čase prispeje k získaniu nových vodičov**
- **Zabránenie nerovnakým podmienkam hospodárskej súťaže**



Čl. 5 ods. 1 písm. b) alebo ods. 2 písm. c) nariadenia (EHS) č. 3820/85

- Povinnosť absolvovať kurz sa zatiaľ týka
- vodičov po dovŕšení veku 18 rokov < 21 rokov, ak ide o vozidlo, na ktorého vedenie sa vyžaduje vodičské oprávnenie skupiny C alebo skupiny C+E
 - vodičov veku ≥ 21 rokov, ak ide o vozidlo, na ktorého vedenie sa vyžaduje vodičské oprávnenie skupiny D alebo skupiny D+E určené na prepravu cestujúcich v autobusovej doprave, ak trasa je dlhšia ako 50 km



Učebná osnova

Príloha č.3 zákona č.280/2006 Z .z.

- 1. Konštrukcia a hlavné časti vozidla**
 - 1.1 Konštrukcia a funkcia**
 - 1.2 Mazacia a protimrazová ochrana**
 - 1.3 Pracovný postup počas odstraňovania a výmeny kolies**
 - 1.4 Konštrukcia, vybavenie, správne používanie a starostlivosť o pneumatiky**



Učebná osnova

Príloha č.3 zákona č.280/2006 Z .z.

1.5 Typy, prevádzka, hlavné časti, spoje a používanie brzdového systému a jeho každodenná údržba

1.6 Metódy lokalizácie príčin porúch vozidla

1.7 Zručnosti, ako opravovať menšie poruchy pomocou správneho technického vybavenia

1.8 Preventívna údržba vozidiel a o nevyhnutné prevádzkové opravy



Učebná osnova

Príloha č.3 zákona č.280/2006 Z .z.

2. Všeobecné vedomosti o doprave a o administratívnych postupoch

2.1 Všeobecná schopnosť a dostatočné geografické vedomosti o používaní cestných máp a ich symbolov

2.2 Hospodárne využívanie vozidiel

2.3 Opatrenia, ktoré sa majú uskutočniť po nehode alebo podobnej udalosti (napr. požiar) v súvislosti s poistením vozidla



Učebná osnova

Príloha č.3 zákona č.280/2006 Z .z.

- 2.4 Vnútroštátne a medzinárodné právne predpisy používané na príslušný druh prepravy tovarov alebo cestujúcich**
- 2.5 Základné vedomosti o zodpovednosti vodiča v súvislosti s prevzatím, prepravou a dodaním tovaru podľa dohodnutých podmienok**
- 2.6 Poznanie dokumentov týkajúcich sa vozidla a dopravy, ktoré sa vyžadujú vo vnútroštátnej a medzinárodnej preprave nákladov**



Učebná osnova

Príloha č.3 zákona č.280/2006 Z .z.

2.7 Poznanie technológií nakladania a vykladania tovaru a používania nakladacieho a vykladacieho zariadenia

2.8 Základné vedomosti o predbežných opatreniach, ktoré sa musia podniknúť pri manipulácii a preprave nebezpečných vecí

2.8.1 Základné vedomosti o preprave rýchlo skazitelných potravín cestnou nákladnou dopravou



Učebná osnova

Príloha č.3 zákona č.280/2006 Z .z.

- 2.9** **Vedomosti o zodpovednosti vodiča v súvislosti s prepravou osôb**
- 2.10** **Poznanie dokumentov týkajúcich sa vozidla a cestujúcich, ktoré sa vyžadujú vo vnútroštátnej a medzinárodnej preprave cestujúcich**
- 3.** **Skúsenosti v preprave tovaru a osôb**



Možnosti získania povinnej základnej kvalifikácii vodiča ND

MOTOROVÉ VOZIDLÁ

- Učebný odbor: 4524 2 00 agromechanizátor, opravár
- Forma, spôsob a organizácia štúdia: denné štúdium absolventov ZŠ
- Schválilo Ministerstvo školstva Slovenskej republiky dňa 8. júna 2004 pod číslom CD - 2004 - 5495/17301 - 3: 093 s platnosťou od 1. septembra 2004, začínajúc 1. ročníkom.



Možnosti získania povinnej základnej kvalifikácii vodiča ND

Stredné odborné učilištia

- Nutnosť učebnej osnovy, ktorá by zodpovedala požiadavke prílohy č. 1 zákona č. 280/2006 Z. z.
- príprava na vodičský preukaz skupiny B???
- príprava na vodičský preukaz skupiny C???- **Problém vek a § 17 vyhl. MV SR č.225/2004 - skupiny C, D a podskupiny C1 a D1 možno udeliť len žiadateľovi o udelenie vodičského oprávnenia, ktorý je už držiteľom vodičského oprávnenia skupiny B,**



Možnosti získania povinnej základnej kvalifikácii vodiča ND

Problém § 2 ods. 2 zákona č. 93/2005 Z. z.

Len v autoškole možno vykonávať:

- a) výučbu a výcvik účastníkov prípravy na skúšku odbornej spôsobilosti na vydanie oprávnenia viesť motorové vozidlá**
- b) doškoloňovacie kurzy držiteľ'ov vodičských oprávnení**
- c) kurzy povinnej základnej kvalifikácie vodičov a pravidelného výcviku vodičov**



Možnosti získania povinnej základnej kvalifikácii vodiča ND

- **Nutnosť registrácie stredného odborného učilišťa ako autoškoly????**

alebo

zmena § 2 ods. 2 zákona č. 93/2005 Z. z.

§ 4 zákona č. 280/2006 Z. z.

§ 17 vyhl. MV SR č. 225/2004

§ 69 zákona NR SR č. 315/1996 Z. z.



Zlepšit' image povolania vodiča



Bratislava, 27. novembra 2007



Zlepšit' image povolania vodiča

**MÝM DENNÍM CHLEBEM
JE TVOJE SNÍDANĚ**



www.JEDEME-V-TOM-SPOLU.cz



Bratislava, 27. novembra 2007



Ďakujem za pozornosť a prajem Vám úspešný deň !!!!

Bratislava, 27. novembra 2007



Možnosti riešenia nedostatku kvalifikovaných pracovníkov na slovenskom trhu práce

Ing. Mária Janušová, PhD.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR



Obsah prezentácie

I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

II. Situácia na trhu práce na Slovensku

III. Návrh opatrení a postupov



I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

Ciele vo zvyšovaní zamestnanosti v Európskej únii:

- **Do roku 2010 dosiahnuť:**

	Stav na Slovensku (rok 2006)	
- celkovú mieru zamestnanosti	70 %	59,4 % (M-66,9 %)
- mieru zamestnanosti žien	60 %	51,9 %
- mieru zamestnanosti starších	50 %	33,2 % (M-49,9%, Ž-19 %)
- **Zvyšovanie vzdelania** – najúčinnější prostriedok na zvyšovanie miery zamestnanosti
- **Najvyššia špecifická miera zamestnanosti v roku 2006:**
 - u osôb s dosiahnutým II. a III. stupňom vysokoškolského vzdelania - viac ako 80 % až 90 %
- **Najnižšia špecifická miera zamestnanosti v roku 2006:**
 - u osôb so základným vzdelaním – menej ako 15 %



I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

Priority Európskej stratégie zamestnanosti:

- 1. Zamestnanie väčšieho počtu ľudí a ich udržanie v zamestnaní**
- 2. Zvýšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov**
- 3. Lepšie vzdelanie a zručností**



I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

2. Zvýšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov

- **Udržať konkurencieschopnosť podnikov
v globalizovanom hospodárstve**
- **Vysporiadať sa so starnúcou pracovnou silou
a s menším počtom mladých ľudí vstupujúcich
na trh práce**



I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

2. Zvýšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov

- **Zvýšiť flexibilitu a istotu zamestnancov, naučiť ich zvládať nové spôsoby práce, ochotu a schopnosť prijímať častejšie zmeny v zamestnaní**
- **Pružnosť (flexibilita) v spojení s istotou zamestnania = flexiistota (flexicurity) = vzdelávanie a príprava pre trh práce**



I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

2. Zvýšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov

Flexibilita

To sú:

- **Flexibilné pracovné vzťahy**, ktoré umožnia podnikom zamestnávať toľko a takých zamestnancov, koľko práve potrebujú,
- **Funkčný systém celoživotného vzdelávania** zabezpečujúci prispôbovanie kvalifikácií pracovníkov aktuálnym a meniacim sa požiadavkám trhu práce,
- **Aktívne politiky trhu práce** a služby zamestnanosti fungujúce efektívne a zabezpečujúce rýchle a vhodné uplatnenie uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie na trhu práce,
- **Moderný systém sociálneho zabezpečenia** zohľadňujúci možnosti jednotlivcov zabezpečiť si príjem vlastnými silami.



I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

3. Lepšie vzdelanie a zručnosti

Rozšírenie a zlepšenie investícií do ľudského realizovať prostredníctvom:

- začleňovacích politík v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a krokov na významné zjednodušenie prístupu ku vzdelaniu a k príprave na podnikanie
- zníženia počtu ľudí, ktorí ukončia školskú dochádzku predčasne
- účinných stratégií celoživotného vzdelávania dostupných pri všetkých
 - školách
 - podnikoch
 - verejných orgánoch a domácnostiach
- vhodných stimulov a mechanizmov podieľania sa na nákladoch s cieľom zvýšiť účasť na celoživotnej nepretržitej odbornej príprave na pracovisku, najmä v prípade
 - nízko kvalifikovaných a
 - starších pracovníkov



I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

3. Lepšie vzdelanie a zručnosti

**Zlepšenie úrovne dosiahnutého vzdelania
a štruktúry zodpovedajúcej aktuálnym
požiadavkám trhu práce**



I. Ciele a priority Európskej stratégie zamestnanosti

3. Lepšie vzdelanie a zručností

Prispôsobenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy novým požiadavkám na kvalifikáciu zabezpečiť prostredníctvom:

- zvýšenia príťažlivosti, otvorenosti a štandardov kvality systémov vzdelávania a odbornej prípravy,
- rozšírenia ponuky príležitostí na vzdelávanie a odbornú prípravu
- zabezpečenia pružných študijných dráh a rozšírenia možnosti mobility pre študentov a praktikantov
- zjednodušenia a diverzifikácie prístupu všetkých ľudí k vzdelaniu, odbornej príprave a znalostiam prostredníctvom
 - organizácie pracovného času
 - služieb na podporu zosúladenia pracovného a rodinného života
 - poradenstva pre voľbu povolania a podľa potreby aj
 - nových foriem podieľania sa na nákladoch
- reagovania na nové profesijné potreby, kľúčové odborné spôsobilosti a budúce požiadavky na zručností aj účinným uznávaním a potvrdzovaním informálneho a neformálneho vzdelávania



II. Situácia na trhu práce na Slovensku

2. Ponuka a dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch

Vysoký počet a podiel kvalifikovaných osôb vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny

Vznikajúci nedostatok kvalifikovaných zamestnancov

Výzva:

Vytvoriť lepšie podmienky na využitie domáceho pracovného a kvalifikačného potenciálu



III. Návrh opatrení a postupov

- 1. Na zabezpečenie, resp. zvýšenie funkčnosti trhu práce je potrebné zosúladiť požiadavky zamestnávateľskej sféry na konkrétne povolania/zamestnania so systémom celoživotného vzdelávania tak, aby vytvárali vzájomnú kontinuitu a nadväznosť.**
- 2. Predpokladom nájdania súladu medzi trhom práce a systémom vzdelávania je identifikovanie významných zástupcov a garantov obidvoch strán – dopytu a ponuky. Je preto potrebné, aby vzniklo fórum odborníkov zo sveta práce a zo sveta vzdelávania, ktorí budú spoločne hľadať prienik záujmov obidvoch strán- dopytu a ponuky.**
- 3. Národná sústava povolaní a Národná sústava kvalifikácií – prostriedok na prispôsobenie učebných a študijných odborov požiadavkám trhu práce**



III. Návrh opatrení a postupov

4. Významným odrazovým mostíkom na začatie prác zameraných na spontánne a aktívne mapovanie požiadaviek zamestnávateľov na jednotlivé povolania s inovovaným obsahom vedomostí a zručností je projekt „Integrovaný systém typových pozícií“, ktorý už niekoľko rokov realizuje sieť odborníkov pod záštitou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento projekt v súčasnosti predstavuje vhodnú informačnú základňu na realizáciu nových projektov „Národná sústava povolanií“ a Národná sústava kvalifikácií“.
- Posilnenie účasti zamestnávateľov na tvorbe obsahu odborného vzdelávania, rozšírenie flexibilnej časti vzdelávacích modulov, ktorá rešpektuje potreby zamestnávateľov a na tvorbe ktorých sa môžu zamestnávatelia podieľať.
 - Vytváranie partnerstiev na rozvoj vzdelávania v kraji (VÚC, zamestnávatelia, školy) – zriaďovanie regionálnych vzdelávacích centier



III. Návrh opatrení a postupov

- 8. Zdroje ESF alokované v rámci Operačného programu zamestnanosť a sociálna inklúzia na roky 2007 – 2013 využiť na vzdelávanie zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie podľa požiadaviek trhu práce, a to najmä na:**
- 7. Organizovanie získania praktických skúsenosti mladými ľuďmi u zamestnávateľov bezplatnou formou stáže alebo vykonávania dobrovoľníckej činnosti.**
 - **Analyzovanie kvalifikácie uchádzačov o zamestnanie vo vzťahu ku kvalifikačným požiadavkám zamestnávateľskej sféry,**
 - **Tvorbu modulov vzdelávania, ktoré umožnia vzdelávať zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie tak, aby ich kvalifikácia zodpovedala kvalifikačným požiadavkám zamestnávateľov.**
- 9. Určiť autorizačné orgány a autorizačné osoby, ktoré budú overovať výsledky ďalšieho vzdelávania.**



Ďakujem za pozornosť

Ing. Mária JANUŠOVÁ, PhD.
generálna riaditeľka
Sekcia práce

**Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
Slovenskej republiky**
janusova@employment.gov.sk

Profesia vodič cestnej dopravy

Ing. Pavol Reich
generálny tajomník

Profesia vodič cestnej dopravy

- Počet nákladných vozidiel N2, N3 v Slovenskej republike – 82 156
- Počet vodičov potrebných na dodržiavanie Nariadenia č. 561/2006 - koeficient 1,3 – 106 803 osôb
- Momentálny stav – mínus 10 % kvalifikovaných vodičov
- Vodič : 18 rokov – 62 rokov = 44 rokov činnosti
- Ročný priemerný počet – 2 427 vodičov je reálna potreba
- Zákon NR SR č. 280/2006 Z. z. – kvalifikácia vodičov
- Školstvo, regióny, dopravná spoločnosť = kvalifikovaný, odborne zdatný vodič

NEZÁVISLÝ ODBOROVÝ ZVÄZ VEREJNEJ CESTNEJ DOPRAVY

Prečo nemáme vodičov autobusov?

p. Michal Čekel, podpredseda

NOZ VCD predkladá dôvody nedostatku vodičov:

Jedným z riešení je vytvorenie po dohode s Ministerstvom školstva učebného odboru vodič, ale nemáme zaručené, že po vyštudovaní tohto učebného odboru budeme mať na trhu práce nepreberné množstvo vodičov, ktorí budú k dispozícii zamestnávateľom, je pravda, že môžeme určitým spôsobom viazať týchto mladých ľudí (tzv. nábory) a zmluvne ich viazať na odpracovávanie rokov poprípade zaplatenie pokút pri nedodržovaní dohodnutých zmlúv. Ďalší problém, ktorý vidíme s učebným odborom je vek absolventov cca 18 -19 rokov, čo budeme s nimi robiť minimálne 2 roky – možnosť poskytnutia ďalšieho štúdia – zase náklady. (Podľa zákona vodič musí mať 21 rokov)

Druhé riešenie je postarať sa o vodičov, ktorých ešte máme a urobiť jednoznačne pozitívnu reklamu na toto pracovné zaradenie.

Najskôr musíme poriešiť problémy, s ktorými momentálne bojujeme:

- a) mzdy vodičov – jednoznačný nárast
- b) sociálna politika – spestriť ponuku
- c) vozový park – omladenie, nákup nových motorových vozidiel resp. renovácia
- d) nadspotreba ako dôvod starého vozového parku
- e) poriešiť prestopové hodiny z dôvodu opráv (momentálne hodiny, dni, týždne...)
- f) pracovná doba, doba odpočinku, delenie smien, čakanie medzi jednotlivými spojmi, dĺžka jazdnej doby

Všetci vieme, že pracovné zaradenie vodič je nesmierne náročné, z hľadiska zodpovednosti a náročnosti.

Zodpovednosť je za motorové vozidlo, za cestujúcich, za náklad a jednoznačne za pozitívnu reklamu pre prevádzkovateľa – zamestnávateľa.

Iba záujem zákazníkov nám tvorí zisk.

Náročnosť je dnešná situácia v doprave, kvalita pozemných komunikácií, pracovná doba od skorého rána do neskorých nočných hodín, jazda za každého počasia a každý deň.

Invázia vodičov autobusov do iných štátov (Nórsko) a k iným zamestnávateľom.

Podľa názoru NOZ VCD riešenie nedostatku vodičov autobusovej dopravy.

Formou vytvorenia študijného odboru pre povolanie vodič nerieši v plnej miere problém.

NOZ VCD vidí problém inde.

Aj keď vo väčšine akciových spoločností SAD na Slovensku sú podpísané podnikové kolektívne zmluvy zatiaľ neprišlo k podpísaniu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi NOZ VCD a ZAD-om, situácia je dosť vážna, pretože vo väčšine prípadov zamestnanci – vodiči autobusov opúšťajú akciové spoločnosti SAD pre znižovanie základných miezd, slabá sociálna politika a nevytvorené podmienky pre kvalitnú prácu, nevyplácanie v niektorých

prípadoch prémieí za prácu za nad spotrebu pohonných hmôt starý vozový park, problémy s opravami – čakanie na opravu – 3-5 hodín, niekoľko dní, týždňov.

Vodiči autobusov majú dlhú pracovnú dobu, dokonca až do neskorých večerných hodín, kde končia prácu v nocovni o 23,30 hod. Vo viacerých prípadoch nespĺňajú oddych medzi smenami a ráno začínajú o 4,00 hod.

Pritom majú bežne výkon 7,5 – 8 – 9 hodín. Pritom pracujú celý mesiac a nenaplnia mesačný fond pracovného času (163,5 hod.). A potom ich zamestnávateľa nútia aby si vypísali dovolenky, ktoré nemôžu potom vyčerpať na oddych lebo ak by si ich zobrali tak ich nemá kto zastupovať.

Pri bežných opravách vozidiel zamestnávateľ nezaplatí vodičom, ktorí čakajú na opravu vozidla, posielajú ich na voľno prípadne na dovolenku, pritom podľa PKZ je povinný zamestnávateľ pri poruche strojného zariadenia dať prácu zamestnancovi a mu ju zaplatiť. Sústavné znižovanie výkonov (znižovanie jazdnej doby na spoj, manipulácie pred a po spojoch).

DODK – príprava vozidla pred a po jazde – započítavanie hodín do pracovného času čakanie medzi spojmi Zákon 462 § 4 odst. 6 – rozdelenie pracovných zmien na 2 šasti dokonca na 3 časti počas pracovnej smeny.

ODBOROVÝ ZVÄZ DOPRAVY, CESTNÉHO HOSPODÁRSTVA A AUTOOPRAVÁRENSTVA

Nedostatok odborných profesií v cestnej doprave a cestnej infraštruktúre s dôrazom na vodičov v MHD

JUDr. Marta Brodzianska, predsedníčka

Otázka kvalifikovanej pracovnej sily ako takej je veľmi vážnou a naliehavou úlohou na riešenie v rámci Slovenskej republiky. V rámci nej jednou z najvýznamnejších je úloha riešenia stredného odborného vzdelávania, prípravy a hlavne využitia a uplatnenia kvalifikovaných zamestnancov v praxi, v profesii ktorú získali.

Je pozitívne, že MDPT SR v súlade so Závermi generálnej porady ministra dopravy, pôšt a telekomunikácií SR so zástupcami zamestnancov združených v Asociácii odborových zväzov dopravy, pôšt a telekomunikácií a so zástupcami zamestnávateľov združených v Únii dopravy, pôšt a telekomunikácií SR organizuje toto pracovné rokovanie, ktorého cieľom je riešenie nedostatku kvalifikovaných zamestnancov v odvetví dopravy, vrátane ich odborného vzdelávania a prípravy. Pozitívom je, že sa na tomto rokovaní zúčastňujú zástupcovia sociálnych partnerov, ale i MPSVa R SR, MŠ SR.

Samozrejme, že toto rokovanie je potrebné vnímať ako jeden z krokov k riešeniu hore uvedenej otázky, t. j. riešeniu nedostatku strednej kvalifikovanej pracovnej sily na slovenskom pracovnom trhu v oblasti dopravy. Je potrebné však pripomenúť, že s nedostatkom stredných odborných kádrov sa stretávajú i ostatné odvetvia priemyslu. Napr., zúčastnila som sa pracovného seminára sociálnych partnerov v odvetví textil, odev, koža, ktorý sa zaoberal presne touto otázkou ako sa zaoberáme my dnes, nedostatok kvalifikovaných zamestnancov riešila i odvetvová tripartita v rezorte stavebníctva. Takto by sme mohli vymenovať postupne ostatné odvetvia. Čo nám z toho vyplýva? Tak ako som uviedla na úvod, otázka kvalifikovanej pracovnej sily – otázka odborného vzdelávania a prípravy, ale i uplatnenie odborne vzdelaných zamestnancov v praxi je otázkou, ktorú nemožno riešiť v rámci jednotlivých rezortov. Ministerstvá na toto nemajú kompetencie. Je potrebné a viac ako naliehavé, riešiť túto otázku na úrovni Vlády SR, pod gesciou MŠ SR, vyšších územných celkov, ako zriaďovateľov stredného školstva, za úzkej spolupráce zamestnávateľov.

Možno povedať, že cestná doprava je práve tým odborom, kde v rámci odvetvia dopravy sa najvýraznejšie prejavuje nedostatok kvalifikovaných zamestnancov a to vodičov cestných motorových vozidiel. Veľa sa diskutuje o nedostatku vodičov hromadnej dopravy osôb, t. j. vodičov autobusov v SAD alebo MHD. Zároveň treba však spomenúť i nedostatok vodičov nákladných vozidiel, ktorý sa prejavil najmä rastom realizácie veľkých investičných celkov, rozvojom stavebníctva, narastajúcim trendom kamiónovej prepravy a súbežne s tým rozdielnosť finančného ohodnocovania týchto zamestnancov. Napr. neporovnateľne je odmeňovaný vodič nákladného motorového vozidla, alebo špeciálneho cestného vozidla v cestnej infraštruktúre a to ak pracuje u zamestnávateľa, ktorý je svojim rozpočtom naviazaný na verejné financie, so zamestnancom zamestnávateľa, ktorý je podnikateľským subjektom. Pritom zamestnanec vykonáva rovnakú prácu, na rovnakom type vozidla a často

krát i na tej istej stavbe. Žiaľ rozdielnosť v odmeňovaní, ale i v sociálnych podmienkach zamestnancov je či pracuje vo väčšej, zabehnutej firme, alebo menšej, menej prosperujúcej, resp. začínajúceho podnikateľa ... I toto sú dôvody nedostatku kvalifikovaných zamestnancov.

Ak hovoríme o absencii konkrétneho povolania vodič, položme si otázku prečo ? Aká je to profesia? Vo všeobecnosti sa hovorí, prezentuje sa názor, že na vodiča netreba vzdelanie, školu, stačí len vodičské oprávnenie príslušnej skupiny na vedenie motorového vozidla, prípadne prax. To však nie je pravdou. Väčšina z nás to veľmi dobre dnes vie.

Zoberme si vodiča cestnej hromadnej dopravy osôb – to je viac násobná zodpovednosť. Nielen zodpovednosť za seba, za cestujúcich v hromadnom dopravnom prostriedku, ale i ostatných účastníkov cestnej premávky, ktorá narastá zvyšovaním hustoty premávky na komunikáciách. Zodpovednosť za zverený majetok, t. j. dopravný prostriedok. I keď v ostatných rokoch nastal posun v obnove vozidlového parku, ešte naďalej je u mnohých prevádzkovateľov prestarnutý vozidlový park, čo tiež negatívne vplyva na prácu vodiča. K tomu treba prirátat' odlúčenosť od rodiny, čo často krát znásobuje i nedostatočná organizácia práce (nekvalitne pripravené rozpisy služieb, veľké prestoje). Na hore uvedené nadväzuje pre vodiča byť psychológom, lebo spojov, liniek ubúda, vozidlá sú preplnené a kto z pohľadu cestujúceho za to môže - vodič, ktorý musí znášat' výhrady cestujúceho. Ďalej spomínaná obnova vozidlového parku znamená i modernejšie vozidlá, čo si od vodiča vyžaduje ďalšie vzdelávanie, zmenu práce atď. Nezriedkavým javom sú i nielen verbálne, ale i fyzické útoky na vodičov zo strany cestujúcej verejnosti. Samozrejme, mohli by sme pokračovať vo vymenovávaní negatívnych vplyvov, resp. znakov, ktoré prácu vodiča zaraďujú k namáhavejším, zložitejším, zodpovednejším a často neatraktívnym profesiám.

Z pohľadu zástupcu zamestnancov v neposlednom rade musím spomenúť to najzákladnejšie a to odmeňovanie, ktoré i po postupnom riešení za posledné roky - raste miezd, stále je nezodpovedajúce. K tomu sa priraduje nedostatočné sociálne zabezpečenie vodičov. Žiaľ tu treba povedať, že prevádzkovatelia, resp. vlastníci dopravných spoločností sledujú vo väčšine na prvom mieste zisk, znižovanie nákladov a to na úkor zamestnancov, ich pracovných podmienok. Neuvedomujú si, resp. nechcú si uvedomiť, že dobre pripravený zamestnanec, so zodpovedajúcimi vytvorenými pracovnými podmienkami odvedie kvalitnejšiu prácu, prácu – výkon vo verejnom záujme, ale i pre nich zisk.

Aký je výsledok ? Všetci ho poznáme. Nedostatok vodičov. Odchod vodičov do iných zamestnaní, na výkon iných profesií. Absencie 400 vodičov v cestnej osobnej doprave.

Áno sme si vedomí, že túto otázku treba riešiť. Riešenie nedostatku vodičov je úlohou súčasnosti, ale i budúcnosti.

Súčasnosť znamená riešiť nedostatok 400 vodičov. Nemožno ju však riešiť na úkor stávajúcich vodičov. Jedným riešením je za pomoci úradov práce – rekvalifikáciou. Je veľa uchádzačov o zamestnanie, ktorí by vykonávali funkciu vodiča. Ale získať vodičské oprávnenie skupiny „D“ znamená takmer pre všetkých nedosiahnuteľný cieľ, ak by si mali kurz platiť sami. Vieme, že dnes sú to desiatky tisíc. Preto by mali úrady práce pripraviť a garantovať rekvalifikačné kurzy vodiča pre získanie vodičského oprávnenia skupiny „D“, resp. „C“. Túto úlohu by mohli realizovať v teoretickej, ale i praktickej príprave v úzkej spolupráci zamestnávateľa.

Nezanedbateľnú úlohu tu zohráva škola a zamestnávateľa. Vieme o príkladoch, boli tu dnes spomenuté. Škola úzko spolupracuje so zamestnávateľmi, ponúka im svoje možnosti, snaží sa propagáciou svojich výsledkov a možností získavať žiakov. Avšak škola má možnosti len do určitej miery, v určitej oblasti. Pri dnešnom systéme financovania škôl, aby sa nestalo, že budeme pripravovať nepotrebné kádre, ktoré sa neuplatnia v praxi. Mám za to, že väčšiu aktivitu, i keď sú i tu pozitívne vzory, by mali vyvíjať zamestnávateľa, oni určujú potreby, predstavujú dopyt po pracovnej sile.

Budúcnosť znamená napr. pripraviť v rámci školskej prípravy už spomínanú profesiu „ vodič z povolania“. Avšak vieme, že je to otázka viacerých rokov a pri jej riešení bude potrebné okrem iného doriešiť napr. preklenieť veku. Čo s absolventom, kde ho zaradiť než dosiahne 21 rokov veku? Alebo či vytvoriť len profesiu vodič, alebo túto kombinovať s príbuznou profesiou, napr. automechanik ?

Dnes na tomto pracovnom rokovaní sme spoločne sociálni partneri v pôsobnosti MDPT SR začali riešiť túto významnú úlohu – otázku nedostatku kvalifikovaných zamestnancov v odvetví dopravy, za čo patrí MDPT SR poďakovanie.

Vzhľadom na závažnosť a význam riešenia nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, vzdelávania a prípravy odborného zamestnanca, ale i jeho uplatnenie v praxi, nemožno tieto riešiť nárazovo, individuálne po rezortoch. Nemožno žiadať prípravu kvalifikovaného zamestnanca od toho druhého, ale treba ju riešiť, tak ako som už uviedla: z úrovne štátu, vyšších územných celkov, intenzívnejšou spoluprácou ústredných orgánov štátnej správy, orgánov samosprávy, zamestnávateľov, sociálnych partnerov. A toto je výzva pre všetkých zainteresovaných nielen v rezorte dopravy.

ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ SLOVENSKO, a.s

Spolupráca na profile absolventa odborného vzdelávania a prípravy v železničnej doprave medzi zamestnávateľmi a školami

Mgr. Pavol Hertinger, odbor riadenia ľudských zdrojov

Železničná spoločnosť Slovensko, a.s. (ďalej „ZSSK“) má v súčasnosti uzavreté zmluvy o vzájomnej spolupráci so siedmimi strednými školami a Žilinskou univerzitou. Spolupráca spočíva najmä v umožnení prevádzkovej praxe študentov uvedených škôl na pracoviskách ZSSK, kde majú možnosť konfrontovať teoretické poznatky získané v škole s praktickým výkonom danej pracovnej činnosti. Okrem toho ZSSK každoročne zasiela na ŽU niekoľko desiatok tém na bakalárske a diplomové práce. Témy sú volené tak, aby pomohli riešiť určitý konkrétny problém v prevádzke. Konzultantmi bakalárskych a diplomových prác sú skúsení zamestnanci ZSSK, ktorí zabezpečujú odbornú úroveň práce. Všetky uvedené aktivity pomáhajú preklenúť teóriu a praxou a prinášajú úžitok obojstranným stranám.

Z hľadiska uplatnenia absolventov škôl v ZSSK je veľmi dôležitý profil absolventa, t.j. aké teoretické vedomosti a praktické zručnosti absolvent nadobudol počas štúdia. Správny profil poskytuje absolventovi nasledujúce výhody:

- je žiadanejší na trhu práce,
- kratšia doba adaptácie, t.j. doba medzi prijatím zamestnanca a jeho zaradením na samostatný výkon práce,
- v neposlednom rade – nižšie náklady zamestnávateľa na prípravu nového zamestnanca a prínos z kvalitnejšie vykonávanej práce.

Ak by sme sa v krátkosti mohli vrátiť do minulosti, v oblasti železničnej dopravy stredné školy dopravné a stredné odborné učilištia železničné pripravovali študentov na konkrétne špecializované profesie, napr. výpravca, rušňovodič, komerčný zamestnanec, návestný majster, traťmajster atď. Okrem preberania príslušných predpisov absolvovali študenti v rámci školskej prípravy niektoré odborné skúšky, ktoré mali neskôr platnosť aj na železnici, lekárske prehliadky s platnosťou lekárskej prehliadky u železničného lekára, psychologické vyšetrenia pre vybrané profesie s platnosťou vyšetrenia u psychológa s certifikátom dopravná psychológia. Takto pripravený absolvent svojim profilom vyhovoval konkrétnej profesii a mal veľmi dobré predpoklady na zisk zamestnania na železnici.

Žiaľ, v ďalšom období železničné firmy nestačili zamestnávať všetkých absolventov dopravných škôl a železničných učilíšť. Vznikla situácia, keď profil absolventa bol úzko špecializovaný na konkrétnu železničnú profesiu, ale absolvent vo svojom odbore nemohol nájsť uplatnenie. Školy reagovali zmenami profilov svojich absolventov tak, aby študenti mali po skončení školy širšiu možnosť uplatnenia. Tak prakticky zanikli špecializované študijné odbory napr. pre profesie rušňovodič alebo výpravca. Tieto zmeny mali z hľadiska uplatnenia absolventov v železničných firmách prevažne negatívne následky.

V súčasnej dobe sa v rámci ZSSK objavujú nedostatky pri obsadzovaní kľúčových prevádzkových profesií – rušňovodič, sprievodca a vlakvedúci osobných vlakov, osobný pokladník.

Pre zabezpečenie prevádzkovania dopravy na dráhe, rozsahu a náročnosti prípravy je jednou z najdôležitejších profesií – rušňovodič. V ZSSK sa nepriaznivo vyvíja vekový priemer zamestnancov v profesii rušňovodič, až 45% je vo veku nad 50 rokov. Do roku 2013 dosiahne dôchodkový vek 307 rušňovodičov (takmer 23% všetkých zamestnancov v profesii rušňovodič). Tento úbytok je samozrejme nutné nahradiť novými rušňovodičmi, čo sa už aj deje v súčasnosti. V októbri 2007 začal kurz rušňovodičov na ÚIVP, kde sa pripravuje 28 kandidátov na rušňovodiča. V nasledujúcich rokoch bude pre nahradenie odchádzajúcich zamestnancov v profesii rušňovodič nevyhnutné otvoriť ročne jeden až dva kurzy, čo predstavuje pre ZSSK vysokú finančnú záťaž. Aby niekto mohol získať odbornú spôsobilosť pre profesiu rušňovodič, musí byť zdravotne a psychologicky spôsobilý a musí absolvovať asi 6 mesačnú prípravu, ktorá zahŕňa kurz, skúšky, jazdný výcvik, poznanie trate atď. Náklady na výchovu jedného rušňovodiča presahujú čiastku takmer 130 000,- Sk.

Keďže už neexistuje špecializovaný študijný odbor, ktorý by pripravoval absolventov iba na profesiu rušňovodič, pri náboře kandidátov sme oslovili niekoľko škôl, ktorých absolventi spĺňali aspoň jednu dôležitú podmienku – elektrotechnickú kvalifikáciu. Okrem toho sme využili sme aj ďalšie možnosti na získanie nových kandidátov na profesiu rušňovodič – ponuka práce cez internet, vytlačenie propagačných materiálov. Tento postup priniesol úspech v podobe 274 záujemcov o profesiu rušňovodič. V kurze však bolo možné obsadiť iba 30 miest.

Pri výberovom konaní bol medzi kandidátmi na profesiu rušňovodič zistený pomerne vysoký počet zdravotne a zmyslovo nespôsobilých kandidátov. Pri lekárskejších prehliadkach to bolo z 39 vyslaných 8 neúspešných (21%), pri psychologických vyšetreniach bolo z 49 vyslaných 14 neúspešných (29%). Tento počet predstavuje pre ZSSK okrem organizačných problémov aj priamu finančnú stratu vyše 100 000,- Sk.

Po získaných skúsenostiach možno skonštatovať, že profil kandidáta na profesiu rušňovodič by mal obsahovať:

- elektrotechnickú kvalifikáciu,
- zdravotnú spôsobilosť,
- psychologickú spôsobilosť.

Pred ZSSK je náročná úloha – zabezpečiť dostatok nových rušňovodičov tak, aby bol nahradený prirodzený úbytok zamestnancov v profesii rušňovodič z dôvodu odchodu do dôchodku. V tejto súvislosti ZSSK plánuje prehĺbenie spoluprácu s vybranými školami s úmyslom podchytiť záujemcov o profesiu rušňovodič medzi študentmi.

Ďalšou dôležitou skupinou profesií, pre ktoré by sa žiadala zmena profilu absolventov sú zamestnanci prvého kontaktu so zákazníkom – vlakvedúci, sprievodca, osobný pokladník, zamestnanec kontaktného centra. Všetci zamestnanci v uvedených profesiách pri výkone pracovnej činnosti prichádzajú do kontaktu so zákazníkmi. Podľa správania uvedených zamestnancov je často posudzovaná celá firma. Úspech obchodnej činnosti firmy je často závislý na kvalite a profesionalite zamestnancov v uvedených profesiách.

Podľa skúseností, ktoré má ZSSK pri prijímaní nových zamestnancov, tak záujemcom o uvedené profesie – absolventom často chýbajú komunikačné a obchodnícke zručnosti, ktoré sú nevyhnutné pre zákaznícky orientované správanie. Problémy vznikajú najmä pri riešení

konfliktných situácií. Rovnako je nedostatočná znalosť cudzieho jazyka. Zamestnanci prvého kontaktu nevedia v cudzom jazyku podať informáciu, predať cestovný lístok a pod.

Z uvedených dôvodov by mal obsahovať profil absolventa – záujemcu o profesiu vlakvedúci, sprievodca, os. pokladník:

- znalosť obchodníckych a komunikačných zručností,
- znalosť „železničiarскеj“ angličtiny (nemčiny).

Bolo by veľmi vhodné, ak by sa stali tieto požadované schopnosti súčasťou niektorého už vyučovaného predmetu, resp. by mohol vzniknúť aj samostatný predmet. Obchodnícke správanie je možné osvojiť si efektívnym tréningom. Ak by sa tejto oblasti venovala počas štúdia väčšia pozornosť, bolo by to veľkým prínosom pre samotných študentov a neskôr aj pre ich budúceho zamestnávateľa. Taktiež do výučby cudzích jazykov by bolo vhodné na školách, ktoré vychovávajú študentov so zameraním na železničnú dopravu, zakomponovať „železničiarскеj“ problematiku. Vybrať také výrazy, ktoré sa špecificky vyskytujú v železničnej prevádzke a naučiť sa ich prakticky používať.

Snahou ZSSK je získať takých zamestnancov, ktorí sú schopní v čo najkratšom čase kvalitne a samostatne vykonávať príslušnú profesiu. Ak by boli uvedené schopnosti a zručnosti súčasťou profilu absolventa, výrazne by to zvýšilo možnosť jeho úspešného prijatia do zamestnania v ZSSK.

SOU ŽELEZNIČNÉ TREŇČÍN

Hlavné témy vo vzťahu školy - zamestnávateľa – zriaďovatelia – Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií SR.

Ing. Ján Lipták, riaditeľ

Témy čo by mali robiť školy a zamestnávateľa:

1. Školy by mali pripravovať absolventov na základe čo najlepšieho uplatnenia sa v praxi. Školy by mali učiť to, čo zamestnávateľa potrebujú. Školy majú ísť s praxou.
2. Posilnenie účasti zamestnávateľov na tvorbe a obsahu odborného vzdelávania. Zamestnávateľa by mali mať viac možnosť ovplyvňovať v učebných plánoch rozsah učiva v odborných predmetoch a pri zmenách v súvislosti s novými požiadavkami a technológiami. Čo najskôr v spojení so školami umožnili úpravu tematických plánov.
3. Zamestnávateľa by sa mali snažiť pomáhať školám materiálnym zabezpečením, odbornými technológiami, ktoré zavádzajú do praxe. Tým umožňujú čo najlepšie a najrýchlejšie uplatnenie a zapracovanie sa absolventov pre danú profesiu, či danú pracovnú činnosť.
4. Zamestnávateľa by mali navrhnúť predpokladané profesie, ktoré v rozpätí 5-10 rokov potrebujú. Malo by existovať mapovanie požiadaviek zamestnávateľov na jednotlivé povolania.
5. Zamestnávateľa by mali byť štátom motivovaní pri pomoci školám daňovými úľavami.
6. Školy by mali určiť tie študijné odbory, na ktoré majú vytvorené personálne a materiálne podmienky.
7. Umožňovať vykonávať školám prax u zamestnávateľa.
8. Zamestnávateľa a Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií SR spolu so školami, aby mali väčšiu možnosť presadzovať nové študijné odbory cez ŠIOV a MŠ SR.
9. Nech Únia má väčšieho odporúčania pri tvorbe študijných odborov, učebných odborov a ich zaraďovania do siete škôl SR.
10. Zamestnávateľa by mali brať do zamestnania takých absolventov, ktorí majú príslušné odborné vzdelanie. Nebrať ľudí z ulice.
11. Pokiaľ zriaďovateľom škôl bolo MDPT SR bola väčšia možnosť vplyvu školy na zamestnávateľov a lepšie mohli zadefinovať potreby trhu práce.

12. Bolo chybou zrušiť Rezortné metodické stredisko pri MDPT – Ústav cestnej dopravy, ktoré napomáhalo pri odbornom riadení škôl.
13. Zamestnávateľa by mali byť nápomocné školám lebo mnohí absolventi budú ich zamestnanci. Čím lepšie sa pripraví tým budú vykonávať kvalitnejšiu prácu.

ODBOROVÉ ZDRUŽENIE ŽELEZNIČIAROV

Koncepcia prípravy mládeže na povolania v odvetví železničnej dopravy

Mgr. František Petroci, predseda

Prognóza vývoja odchodu do dôchodku v rokoch 2008 až 2012 u jednotlivých profesií má vzostupný charakter, tzn. počet aktívnych zamestnancov sa znižuje a vzrastá personálna potreba ich nahradenia. Kritickým rokom je rok 2010, odkedy začína prudký úbytok zamestnancov v celom železničnom sektore z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku.

Percentuálny podiel zamestnancov s nárokom na starobný dôchodok k počtu zamestnancov zatriedených podľa vekovej štruktúry veku stúpa. Z uvedeného dôvodu vyplýva, že v železničnom sektore bude v nasledujúcom období potrebovať obsadiť predovšetkým pracovné pozície v technických zložkách. Prirodzene to vyvoláva otázku, aké sú z hľadiska potrieb možnosti riešenia tohto stavu. Kde hľadať východisko z tejto nelichotivej situácie?

Vedenia jednotlivých železničných spoločností sa dlhodobo zaoberali a zaoberajú iba šetrením nákladov a optimalizáciou, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou ich úvach. Statické myslenie v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, ktoré je prítomné v železničných firmách, musí zmiznúť. Je aktuálne zaviesť pojem personálne plánovanie, ktoré má byť v súlade s potrebou kvalifikovaných pracovníkov.

Zázračné východisko, jedinečné riešenie neexistuje. Prvý dôležitý krok na ceste k riešeniu tohto problému je, že sa o tom otvorene diskutuje. Všetci, ktorí chcú tento problém riešiť musia byť pripravení na to, že riešenie tohto stavu si vyžiada hlboké zmeny v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Nedostatok zamestnancov v niektorých prevádzkových profesiách z pohľadu teoretickej a praktickej prípravy sa nedá z dlhodobého hľadiska riešiť rekvalifikáciou. Vzhľadom na špecifický charakter prípravy žiakov, orientovaných v prevažnej miere na potreby železničného sektoru, a taktiež nutné zabezpečenie požiadaviek odbornosti, kvalitnej prípravy na povolanie, špecifickosť znalostí železničnej dopravy a v súlade s novými trendmi EÚ a dobré skúsenosti z minulosti je potrebné prehodnotiť zmenu zriaďovateľskej funkcie SOUŽ v Bratislave, Trenčíne, Košiciach a zaradiť ich do vnútornej organizačnej štruktúry železničného sektoru. Železničné podniky v minulosti intenzívne spolupracovali s vybranými strednými školami. V rámci tejto spolupráce bola zabezpečovaná úzka previazanosť teórie vyučovaných predmetov s požiadavkami praxe, nakoľko žiaci vykonávali prevádzkovú prax priamo v exponovanej prevádzke železničných podnikov a taktiež dochádzalo k regulovanej úprave učebných osnov v súlade so špecifikami podmienok. Problémom zostáva fakt, že školy, vzhľadom na ich regionálny charakter, naplňajú kapacity jednotlivých študijných a učebných odborov z daného regiónu a dochádza k tomu, že železničné podniky nedisponujú pre príslušný región školy dostatočnou ponukou práce, ale aj skutočnosť, že žiaci po ukončení štúdia, i napriek špecifickému zameraniu, neprejavujú záujem o prácu na železniciach – jedná sa hlavne o oblasť Bratislavy, Žiliny a Košíc (výstavba veľkých priemyselných parkov).

Slabí manažéri v oblasti ľudských zdrojov sa, bohužiaľ, sústreďujú iba na zlý stav v školstve. Hlavnou príčinou, prečo do železničných firiem neprichádzajú schopní ľudia, respektíve mnohí schopní odchádzajú, je zlá štruktúra benefitov. Personálne stratégie železničných firiem by sa mali zamerať na celú škálu adaptačných programov a kariérneho rastu svojich zamestnancov. Riešenie potrieb kvalifikovaných pracovných síl a ich stabilizáciu je potrebné riešiť zosúladením učebných odborov a dostatočne efektívne vytvoriť

podmienky na ďalší rast zamestnancov a zladením potrieb benefítov v jednotlivých firmách.
Kozmetické úpravy nestačia.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVA SR

Koncepcia MŠ SR pre OVP na SOŠ vo vzťahu k podnikateľskej sfére

Ing. Peter Smolár, riaditeľ odboru stredných odborných škôl

Stav odborného školstva nie je v súčasnosti na takej úrovni ako by sme si želali. Zamestnávateľa zo všetkých rezortov vznášajú na zriaďovateľov aj na MŠ SR približne rovnaké požiadavky a kritizujú nedostatky vo vzdelávacom systéme.

- študenti nie sú pripravovaní na povolania, ktoré vyžaduje súčasný trh práce, ich kompetencie a zručnosti nie sú v súlade s požiadavkami zamestnávateľov
- produkuje veľa odborníkov z rôznych oblastí, ktorých nepotrebujeme alebo potrebujeme len v menších počtoch a naopak nemáme na školách profesie, ktoré sú žiadané na trhu práce, alebo budú nedostatkové v najbližšom období
- máme vysokú mieru nezamestnanosti mladých ľudí oproti iným štátom EÚ
- nie je dostatočne previazané odborné vzdelávanie a príprava s požiadavkami zamestnávateľov
- zamestnávateľa len sporadicky vstupujú do schvaľovacieho procesu pre nové odbory a zamerania
- zriaďovateľa nemajú dostatočné odborné kompetencie na manažovanie OVP na SOŠ a SOU.
- nemáme kompaktný, odborne cieleň systém celoživotného vzdelávania pre nepretržitý odborný rast učiteľov

O všetkých týchto nedostatkoch vieme a citlivo ich zvažujeme. Postupne sa pripravujú materiály a zákony, ktoré zmenia tento stav. Zmeny však nemôžu stať oddelene, odborné školy nemôžu ostať bez podpory podnikateľskej sféry. Treba nájsť taký prienik medzi školou a firmou, ktorý prinesie obojstranný prospech – kvalitné vzdelávanie a použiteľného absolventa pre zamestnávateľa.

Mnohé problémy rieši sám život a školy sa samé prispôbujú podmienkam trhu. Takmer každý riaditeľ SOU má kontakty s regionálnymi firmami. Žiaci vykonávajú odbornú prax priamo na pracoviskách firiem čím si zvykajú na podmienky pracovného rytmu a plynule prechádzajú do výrobného procesu. Toto sa intenzívne deje posledných 5 rokov čo sa prejavilo na výraznom poklese nezamestnanosti absolventov SOU.

Zamestnávateľa si začínajú uvedomovať potrebu ľudských zdrojov, nehľadajú vinu len v MŠ ale sami sa zamýšľajú nad riešením problému s nedostatkom kvalifikovaných odborníkov.

Proces odborného vzdelávania na Slovensku nie je zlý je len nesprávne riadený. MŠ SR vypracovalo systém dvojúrovňového modelu vzdelávania, ktorý bude zakomponovaný do **Zákona o výchove a vzdelávaní**, kde je vytvorený priestor pre vstup zamestnávateľov do tvorby školského vzdelávacieho programu, ktorý bude zohľadňovať odborné kritéria, náročnosť daného odboru v kontexte s potrebami regiónu.

Kariérny rast pedagogických zamestnancov, zvyšovanie ich odbornej úrovne, bude riešiť **Zákon o postavení pedagogických zamestnancov**.

Predpokladá sa že budú vznikáť rezortné vzdelávacie centrá pre prípravu zamestnancov, celoživotné vzdelávanie pedagogických pracovníkov a sofistikované vzdelávanie žiakov.

Zmena financovania odborných škôl, právny vzťah školy a firmy, spolufinancovanie a spoluzodpovednosť za vzdelávací program ako aj zodpovednosť za kvalitu vzdelávania bude riešiť **Zákon o odbornom vzdelávaní**.

Dôležité je tiež zmeniť imidž robotníckych profesií. Zmeniť mienku verejnosti na niektoré profesie, ktoré za posledné roky zmenili svoje typické črty:

výroba automobilov, technik v elektrotechnike, vodič, ktoré vyžadujú aj vyššie intelektuálne danosti a nie len manuálne zručnosti.

Sme na dobrej ceste, vieme čo potrebujeme a vieme ako sa k tomu dostaneme. Potrebujeme súhru všetkých zainteresovaných cez rezortné ministerstvá, zriaďovateľov, SOPK, úrady práce, zamestnávateľov a samotné školy.

Zásadný problém odborného vzdelávania je v nízkej previazanosti SOŠ a podnikateľskej sféry, nízkym stupňom zainteresovanosti zamestnávateľov na príprave a vzdelávaní študentov v zmysle tvorby obsahu vzdelávania a podielu na hodnotení výsledkov vzdelávania. Cesta, ktorú MŠ SR navrhuje pre zlepšenie tejto situácie je spojenie, v zmysle ekonomickom, právnom a kompetenčnom, takých subjektov, ktoré dokážu zmysluplne a účelne zmeniť odborné vzdelávanie a prípravu na SOŠ. Tieto subjekty sú ministerstvo školstva, zriaďovatelia, zamestnávatelia a stredné odborné školy. Práve takéto spojenie má riešiť nový zákon o odbornom vzdelávaní.



ÚNIA DOPRAVY, PÔŠT A TELEKOMUNIKÁCIÍ SR

www.udpt.sk

„Spolupráca sektoru vzdelávania a zamestnávateľov, resp. sociálnych partnerov v odvetví dopravy pôšt a telekomunikácií“

Únia v súčasnosti

- vrcholová zamestnávateľská organizácia pre odvetvie DPT na národnej a európskej úrovni (člen CEEP - európskej zamestnávateľskej organizácie; Slovenská sekcia CEEP)
- 38 podnikov a organizácií v odvetviach DPT s viac ako 100 tisíc zamestnancov
- zapojenie do odvetvového, národného* a európskeho sociálneho dialógu

Predstavy a námety Únie o spolupráci so sociálnymi partnermi a sektorom vzdelávania

Sociálny dialóg – nástroj spolupráce na rôznych úrovniach
odvetvovej, národnej, európskej

Odvetvová úroveň

- Odvetvové tripartity
- Odvetvový, regionálny výbor pre OVP
- Sekcia pre OVP pri Únii DPT SR
- Odborné semináre, konferencie – výmena informácií, vytypovanie problémov, návrh postupov riešení, výmena praktických skúseností

Príklad: Odborný seminár „Profesijné vzdelávanie pre potreby logistiky“ 12.marca 2007 SOUŽ Trenčín
Hlavné dôvody, prečo Únia zorganizovala odborný seminár na tému v oblasti odbornej prípravy a vzdelávania v rezorte

DPT:

- ▶ *Únia sa vo svojom stanovisku č.8/2006 (24.3.2006) zúčastnila pripomienkového konania ku „Odvetvovej koncepcii prípravy mládeže na povolania“, kde zdôrazňovala potrebu špecifickej odbornej prípravy „kompetentných“ absolventov SOU.*
 - ▶ *Iniciatíva európskej legislatívy v oblasti vzdelávania(15. 11.2006) prijal EP a ER rozhodnutie č. 1720/2006/ES, ktorým sa ustanovuje akčný program v oblasti celoživotného vzdelávania, kde v čl. 11 realizácia programu celoživotného vzdelávania je stanovená pozícia sociálnych partnerov...*
 - ▶ *Iniciatíva ŠIOV (december 2006) zasadnutia pracovnej komisie pre spoluprácu sektoru vzdelávania a odbornej prípravy so zamestnávateľmi a organizáciami trhu práce – vznik materiálov ŠIOV pre Ministerstvo školstva SR „Návrh systému koordinácie odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce“ a „Návrh aktivačných kritérií v systéme aktívnej účasti trhu práce v odbornom vzdelávaní a príprave“
„Koordinácia spolupráce zamestnávateľských inštitúcií trhu práce s odborným vzdelávaním a prípravou“*
 - ▶ *Iniciatíva SDS pri SAV „Profesijné vzdelávanie pre potreby logistiky“*
- *Výstup odporúčania pre ďalšie legislatívne konania, zmeny v učebných osnovách a plánoch*

Národná úroveň

- Hospodárska a sociálna rada SR
- Národná rada odborného vzdelávania
- Odborná komisia č. 37 (pre DPT) pri ŠIOV

„V programovom vyhlásení vlády SR je jednou z priorit odborné vzdelávanie a príprava mládeže na povolania. Prípravou novej koncepcie odborného vzdelávania a prípravy (OVP) na Slovensku bol poverený Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV), ktorý v minulom roku urobil analýzu potrieb a problémov v danej oblasti.“

Z výsledkov analýzy:

problémy

- nedostatočná spolupráca zamestnávateľov a sektoru vzdelávania aj so zahraničnými firmami pôsobiacimi v SR v oblasti požadovaných kvalifikácií,
- nesúlad v plánovaní počtu pracovných miest s počtom absolventov jednotlivých profesií na pracovnom trhu,
- nesúlad v obsahovej štruktúre pedagogickej dokumentácie s požiadavkami zamestnávateľov,
- nezáujem spoločnosti o dianie v školstve a potrebách podnikateľskej sféry,

požiadavky

- potreba väčšieho začlenenia sociálnych partnerov na rozhodovaní o rozvoji odborného vzdelávania na všetkých úrovniach (národnej, regionálnej a lokálnej).
- zástupcovia sociálnych partnerov by mali viac ovplyvňovať nielen vymedzovanie cieľov a obsahu odborného vzdelávania, ale aj kontrolu jeho kvality a rozmiestňovanie finančných prostriedkov.
- potreba ucelenej koncepcie

námety zamestnávateľov

- koncepcii rozvoja národného hospodárstva prispôsobiť odborné vzdelávanie,
- vytvoriť v regiónoch poradenské centrá pre odborné vzdelávanie (sektor vzdelávania + zamestnávateľa),
- v odbornom vzdelávaní by mala v učebných plánoch učebných a študijných odborov prevažovať zložka odborných predmetov nad všeobecnovzdelávacími predmetmi,
- zamestnávateľa by mali poskytnúť školám informácie, ktoré odborné predmety by mali byť inovované alebo novovytvorené,
- zamestnávateľa sú ochotní prispievať na financovanie odborného vzdelávania, ale požadujú, aby zdroje financovania boli adresné, konkrétne, kontrolovateľné a plánované,
- odporúčajú viac zdrojové financovanie (štát, regióny, školy, žiaci)...atď

Európska úroveň

Únia je členom CEEP - Európske centrum podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (22 národných sekcií, individuálni členovia HOSPEEM, NEELS, EBC a iné)

Slovenská sekcia CEEP – Únia DPT SR

Partneri európskeho sociálneho dialógu- Európska komisia (EC) - Európska odborová konfederácia (ETUC)

aktuálne informácie

► Odvetvový sociálny dialóg pre vzdelávanie na úrovni EÚ a ambícia zapojenia CEEP do neho
konferencia o vzdelávaní v júni 2007, Brusel

Charles Nolda, predseda výboru pre sociálne vzťahy CEEP :

- rôzne krajiny majú rôzne názory na myšlienku vytvorenia zamestnávateľskej organizácie pre oblasť vzdelávania (model HOSPEEM) a podpora Európskej komisie pre jej založenie
- Cieľ vytvoriť **Európsky výbor pre sociálny dialóg vo vzdelávaní** (Európska sieť zamestnávateľov vo vzdelávaní)

► rok 2008 ETUC + CEEP za podpory EC > projekt prieskumu s cieľmi:

- 15 návštev do individuálnych krajín EÚ stretnutia s národnými sociálnymi partnermi
- Seminár na EÚ úrovni /marec 2008 pre zástupcov zamestnávateľov, kompletizácia výsledkov návštev > európska sieť/orgán/platforma/organizácia zamestnávateľov vo vzdelávaní
- Bipartitný (zamestnávatelia – odbory) seminár jún/2008 ; rozprava o vytvorení „Odvetvového dialógového výboru“ (výchova vzdelávanie do 2010 proces)

Únia má zastúpenie v Riadiacej rade CEDEFOP – Európske centrum pre odborné vzdelávanie a prípravu

- informácie, výskumné správy, štatistika, výmena praktických skúseností, štúdijné pobyty pre odborníkov zo sféry vzdelávania a sociálnych partnerov v krajinách EÚ

Koordinácia spolupráce zamestnávateľských inštitúcií trhu práce s odborným vzdelávaní a prípravou

