

ZAMESTNATEĽNOSŤ



Projekt Budovanie kompetencií žiakov pre moderný trh práce (ITMS kód projektu: 312010Z298) sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



Junior Achievement Slovensko je vzdelávacia organizácia, ktorá **už viac 30 rokov pomáha** učiteľom rozvíjať u žiakov základných a stredných škôl podnikavosť, ekonomické myslenie a finančnú gramotnosť a zručnosti potrebné pre uplatnenie sa na pracovnom trhu, vrátane digitálnych zručností.

Naše vzdelávacie programy podporujú podnikateľské a ekonomické myslenie a ponúkajú preventívne riešenia pre zamestnanosť mládeže.

Budujeme silné partnerstvá s podnikateľským prostredím, podporujeme talent, kreativitu a inovácie. V súčasnosti poskytujeme 7 vzdelávacích programov pre základné a stredné školy, ktoré sú realizované kontinuálne počas školského roka. Školy majú tiež možnosť zapojiť sa do rôznych projektov, ktoré rozvíjajú u žiakov širokú škálu zručností a poskytujú im reálnu skúsenosť a praktický pohľad na rôzne témy.

www.jaslovensko.sk

Junior Achievement Slovensko, n.o. implementuje projekt Budovanie kompetencií žiakov pre moderný trh práce podporený z prostriedkov Operačného programu Ľudské zdroje (Kód výzvy: OPLZ-PO1/2019/DOP/1.1.1-01 - Podpora zlepšovania študijných výsledkov a kompetencií žiakov).

Zámerom projektu je podpora zlepšovania študijných výsledkov a kompetencií žiakov.

Cieľom projektu je zvýšiť inkluzívnosť a rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšiť výsledky a kompetencie detí a žiakov prostredníctvom ponuky a realizácie inovatívnych programov vzdelávania pre žiakov škôl a pre pedagogických a odborných pracovníkov škôl pracujúcich s nimi.

www.jaslovensko.sk/prakticke-kompetencie

Obsah tejto publikácie a jeho súčasti, vrátane príloh, podliehajú autorskému zákonu č. 185/2015 Z. z. a zmene a doplnení niektorých zákonov. Jej obsah a súčasti je možné použiť v súlade s uvedeným zákonom v rámci § 44 a § 45 pri uvedený jeho zdroja.



Zamestnateľnosť

Svet sa mení a s ním aj profesie a zručnosti, ktoré si pracovný trh vyžaduje. Podľa Svetového ekonomického fóra, povolania, ktoré sú v súčasnosti najžiadanejšie, pred 10 a dokonca ani pred 5 rokmi nejestvovali. Asi 65 % žiakov nastupujúcich na základné školy bude mať v budúcnosti povolania, ktoré dnes ešte neexistujú.

V dôsledku technologickej revolúcie a vplyvu pandémie Covid-19, pracovný trh čelí veľmi rýchle sa meniacemu prostrediu.

Podľa správy McKinsey Global Institute, do roku 2030 nastane v pracovnej sfére niekoľko zmien. Inštitút rozdeľuje pracovné zručnosti do piatich základných kategórií:

- fyzické a manuálne zručnosti
- základné kognitívne zručnosti
- vyššie kognitívne zručnosti
- sociálne a emocionálne zručnosti
- technologické zručnosti

Do roku 2030 to budú práve povolania z prvých dvoch kategórií, ktoré pocítia pokles. Naopak, zvyšné tri kategórie zručností zaznamenajú prudký nárast.

Zmeny sa dejú rýchlo, je potrebné držať s nimi krok a preto top zručnosť zamestnanca roku 2030 bude **schopnosť rýchlo sa učiť** a osvojovať si nové poznatky. V rámci mäkkých zručností budú v nasledujúcich 10 rokoch dôležité **schopnosť riešiť problémy, kritické myslenie či schopnosť prijímať rozhodnutia**.

Je teda potrebné, aby sme vytvorili kultúru učiteľnosti a hľadali všetky možnosti ako pripraviť absolventov škôl s potrebnými schopnosťami a zručnosťami, motiváciou na sebe neustále pracovať, zvyšovať svoje zručnosti a byť flexibilný. Žiakov netreba učiť odpovedať na otázky, ale otázky klásť. Je potrebné nechať im viac priestoru a slobody pri tvorbe a hodnotení svojich vlastných nápadov, učiť sa a zdieľať novými spôsobmi, čo im umožní stať sa nezávislými dospelými, ktorí budú schopní zobrať budúcnosť do svojich rúk. Namiesto pripravovania žiakov na ďalšie štúdium by sme sa mali zamerať na ich prípravu do skutočného života.

Praktická časť ponúka široký výber aktivít, ktoré pomáhajú rozvíjať väčšinu kľúčových zručností budúcnosti pre zamestnateľnosť:

1. Agilita - aktivita
2. Učiteľnosť
3. Adaptibilita - prispôsobivosť
4. Efektívna komunikácia
5. Emocionálna inteligencia
6. Kritické myslenie
7. Kreativita



8. Schopnosť spolupracovať
9. Schopnosť ovplyvňovať (cez rôzne typy sietí) a vyjednávať
10. Záujem o riešenie problémov
11. Odolnosť

V dobe rýchlych zmien a všeobecnej neistoty sa ťažisko posúva smerom k tzv. mäkkým, zručnostiam (soft skills) pracovníkov a lídrov. Sú dôležitejšie ako kedykoľvek predtým.



Základné pojmy

Zamestnateľnosť a zamestnanie

Zamestnateľnosť je schopnosť nájsť si a udržať kvalitné zamestnanie, ktoré zodpovedá úrovni vzdelania a zručností uchádzača o zamestnanie. Je to schopnosť získať a udržať si prácu. Prispôbiť sa podmienkam na trhu práce a neustále rozvíjať svoj osobnostný a profesijný potenciál.

Zručnosti môžeme rozdeliť do troch skupín:

- **generické** (prenositel'né zručnosti/kompetencie) - napr. tímová práca, komunikačné zručnosti, organizačné zručnosti, plánovanie;
- **špecifické** (pre určitý odbor, alebo sektor) - napr. zručnosti z oblasti inžinierstva, práva, sociálnej práce;
- **osobné charakteristiky** - napr. sebadôvera, reziliencia, lojalita, integrita a pod.

Zamestnanie je práca založená na zmluvnom základe za finančnú odmenu, čiže plat alebo mzdu.

Práca v ekonómii je výrobným faktorom, ktorý je priamo spojený s človekom, s jeho fyzickými a psychickými vlastnosťami a schopnosťami. Je definovaná ako cieľavedomá ľudská činnosť, zameraná na tvorbu statkov a služieb, ktoré uspokojujú ľudské potreby. Prácu vykonávajú ľudia, sú nositeľmi schopnosti pracovať.

Pracovný pomer je pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom založený na základe riadne uzavretej písomnej pracovnej zmluvy. Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Medzi dňom uzatvorenia pracovnej zmluvy a dňom nástupu do práce nemusí byť zhoda, tieto dátumy môžu byť rozdielne.

Pracovná zmluva je dokument podpísaný medzi zamestnávateľom a zamestnancom v dvoch vyhotoveniach (jedno pre zamestnávateľa, jedno pre zamestnanca).

Náležitosti pracovnej zmluvy:

a) povinné:

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky (ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve) a výplatný termín,
- pracovný čas,
- výmera dovolenky,
- dĺžka výpovednej doby.



b) odporúčané:

- uvedenie doby, na ktorú sa pracovný pomer uzatvára,
- skúšobná doba,
- súhlas s vyslaním na pracovnú cestu,
- súhlas s preradením na inú prácu do budúcnosti,
- súhlas so spracovaním osobných údajov.

c) ďalšie ustanovenia v závislosti od pracovnej pozície

- zákaz konkurencie,
- práca nadčas,
- sledovanie pracovného počítača.

Ak sú pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Pracovný pomer a pracovnú zmluvu definuje druhá časť Zákonníka práce § 41.

Pracovná zmluva zahŕňa aj informáciu o skúšobnej dobe. Skúšobná doba môže trvať najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu definuje § 42 - 45 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ v záujme efektívnejšieho využitia pracovnej sily môže uzatvoriť so zamestnancom v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa.

Ak je miesto výkonu práce v cudzine, pracovná zmluva musí obsahovať ďalšie náležitosti (podrobnejšie na zakonypreludi.sk).

Vzor pracovnej zmluvy: <https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/vzory-dokumentov/vzor-pracovnej-zmluvy/>.

Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky.

Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát, ak osobitný zákon neurčuje inak (napr. počas vládou vyhlásenej mimoriadnej situácie, ...). V pracovnej zmluve musí byť výslovne určená doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer na určitú dobu definuje § 48 Zákonníka práce.

Dohoda¹ je pracovný vzťah založený jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

- dohoda o vykonaní práce - (§ 226 Zákonníka práce)
- dohoda o pracovnej činnosti - (§ 228a Zákonníka práce)
- dohoda o brigádnickej práci študentov - (§ 227 a § 228 Zákonníka práce).

¹ Zdroj: [Pracovnoprávne vzťahy \(slovensko.sk\)](http://Pracovnoprávne_vztahy_(slovensko.sk))



Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa uzatvárajú iba výnimočne na zabezpečenie svojich potrieb maximálne na 12 mesiacov za primeraných mzdových a pracovných podmienok ako u bežných zamestnancov.

Vzor Dohody o vykonaní práce: <https://www.profesia.sk/kariera-v-kočke/vzory-dokumentov/vzor-dohody-o-vykonani-prace/>.

Pracovný pomer na dobu neurčitú² je dohodnutý, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu.

Pracovná sila je súhrn fyzických a duševných schopností človeka, ktoré používa pri výrobe materiálnych statkov. Je hlavným, aktívnym a nevyhnutným výrobným činiteľom. V národohospodárskom zmysle je to súčet všetkých zamestnaných a nezamestnaných obyvateľov. Spolu tvoria ekonomicky aktívne obyvateľstvo.

Cena práce³ resp. celková cena práce je veličina alebo hodnota, ktorá určuje súhrn nákladov zamestnávateľa na zamestnanca so započítaním všetkých platieb za zamestnanca. Cena práce na Slovensku zahŕňa teda mzdu zamestnanca v hrubom plus odvody platené na povinné verejné poistenie, poistenie do Sociálnej poisťovne a povinné príspevky na starobné dôchodkové poistenie platené zamestnávateľom. Výpočet by mohol ešte zahŕňať aj príspevky zamestnávateľa napríklad na stravovanie zamestnanca.

Mzda⁴ je odmena, ktorú poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi za vykonanú prácu ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) Táto však musí byť zmluvne dohodnutá a mzda musí byť jedným z bodov tejto dohody. Na Slovensku sa mzda definuje ako odmena za prácu v súkromnom alebo verejnom sektore. Môže byť dohodnutá základná mzdová forma (časová, úkolová, podielová, zmluvná, kombinovaná), doplnková mzdová forma (odmeny, prémie, ...) a mzdové zvýhodnenie (za prácu nadčas,...). Pri dohodách vykonávaných mimo pracovného pomeru ide o odmenu za vykonanú prácu.

Plat⁵ je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom, ako odmena za prácu zamestnanca. Výška platu sa odvíja od zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanej práce. Zákon prikazuje, aby každý zamestnanec dostal za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, aj rovnaký plat. Plat tiež nesmie byť nižší, ako minimálna mzda.

Ponuka práce závisí od ochoty ľudí pracovať za určitú mzdu.

Hlavné faktory ponuky práce:

- veľkosť populácie,
- priemerný počet hodín odpracovaných pracovníkmi za rok,
- veľkosť práceschopného a ochotného obyvateľstva,
- kvalita a kvantita odvedenej práce.

² Pracovný pomer na dobu neurčitú (Zákonník práce) | Lewik

³ Zdroj: Podnikam.sk

⁴ Zdroj: Finance.sk

⁵ Zdroj: Finance.sk



Headhunting⁶ je neformálny výraz pre vyhľadávanie pracovníkov formou priameho oslovenia potenciálneho kandidáta zameraný na vyhľadávanie talentov, expertov alebo skúsených manažérov.

Recruiter⁷ je náborár, čiže osoba, starajúca sa o hľadanie vhodných kandidátov pre konkrétnu spoločnosť. Môže ísť o bežného personálneho pracovníka, ktorý pracuje priamo v spoločnosti, môže sa však jednať aj o externého pracovníka poskytnutého personálnou agentúrou.

Podnikateľom na Slovensku sú k dispozícii rôzne inštitúcie ponúkajúce poradenstvo a pomoc. Uvádzame niektoré z nich:

SBA (Slovak Business Agency)⁸ je kľúčovou a najstaršou špecializovanou inštitúciou v SR z hľadiska podpory malého a stredného podnikania. Vznikla v roku 1993 spoločnou iniciatívou EÚ a vlády SR. Je to jedinečná platforma verejného a súkromného sektora.

Poslanie SBA:

- komplexná pomoc podnikateľom v súlade s princípmi iniciatívy Zákona o malých a stredných podnikoch,
- komplexná podpora podnikania na národnej, regionálnej a miestnej úrovni,
- posilnenie konkurencieschopnosti podnikateľov v rámci spoločného trhu EÚ a na trhoch tretích krajín.

Podnikajte.sk⁹ ponúka služby v oblasti podnikateľského poradenstva.

Podnikam.sk¹⁰ je ekonomický magazín, ktorý prináša aktuálne dianie a množstvo tipov a rád pre podnikateľov, živnostníkov a účtovníkov.

Živnostenský úrad na príslušnom okresnom úrade je k dispozícii fyzickým osobám, ktoré majú záujem o živnostenské podnikanie a otvorenie živnosti. Zabezpečuje činnosti v oblasti registrácie živnostníkov, zmien ohľadom predmetu živnosti ako aj administratívne a iné úlohy súvisiace so živnostenským podnikaním.

Ministerstvo vnútra SR ponúka pomoc a poradenstvo podnikateľom cez Odbory živnostenského podnikania v rámci klientských centier na okresných úradoch.

⁶ Zdroj: [Headhunting - ManagementMania.com](http://ManagementMania.com)

⁷ Zdroj: <https://proplusco.sk/blog/recruiting-a-recruiter---co-znamenaju-tieto-pojmy>

⁸ Zdroj: <http://www.sbagency.sk/>

⁹ Zdroj: <https://www.podnikajte.sk/sluzby>

¹⁰ Zdroj: [Všetko o podnikaní | Podnikam.sk](http://Vsetko_o_podnikani_|Podnikam.sk)



Európska komisia¹¹ - informácie o podpore podnikateľov a samostatne zárobkovo činných osôb, zamestnanosti mladých ľudí, balíku opatrení pre zamestnanosť, atď.

Slovenská sporiteľňa¹² - program pre začínajúcich podnikateľov a podnikateľky, ktorý pomáha rozbehnúť vlastné úspešné podnikanie.

Ministerstvo hospodárstva SR¹³ - programy na podporu malého a stredného podnikania.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny¹⁴ - poskytuje informácie k získaniu príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 zákona o službách zamestnanosti.

¹¹ Zdroj: [Podpora podnikateľov a samostatne zárobkovo činných osôb - Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie - Európska komisia \(europa.eu\)](#)

¹² Zdroj: [Začíname podnikat' | Slovenská sporiteľňa \(slsp.sk\)](#)

¹³ Zdroj: [Malé a stredné podnikanie | Podpora podnikania | Podnikateľské prostredie | MHSR](#)

¹⁴ Zdroj: [Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť - § 49 > ÚPSVaR \(gov.sk\)](#)

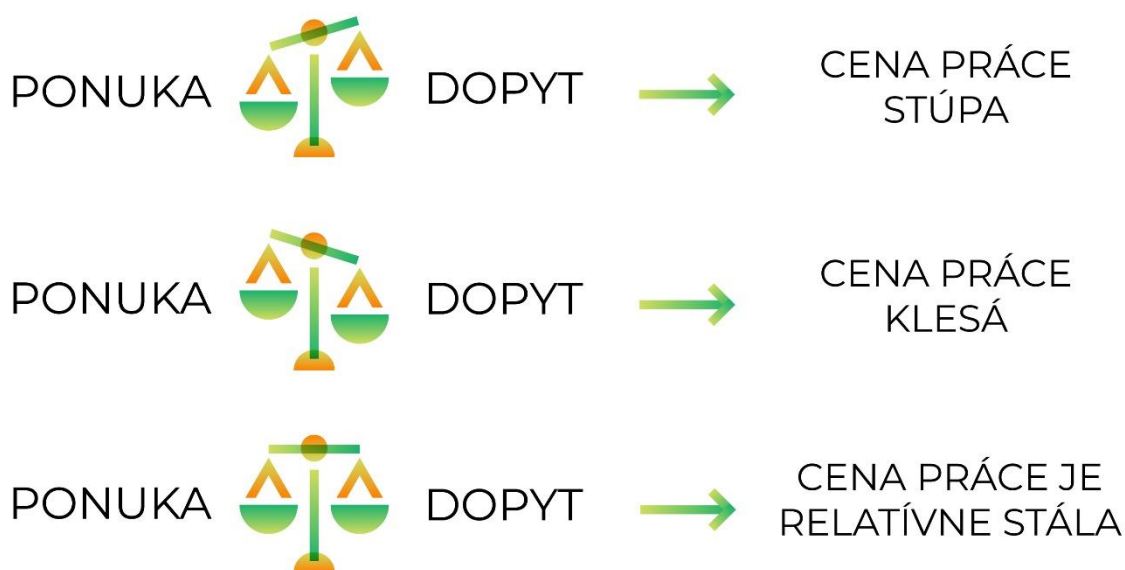


Trh práce a jeho špecifiká

Trh práce¹⁵ je (teoretický) trh, na ktorom je predmetom kúpy a predaja pracovná sila a riadi sa zákonmi pôsobiacimi na ostatných trhoch.

Trh práce v praxi znamená, že na jednej strane existuje ponuka určitých zručností, kvalifikácií a predpokladov (ľudský kapitál) všetkých ľudí na vykonávanie nejakej pracovnej pozície; a na druhej strane existuje dopyt organizácií a podnikateľov, ktorí potrebujú takýchto pracovníkov. Ideálny stav je, keď dopyt = ponuka.

Vzťah dopytu a ponuky a ich dopad na cenu práce:



Obrázok č.2: Vzťah dopytu a ponuky a ich dopad na cenu práce

V rámci zamestnanosti sa v podmienkach slovenského trhu práce otvárajú najmä nasledovné špecifické otázky¹⁶:

- Regionálna dimenzia zamestnanosti
- Bremeno nezamestnanosti
- Slabá mzdová úroveň
- Otázka zamestnávania mladých ľudí
- Vzdelávanie a trh práce
- Inovácie ako nástroj podpory zamestnanosti
- Podpora zamestnávania Rómov
- Zelená ekonomika

¹⁵ Zdroj: [Trh práce, nezamestnanosť a mzdy | Finance.sk](#)

¹⁶ Zdroj: Enviroportal.sk – Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020.



- Otázky zlepšovania kultúry práce
- Podpora pre imidž slovenskej produkcie
- Rodová rovnosť vrátane zosúladenia rodinného a pracovného života
- Otázky zamestnávania starších.

Aktívna a pasívna politika trhu práce

Aktívna politika trhu práce¹⁷ je súhrn takých programov, ktoré prispievajú k zlepšeniu prístupu nezamestnaných k trhu práce a pracovným miestam, ako aj k efektívnemu fungovaniu trhu práce. Pracuje s nasledovnými nástrojmi:

- príspevok na aktivačnú činnosť (udržiavanie pracovných návykov uchádzača),
- príspevok na absolventskú prax,
- príspevok na dochádzanie za prácou,
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- sprostredkovanie zamestnania, poskytovanie informačno-poradenských služieb a odborných poradenských služieb,
- programy vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- rekvalifikácia,
- programy dotovaného zamestnávania (napr. poskytovanie príspevkov na zamestnávanie nezamestnaných, poskytovanie príspevkov na začatie SZČ, priama tvorba pracovných miest vo verejnom alebo neštátnom sektore (verejno-prospešné práce), programy podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím),
- programy pre mladých,
- programy podpory geografickej mobility za prácou.

Pasívna politika trhu práce¹⁸ je súhrn programov na udržanie príjmu nezamestnaných a používa tieto nástroje:

- dávky v nezamestnanosti - založené na systéme sociálneho poistenia, jej výška je 55% z vymeriavacieho základu, nezamestnaný má na ňu nárok po dobu 6 mesiacov,
- dávka v hmotnej núdzi - nie je nárokovateľná, jej výška je závislá od počtu členov v domácnosti,
- vyplácanie predčasného starobného dôchodku - pre osoby pred dôchodkového veku prepustených z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti.

Globalizácia trhu práce

V súčasnosti je trh práce ovplyvňovaný nielen faktormi zo strany štátu alebo odborov, ale priamy vplyv naň má aj globalizácia. Rast globálnej konkurencie a rýchle zmeny spôsobujú potrebu pružnosti a dynamiky ekonomickej činnosti. Nadnárodné korporácie využívajú

¹⁷ Zdroj: [Trh práce - EuroEkonom.sk - EuroEkonom.sk \(euroekonom.sk\)](#)

¹⁸ Zdroj: [Trh práce - EuroEkonom.sk - EuroEkonom.sk \(euroekonom.sk\)](#)



možnosť presmerovať svoje aktivity do oblastí s aktuálne vhodnou úrovňou pracovnej sily alebo daňovým nastavením. Preto je dôležité zabezpečiť potrebné ľudské zdroje nevyhnutné pre podporu výkonnosti ekonomiky. Aby v týchto podmienkach mohol trh práce fungovať, treba zabezpečiť isté opatrenia:

- rast flexibility pracovnej sily (zvyšovanie a obmieňanie kvalifikácie, mobilita),
- dôveryhodné zdroje ponúk pracovných príležitostí,
- rozvoj informačno-komunikačných technológií,
- rozvoj jazykových znalostí,
- ochrana zamestnancov proti ich zneužívaniu ako lacnej pracovnej sily,
- vymedziť minimálne mzdové rozpätie.

Kde hľadať zamestnanie¹⁹:

- **prehliadanie ponúk práce na internete**, príp. uverejnenie svojej ponuky/životopisu v internetovej databáze pracovných portálov, alebo sociálnych sietí,
- prehliadanie inzerátov v **novinách a časopisoch**,
- využitie služieb sprostredkovateľov - **personálnych agentúr**,
- využívanie osobných kontaktov,
- úrady práce: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, úrady práce,
- **priame kontaktovanie**/zaslanie žiadosti o zamestnanie potenciálnym zamestnávateľom, aj keď aktuálne voľné miesto neinzerujú.

Pri hľadaní práce je veľmi dôležité **nepodceňovať prípravu**. V prípade, že ste našli vhodnú ponuku pracovného miesta, je treba **reagovať čo najrýchlejšie** - zvyčajne sa vyžaduje **zaslanie životopisu a motivačného listu**. Toto sú vaše dva „prezentačné materiály“, na ktorých si treba dať záležať. Ide o prvý kontakt s prípadným zamestnávateľom a prvý dojem je veľmi dôležitý.

Žiadosť o zamestnanie²⁰ je prvý kontakt s potenciálnym zamestnávateľom, v ktorom reagujete na ponúknuté pracovné miesto. Žiadosť musí obsahovať informáciu o tom, kde ste sa dozvedeli o pracovnej ponuke a názov pracovnej pozície, o ktorú sa uchádzate, prečo sa o danú pracovnú pozíciu uchádzate a krátku informáciu o svojich pracovných skúsenostiach a vzdelaní. V závere napíšete zdvorilostnú vetu a Váš záujem o osobný pohovor. Nezapudnite na vlastnoručný podpis. Súčasťou žiadosti je životopis a motivačný list. Na internete nájdete množstvo návodov ako žiadosť napísať, ale aj vzorov žiadostí o zamestnanie na stiahnutie.

Životopis²¹ je možné zaslať prostredníctvom emailu, poštou alebo osobne doručiť na udanú adresu. Je vhodné pripraviť tzv. štruktúrovaný životopis, ktorý je veľmi prehľadný. Uvádzajte pravdivé informácie, nezamlčujte napr. dlhodobú PN alebo rodičovskú dovolenku:

- základné údaje - meno, priezvisko, bydlisko, kontakt (dátum narodenia, reprezentatívna / vhodná fotografia tváre),

¹⁹ Zdroj: https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/_ako-si-najst-pracu

²⁰ Zdroj: <https://www.istp.sk>

²¹ Zdroj: <https://www.slovensko.sk>



- chronologický zoznam zamestnávateľov a pracovných pozícií zoradených od posledného/aktuálneho, obdobie od kedy do kedy (zamerať sa treba hlavne na relevantné pracovné skúsenosti),
- prehľad dosiahnutého vzdelania (škola, špecializácia, obdobie), prehľad kurzov, certifikátov,
- ďalšie znalosti a zručnosti: cudzie jazyky a úroveň ich ovládania, práca na počítači, vodičský preukaz...
- ďalšie schopnosti, zručnosti a dosiahnuté úspechy, (stručne koníčky/hobby),
- zoznam kontaktov osôb, ktoré môžu na vás poskytnúť dobré referencie.

Ako napísať profesijný životopis: <https://www.profesia.sk/napisat-zivotopis/>. (Príklad životopisu - príloha č. 1).

Motivačný list²² je dôležitým doplnkom životopisu, dopĺňa to, čo v životopise nepíšete. Treba v ňom uviesť, **prečo máte o dané miesto záujem**, prečo si myslíte, že **práve vy ste vhodným kandidátom na pozíciu**, požiadate v ňom o osobné stretnutie a informujete, že prikladáte životopis.

Ako napísať motivačný list: <https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/motivacny-list/vzor-motivacneho-listu/>. (Príklad životopisu - príloha č. 2a,b).

Osobný pohovor²³. Bud'te dobre pripravený. Príd'te včas, vhodne oblečený a upravený. Pripravte sa, že budete odpovedať na otázky týkajúce sa vášho životopisu, ale aj prečo chcete pracovať práve v tejto organizácii/firme, aké sú vaše silné a slabé stránky, ako si predstavujete budúcnosť vo firme, aký plat očakávate, a pod. Tiež si nezabudnite pripraviť otázky, ktoré zaujímajú vás – nebojte sa pýtať na veci, ktoré vám nie sú jasné a kde potrebujete doplniť informácie.

(Poznámka: ukážka²⁴ [dobré rady na pracovný pohovor](#), ukážka²⁵ [nesprávneho pracovného pohovoru](#), ukážka²⁶ [správneho pracovného pohovoru](#)).

Súčasťou výberového konania môže byť aj napr. testovanie vašich znalostí cudzieho jazyka, osobnostné testy, rôzne simulácie pracovných situácií/činností, pri ktorých sa sleduje vaša pohotovosť, znalosť danej oblasti, schopnosť práce pod stresom a pod.

Pri osobnom pohovore by vám mali dať aj informáciu, kedy môžete očakávať vyjadrenie o úspešnosti získania pracovného miesta.

²² Zdroj: <https://www.slovensko.sk>

²³ Zdroj: <https://www.slovensko.sk>

²⁴ Zdroj: zmudri

²⁵ Zdroj: youtube.com

²⁶ Zdroj: youtube.com



Spracúvanie osobných údajov²⁷ zamestnanca na účel výberového konania zahŕňa najmä činnosti spojené s posudzovaním životopisu, následne samotným výberovým konaním a napokon informovaním uchádzača o prijatí resp. neprijatí na danú pozíciu. Spracúvanie je vykonávané na právnom základe predzmluvný vzťah (vedie k uzatvoreniu pracovnej zmluvy), nie je potrebný súhlas uchádzača.

Najčastejšie chyby uchádzačov o prácu. Základnými chybami sú nevhodne, alebo nesprávne napísaný životopis, motivačný list, prípadne žiadosť o zamestnanie. Je dôležité si uvedomiť, že aj naša verbálna a neverbálna komunikácia počas pracovného pohovoru má nezanedbateľný vplyv na úspech získania pracovnej pozície.

9 najčastejších chýb v komunikácii²⁸:

- zle napísaný životopis – nerelevantné informácie, gramatické chyby
- zlý prvý dojem – neskorý príchod na pohovor, nevhodné oblečenie
- žiadna príprava na pohovor
- nezáujem o ďalšie vzdelávanie sa
- nepravdivé informácie
- negativizmus
- veľa rozprávania, žiadne počúvanie
- nedostatok entuziazmu
- nepoučenie sa z neúspechu - pokojne sa spýtajte na spätnú väzbu už po skončení pohovoru, nech viete, v čom by ste sa mali zlepšiť.

Neverbálne chyby komunikácie:

- potíace sa dlane
- nedostatok očného kontaktu
- rušivé zlozvyky
- znudené správanie
- nedostatok úsmevu

Hľadanie práce na internete:

[Profesia](https://www.profesia.sk)²⁹ je technologická spoločnosť so slovenským pôvodom, ktorá sa venuje najmä vývoju produktov a služieb určených pre trh práce. Na pracovný trh prináša kvalitné online riešenia a pomáha spájať ľudí hľadajúcich prácu s tými, ktorí ju ponúkajú.

²⁷ Zdroj: <https://www.isecure.sk>

²⁸ Zdroj: <https://visibility.sk>

²⁹ Zdroj: [Profesia.sk](https://www.profesia.sk)



recruiteri.sk³⁰ je portál slovenských recruiterov a ponúka zoznam platených aj neplatených serverov ponúkajúcich zamestnanie, prácu alebo brigády; zoznam personálnych agentúr a spoločností a zoznam recruiterov a headhunterov.

[Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny](#) je orgánom štátnej správy, ktoré plní viacero významných funkcií. Jeho úlohou vo vzťahu k uplatňovaniu politiky zamestnanosti je riadiť, metodicky usmerňovať a kontrolovať výkon činností úradov v oblasti poskytovania služieb zamestnanosti úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny. Okrem ďalšieho množstva činností sa venuje napr. vypracovávaniu a usmerňovaniu realizácie celoštátnych projektov na zlepšenie situácie na trhu práce a **vykonávaniu sprostredkovania zamestnania pre občanov SR v členských štátoch Európskej únie prostredníctvom siete Eures.**

[EURES - EUROpean Employment Services](#) (Európske služby zamestnanosti) – predstavujú sieť spolupracujúcich subjektov, ktorých cieľom je uľahčiť voľný pohyb pracovných síl v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru (krajinu EÚ, Nórsko, Island, Lichtenštajnsko) a Švajčiarska.

[Internetový sprievodca trhom práce](#) je portál, ktorý ponúka informačno-poradenské nástroje, ktoré pomáhajú ľuďom uplatniť sa na trhu práce a zamestnávateľom nájsť vhodného zamestnanca. Ponúka aj sekciu pre **žiakov a študentov základných, stredných a vysokých škôl**, ktorí hľadajú brigádu alebo potrebujú zistiť, na aké zamestnanie sa hodia a ktorú školu by mali ešte absolvovať.

Ďalšie užitočné linky:

<https://www.ekariera.sk/>

[ManPower](#) - personálna spoločnosť s dlhoročnými skúsenosťami na slovenskom trhu práce, ktorá efektívne a pružne reaguje na zmeny na premenlivom pracovnom trhu, a súčasne sa prispôsobuje individuálnym požiadavkám klienta.

<https://www.linkedin.com/>

<https://www.grafton.sk>

slovensko.sk – ústredný portál verejnej správy

[JobExpo](#) - Veľtrh práce

<https://ec.europa.eu> - [vyhľadávanie práce v Európskej únii](#)

³⁰ Poznámka: informácia aktuálna k 28.02.2021



Nezamestnanosť

Nezamestnanosť³¹ je ukazovateľ, ktorý ukazuje, aká časť práceschopného obyvateľstva je nezamestnaná. Nezamestnanosť je následkom nerovnováhy medzi dopytom a ponukou na trhu práce.

Vo všeobecnosti je nezamestnanosť vnímaná ako strata zamestnania, krízová životná situácia spojená s nízkou životnou úrovňou, rezignáciou a pesimizmom.

Miera nezamestnanosti je podiel počtu nezamestnaných na celkovom počte pracovných síl, t.j. počet nezamestnaných/počet pracovných síl krát 100. Mieru nezamestnanosti vyjadrujeme v percentách.

Poznámka:

Koronakríza zvýšila v roku 2020 mieru nezamestnanosti na 7,2 %³² (údaj z 12.12.2020), bez práce zostalo takmer 200 tis. osôb.

Február 2022³³:

- úroveň evidovanej nezamestnanosti - 6,86 %.
- Počet evidovaných nezamestnaných do 25 rokov: 24 452 (najnižší stav od marca 2020).
- Počet evidovaných nezamestnaných do 29 rokov: 45 530.
- Na trhu práce sa v januári 2022 uplatnilo 4 021 uchádzačov o zamestnanie vo veku do 29 rokov (2 682 v decembri 2021).
- Počet voľných pracovných miest vhodných pre absolventov: 36 575.

Príčiny nezamestnanosti a možnosti jej riešenia

Nezamestnanosť zapríčiňujú mnohé faktory:

1. strata zamestnania z dôvodu štrukturálnych alebo organizačných zmien,
2. nemožnosť návratu do zamestnania (po predĺžení materskej),
3. zmena bydliska - strata pracovnej príležitosti,
4. nemožnosť nájsť si primeranú prácu (absolventi),
5. dobrovoľná nezamestnanosť,
6. nezáujem pracovať,
7. nedostatočné kapitálové zdroje krajiny,
8. nevyužitie výrobné faktory,
9. nízka úroveň kvalifikácie,

³¹ Zdroj: [Nezamestnanosť - EuroEkonom.sk \(euroekonom.sk\)](http://Nezamestnanost-EuroEkonom.sk)

³² Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky

³³ Zdroj: <https://www.employment.gov.sk>



10. nevhodná štruktúra pracovnej sily,
11. substitúcia pracovnej sily technikou,
12. efektívna práca - rovnaké množstvo produkcie s využitím oveľa nižšieho objemu pracovnej sily ako v minulosti,
13. vytunelované podniky - nezvládnutá privatizácia, krach firiem a podnikov, prepúšťanie ľudí,
14. správanie sa podnikateľov, firiem - zlá platobná disciplína,
15. banky neposkytujú úvery - nedostatok prostriedkov na investície spôsobuje nerozširovanie firiem a podnikov a teda sa nevytvárajú ani nové pracovné miesta.

Klasifikácia nezamestnanosti:

- Frikčná nezamestnanosť - súvisí s normálnym fungovaním trhu práce, plynulý prechod z jedného zamestnania do druhého vplyvom životného cyklu. (napr. sťahovanie).
- Štrukturálna nezamestnanosť - súvisí s technologickým pokrokom v jednotlivých odvetviach a zánik alebo útlm niektorých povolání.
- Cyklická nezamestnanosť - súvisí s poklesom produkcie.
- Sezónna nezamestnanosť - súvisí s odvetvím - napr. cestovný ruch.
- Vynútená nezamestnanosť - zásahy štátu do trhu práce svojimi nariadeniami a obmedzeniami.
- Zastretá nezamestnanosť - v prípade, ak práceschopné obyvateľstvo nenachádza prácu, lebo nie je žiadna ponúkaná.
- Dobrovoľná nezamestnanosť - ak časť aktívneho práceschopného obyvateľstva nie je ochotné pracovať. (napr. príliš nízka odmena za vykonanú prácu).

Typológia nezamestnaných

Nezamestnaní sa môžu rozdeliť do nasledovných skupín:

- a. 5 - 7% nezamestnaných nechce pracovať a nikdy pracovať nebude. V každej krajine nájdeme takýchto „nezamestnatelných“ ľudí, ktorým vyhovuje sociálna sieť a stačia sociálne dávky. Občas si niečo privyrobia alebo ich živí niekto iný.
- b. Skupina nezamestnaných, ktorá je evidovaná na úradoch práce preto, lebo úrad práce za nich platí v prvom rade zdravotné poistenie a ostatné platby do poisťovních fondov. Je to pre nich istým spôsobom výhodné. Napríklad, ak sa chcú starať o nezaopatrené deti. Úrad im nemôže zabezpečiť zamestnanie, preto sú naďalej evidovaní ako nezamestnaní.
- c. Skupina tých, ktorí pracujú a pritom sú v evidencii úradov práce. Sú to pracujúci načierno - v zahraničí alebo u nás doma. Ich počet nie je známy.
- d. Do tejto skupiny radíme asi polovicu z celkového počtu nezamestnaných, ktorí sú naozaj nedobrovoľne bez práce, majú záujem pracovať, ale niet kde.

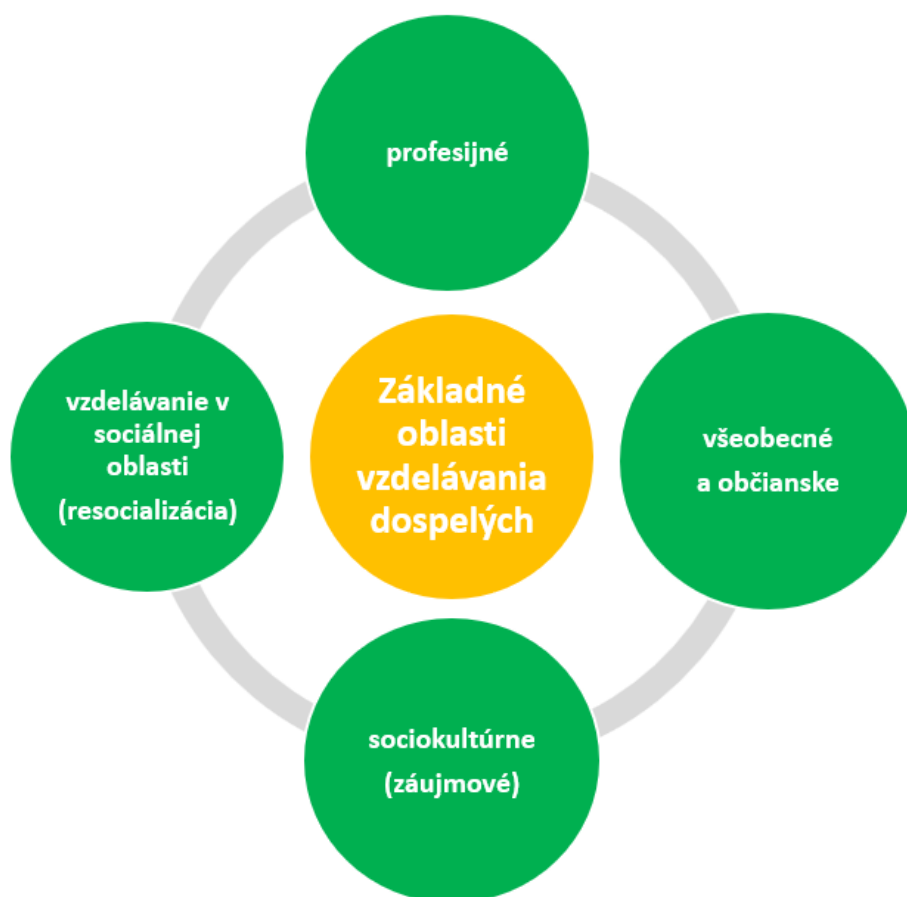


Vplyv vzdelávania na rozvoj zamestnanosti

Škola a vzdelávacie programy nevedia ovplyvniť väčšinu faktorov spôsobujúcich nezamestnanosť. Jednou z príčin, neuplatnenia sa absolventov v praxi je odklon vzdelávacích programov na školách od potrieb praxe. Proces rýchleho napredovania technológií a ich pružné implementovanie do praxe je vždy rýchlejšie ako zmena vzdelávacieho systému, a preto sa priepasť prehľbuje.

Ukazuje sa teda, že riešenie jednej z príčin nezamestnanosti určite tkvie vo vzdelávaní. Je potrebné si uvedomiť dôležitosť neustáleho **rozširovania vzdelávania o nové formy a prepájanie s praxou**. Mat' správne zručnosti je pre firmy aj jednotlivcov cestou k rastu a adaptabilite. Musíme u žiakov podporovať schopnosť učiť sa a neskôr podporovať kontinuálne učenie u všetkých zamestnancov, nielen u tých, ktorí by si zručnosti zlepšovali tak či tak.

Nové spoločenské problémy prinášajú so sebou nové potreby vzdelávania. Vzdelávanie dospelých je u nás do značnej miery orientované na trh práce, ale umožňuje aj celú šírku aktivít. Základné oblasti vzdelávania dospelých:



Obrázok č. 3: Základné oblasti vzdelávanie dospelých.



1. **Profesijné vzdelávanie** - zamerané na formovanie pracovných schopností zamestnancov (osôb, ktoré sú v pracovnom pomere). Je zamerané na doškolovanie (prehlbovanie kvalifikácie), preškolovanie (rekvalifikáciu) alebo rozvoj osobnosti zamestnanca.
2. **Všeobecné a občianske vzdelávanie** - zamerané na urýchlenie, dotváranie a prehlbovanie občianskej hodnotovej orientácie, občianskeho povedomia a vlastenectva, na sprístupňovanie informácií o právach a povinnostiach občanov.
3. **Sociokultúrne (záujmové) vzdelávanie** - zamerané na rozvoj a kultiváciu osobných záľub, potrieb a záujmov v oblasti poznávania, vedy, techniky, umenia, realizované vo voľnom čase v miestnych a regionálnych kultúrnych a osvetových strediskách, inštitúciách, združeniach, spolkoch, kluboch.
4. **Vzdelávanie v sociálnej oblasti (v resocializácii)** - zamerané na poskytovanie foriem vzdelávania znevýhodneným sociálnym skupinám (nezamestnaní, telesne postihnutí, etnické menšiny, utečenci a iní).

Zručosti získané nad rámec školského vzdelávania sú pre žiakov veľkým benefítom. Nielen pre ich osobnostný rast, ale uvedené v životopise výrazne zlepšujú profil uchádzača o zamestnanie. Zo širokej ponuky vzdelávacích aktivít pre mladých uvádzame niektoré z nich.

- [Junior Achievement Slovensko](#) (JA Slovensko)
- [Rozbiehátor // prihlás svoj nápad a získaj profi podporu](#)
- [Night of Chances pre stredoškólkov](#) - [Nexteria Leadership Academy](#) - [Nexteria London HUB](#) - [Nexteria Lab](#) s extra zľavou pre JA študentov
- [Growni.sk – rozvoj mladých ľudí](#)
- [Online Presentation skills course for students](#)
- [I AMbitious – rozvojový program pre aktívnych stredoškólkov](#)
- [Zmudri.sk](#)
- [LEAF Academy](#)
- [Lab Cafe – kreatívny priestor pre Tvoje podnikanie](#)
- [INQb Inkubátor pre študentov](#)
- [Národné podnikateľské centrum](#)
- [Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu \(DofE\)](#)
- [ICESlovakia - Stredná škola v USA](#)

Ďalšie možnosti ako získavať pracovné návyky a zručnosti ponúkajú brigády a absolventská prax.

Brigádnická práca³⁴ študentov sa najčastejšie spája s letnými prázdninami, môžeme ju však vykonávať aj v inom čase v roku. Je to forma práce, kedy zamestnávateľ zamestnáva študenta. Podľa zákona je študent ten, kto má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej

³⁴ Zdroj: [Dohoda o brigádnickej práci študentov v roku 2022 | Podnikajte.sk](#)



formy vysokoškolského štúdia a najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom sa dohoda uzatvára dovŕši 26 rokov. Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. Musí byť uzatvorená písomne a musí v nej byť uvedená dohodnutá práca a odmena a tiež rozsah pracovného času.

Absolventská prax³⁵ je možná po ukončení strednej školy. Jej cieľom je získanie alebo prehĺbovanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa. Je určená pre osoby mladšie ako 26 rokov. Dostať sa k nej dá prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Ak je absolvent vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie, môže takúto prax vykonávať v dĺžke 3 - 6 mesiacov, a to v rozsahu maximálne 20 hodín týždenne. Absolvent môže vykonávať absolventskú prax len vo vyštudovanom odbore, pričom bol v evidencii úradu práce najmenej jeden mesiac.

Ďalšie užitočné informácie:

- 8 praktických tipov pre rozvoj vašej kariéry - [Projektové výstupy - OZPROVENTUS](#)
- Kariérové poradenstvo pre stredoškolákov - [Zuzana Záhradníková - kariérová poradkyňa \(careerspring.sk\)](#)

³⁵ Zdroj: [Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - § 51 > ÚPSVaR \(gov.sk\)](#)



Stručný výber niektorých aktivít na rozvoj zručností budúcnosti pre zamestnateľnosť.

Sebapoznanie, seba rozvoj

Aktivita: Moje srdce

Cieľ: Prostredníctvom kresbovej aktivity podporiť sebapoznávanie s akcentom na definovanie vlastných priorít (potrieb, postojov, záujmov a hodnôt), odhaliť črty svojej osobnosti a osobnosti iných ľudí.

Pomôcky: výkres/papier pre každého účastníka, čo najväčšia ponuka pasteliek a fixiek.

Postup: Účastníkom rozdáme výkresy/papiere. Požiadame ich, aby nakreslili obrázok na tému „moje srdce“ a využili všetky pomôcky na kreslenie, minimálne však tri farby. V prípade, že účastníci majú doplňujúce otázky, snažíme sa ich čo najmenej štruktúrovať (následne dovysvetľovať). Môžeme im poradiť, že srdce môžu rozdeliť na viac častí. Ľuďom, ktorí majú zábrany kresliť, dovolíme písať. Necháme dostatočný priestor na individuálnu prácu. Nakoniec každý účastník prezentuje svoju prácu. V tejto technike dbáme na využívanie stop pravidla, ktoré máme definované ako základné pravidlo fungovania skupiny.

Reflexia: Prínosom je inakosť tejto techniky, postavená práve na kreslení. Väčšina aktivít, ktoré realizujeme so skupinou, je založená predovšetkým na verbálnej komunikácii. Vyjadrenie pomocou kresby v nehodnotiacom prostredí môže byť príjemnou zmenou. Pri interpretácii tejto techniky sa nám osvedčilo upriamiť pozornosť účastníkov na to, či vo svojom „srdci“ majú aspoň malý kúsok **pre seba**. Reflexiu môžeme posúvať smerom k tomu, že základom dobrých medziľudských vzťahov je práve vzťah k sebe samému, uvedomenie si vlastnej hodnoty a následné uvedomenie si hodnoty iných a následne oceňovanie seba.

Čas: 20 minút

Teambuilding a spolupráca

Aktivita: Wordsmiths („Kováči slov“)

Cieľ: Rozvoj tímovej práce, vedenie a plánovanie úspechu. Je skvelou aktivitou na začiatok akéhokoľvek brainstormingu či schôdze.

Pomôcky: fotoaparát.

Postup: Wordsmiths je jednoduchá a efektívna aktivita. Dajte vášmu tímu za úlohu vytvoriť použitím svojich tiel konkrétne slovo. Táto teambuildingová aktivita ľahko eskaluje, v závislosti na veľkosti tímu, pri väčších skupinách môžete vytvoriť miesto konkrétneho slova celú vetu. Jedinou požiadavkou pre dosiahnutie úspechu je veľký priestor a fotoaparát, ktorý na záver túto udalosť zaznamená.

Čas: závisí od počtu slov, ktoré budú žiaci tvoriť



Rozhodovanie, riešenie problémov

Aktivita: Chodiť v topánkach iných/vžiť sa do situácie iných/chodiť v cudzích topánkach

Cieľ: Aktivita rozvíja schopnosť identifikovať problémy a navrhnúť ich riešenie.

Postup: Rozdeľte študentov do skupín. Pomenujte každú skupinu podľa známej osoby, špecifického povolania, alebo špecifickej činnosti, ktorú osoba vykonáva (napr. turista, skateboardista,...). Nechajte študentov popísať typický deň v živote tejto „osoby“. Môžu sa sústrediť na podrobný opis jednotlivých činností. Požiadajte ich, aby sa zamysleli nad tým, aké sú možné problémy, ktorým osoba čelí počas dňa a snažili sa nájsť na ne riešenie. Môžete určiť rovnakú osobu všetkým skupinám a neskôr porovnať rozmanitosť možných problémov a rozobrať rôzne uhly pohľadu na ne a ich riešenie. Aktivitu môžete rozšíriť: Žiaci sa zamyslia aj nad potrebami danej osoby a nad tým, ako dané potreby uspokojit’.

Čas: 15 minút

Motivácia a vytrvalosť

Aktivita: Prečo je zlyhanie dôležité

Pomôcky: písacie potreby, papiere.

Postup: Dajte žiakom pár minút, aby si spomenuli na chybu, ktorú urobili alebo moment ich zlyhania. Požiadajte ich, aby napísali odpovede na tieto otázky:

- Čo sa stalo?
- Prečo sa to stalo?
- Zvládli situáciu?
- Ako zvládli situáciu?
- Ako sa cítili?
- Čo mohli urobiť inak?

Požiadajte žiakov, aby sa opäť trochu zamysleli a napísali, či sa z danej situácie poučili, či sa o sebe niečo naučili, či ich táto skúsenosť posunula ďalej. Rozdeľte ich do malých skupín a požiadajte ich, aby sa podelili o svoje skúsenosti s ostatnými.

Čas: 10 - 15 minút

Zdroje:

1. IUVENTA: [Do Európy hrou IV.](#)
 2. IUVENTA: [Do Európy hrou](#)
 3. I-LINC: EntreLearn, Entrepreneurial learnig toolkit for teachers, 2017
 4. BIT.AI Blog: [Team building activities](#)
 5. Horst Belz, Marco Siegrist: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Portál 2011
 6. Dvořák, K. a kol.: Jazyk a komunikácia pre 1. – 4. ročník stredných škôl
- [11. Eduworld, Portál o vzdelávaní a seba rozvoji: Aktivity na pozitívne naladenie žiakov](#)