

Využívanie ľudského kapitálu v systéme služieb zamestnanosti - empirické zistenia využívania pracovných kompetencií a profesiových kvalifikácií v systéme služieb zamestnanosti a činnosti sprostredkovateľských organizácií.

Mgr. Martina Porubčinová, PhD.¹

Abstrakt

Práca sleduje pôsobenie sprostredkovateľských organizácií na trhu práce s cieľom analyzovať využívanie služieb poskytovaných v systéme služieb zamestnanosti. Vychádzajúc z empirických zistení na vzorke sprostredkovateľských organizácií analyzujeme využívanie profesiových kvalifikácií na trhu práce v systéme služieb zamestnanosti. V práci overujeme štatisticky významný rozdiel v hodnotení dôležitosti pracovných kompetencií charakteristických pre pracovné prostredie informačnej spoločnosti v skupine bielych a modrých golierov².

Kľúčové slová:

trh práce, sprostredkovateľské agentúry, pracovné kvalifikácie, pracovné kompetencie, ľudský kapitál, informačná spoločnosť

¹ Mgr. Martina Porubčinová, PhD. Prognostický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava, progmpor@savba.sk

² Táto práca bola realizovaná v rámci projektu VEGA č.2/0010/14 Inštitucionálne a technologické zmeny v kontexte európskych výziev.

Abstract

In this work we focus to specific activities of recruitment agencies on the labor market. Starting from the analysis on the sample of recruitment agencies we examine the exploitation of work qualifications in the system of employment service. We also verify differences of the significance of work competencies specific for information society in groups of white and blue collar workers.

Key words:

Labor market, recruitment agencies, information society, work qualifications, work competencies, human capital, information society

Úvod

V podmienkach flexibilného trhu práce, charakteristického dynamikou zmien v obsahu i formách pracovnej činnosti (Benner, 2004) narastá dopyt po aktuálnych a relevantných informáciách medzi subjektmi na pracovnom trhu. Analyzujúc činnosť sprostredkovateľských organizácií z hľadiska rozsahu poskytovania využívania jednotlivých služieb poskytovaných v systéme služieb zamestnanosti využívame sprostredkovateľské organizácie v rámci empirického zisťovania ako zdroj aktuálnych informácií o vývoji žiaducich a chýbajúcich profesiových kvalifikácií na pracovnom trhu, ako i zdroj empirického hodnotenia významu špecifických neformálnych pracovných kompetencií charakteristických pre pracovné prostredie informačnej spoločnosti (Porubčinová, 2013).

Podľa Danihelkovej (1999) je pôsobenie sprostredkovateľských agentúr i neziskových organizácií na regionálnej úrovni, zameraných na monitoring trhu práce, analytickú prácu so získanými údajmi a vlastnú poradenskú činnosť, článkom, ktorý nemožno nahradiť úradmi práce, vzdelávacími inštitúciami, školou. V podmienkach flexibilného trhu práce, postavenie sprostredkovateľov na trhu práce nadobúda na význame s ohľadom na príklon k využívaniu sprostredkovateľských služieb (Benner, 2004)³. Podľa Bennera, i keď je faktom, že „väčšina

³ Komplexný rozsah využívania sprostredkovateľských činností je náročné zachytiť i s ohľadom na využívanie sprostredkovaných služieb sprostredkovaných prostredníctvom internetu. I keď väčšina ľudí nachádza prácu priamo na základe priameho kontaktovania zamestnávateľa alebo prostredníctvom využitia sociálnych sietí,

Ľudí nachádza prácu priamo na základe priameho kontaktovania zamestnávateľa alebo prostredníctvom využitia sociálnych sietí, sprostredkovatelia sa ukazujú byť významní pri ovplyvňovaní regionálnej dynamiky trhu práce“ (Benner, 2004, 181). Ako tretia strana, ktorá pôsobí na pracovných trhoch pri získaní orientácie na trhu práce, umožňujúca v podmienkach flexibilného trhu práce rýchle najímanie a prepúšťanie pracovníkov v súvislosti s rýchle sa meniacimi požiadavkami práce, „sprostredkovateľské agentúry môžu preberať dôležitú úlohu pri vyrovnávaní sa s rýchlymi zmenami v dopyte po práci, ovplyvňujúc zároveň i vývoj zručností a reflexivitu žiaducich pracovných kompetencií podľa aktuálnych pracovných cieľov“ (Benner, 2004, s.184). Príklon k využívaniu sprostredkovateľských organizácií v podmienkach slovenského trhu práce potvrdzujú dokladajú empirické zistenia rozsahu využívania sprostredkovateľov vo sfére informačno-komunikačných technológií, podľa ktorých môže pri využívaní sprostredkovateľských organizácií ísť sčasti i o skúšobný záujem zo strany záujemcov o zamestnanie, kedy záujemca o zamestnanie má snahu preveriť prostredníctvom sprostredkovateľa, či príslušný nový zamestnávateľ neposkytuje iné, lepšie podmienky v podmienkach flexibilného a dynamického odvetvia pracovnej činnosti (Černák, 2008).

Nárast významu informácií o vývoji situácie na flexibilnom trhu práce nás vedie k zámeru využiť informácie získané na vzorke sprostredkovateľských organizácií k podpore informačného toku medzi subjektmi na pracovnom trhu s cieľom podpory využívania ľudského kapitálu na trhu práce. Zámerom tejto práce je v prvej časti na základe empirického zisťovania sledovať a porovnať pôsobenie sprostredkovateľských organizácií v systéme služieb zamestnanosti z hľadiska zamerania na jednotlivé služby v rámci štruktúry celkovej činnosti jednotlivých organizácií. V druhej časti sledujeme rozsah využívania formálnych kvalifikácií v rámci systému služieb zamestnanosti na základe odhadu počtu sprostredkovaných voľných pracovných miest s cieľom prispieť k toku informácií medzi subjektmi na trhu práce. Práca tiež kvantifikuje význam neformálnych pracovných kompetencií, špecifických pre pracovné prostredie spoločnosti informačného typu na základe empirického odhadu pracovníkov sprostredkovateľských organizácií.

konzervatívny odhad pôsobenia sprostredkovateľov na trhu práce poukazuje na zistenie, podľa ktorého „jeden zo štyroch záujemcov nachádza prácu s pomocou sprostredkovateľov, pričom tento odhad nezohľadňuje práce získané na základe pracovných webových stránok, zameraných na sprostredkovanie informácií na trhu práce“ (Benner, 2004, s.185).

1. Charakteristika činnosti systému služieb zamestnanosti a sprostredkovateľských organizácií.

Sprostredkovateľské organizácie na trhu práce sú jedným zo subjektov, ktoré sa vo vzájomnej interakcii sa podieľajú na využívaní a realizácii ľudského kapitálu jednotlivca na pracovnom trhu. Ako personálne agentúry, úrady práce, agentúry dočasného a podporovaného zamestnávania pôsobiace na trhu práce realizujú sprostredkovateľské organizácie (SO) viacero činností so špecifickou úlohou prepojiť subjekty na trhu práce a sprostredkovať tok informácií medzi nimi. Činnosť sprostredkovateľských organizácií upravuje aktuálne Zákon o službách zamestnanosti č.5/2004, ktorým sa definujú subjekty, ktoré sa zúčastňujú na poskytovaní a využívaní služieb zamestnanosti, vrátane novej štruktúry služieb zamestnanosti (ÚPSVAR)⁴. Medzi sprostredkovateľské organizácie na trhu práce (SO) podľa právnej úpravy patria agentúry dočasného zamestnávania (ADZ), agentúry podporovaného zamestnávania (APZ), sprostredkovateľské organizácie za úhradu (SZÚ), úrady práce (ÚP).

Spektrum činností sprostredkovateľských organizácií zahŕňa i oblasť pomoci, podpory, poradenstva jednotlivcovi usilujúcemu sa realizovať na trhu práce, ale i vzdelávacie aktivity, poskytovanie informácií o tréningových možnostiach, rekvalifikačných programoch, právnu a poradenskú pomoc klientom, ochrana klientov, pomoc pri dosiahnutí náhrady škody od zamestnávateľov. V mnohých prípadoch pokračujú niektoré sprostredkovateľské agentúry vo svojej činnosti i ďalej, ako napríklad dočasné agentúry poskytujúce práce vo forme leasingového zamestnávania či zamestnávateľské organizácie, ktoré môžu preberať dôležitú úlohu pri vyrovnávaní sa s rýchlymi zmenami v dopyte po práci. V rámci svojich činností sprostredkovateľské agentúry preberajú zodpovednosť za zaistenie najlepšieho súboru zručností, skúseností a schopností potrebného pre konkrétne pracovné miesto, poskytujú organizačnú infraštruktúru ktorá prepája zamestnancov a zamestnávateľov spolu. S ohľadom

Zákon charakterizuje služby zamestnanosti ako služby poskytované systémom inštitúcií a nástrojov podpory pomoci účastníkov trhu práce pri hľadaní zamestnania, zmene zamestnania, obsadzovaní voľných pracovných miest, uplatňovaní aktívnych opatrní trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených občanov. Zákon právne vymedzuje záujemca o zamestnanie, ktorým je občan, ktorý hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy na trhu práce a nie je uchádzač o zamestnanie.

na svoje špecifické postavenie majú sprostredkovateľské agentúry aktuálne informácie o situácii v dopyte a ponuke kľúčových potrieb v oblasti ľudského kapitálu na trhu práce.

2. Výskumné ciele, výberový súbor a metódy.

Zdrojom informácií pre analýzu stanovených cieľov bol empirický zber údajov na vzorke sprostredkovateľských organizácií pôsobiacich na trhu práce v období február-marec 2013. Výskum bol realizovaný v spolupráci s UPSVAR dotazníkovou formou na vzorke sprostredkovateľských organizácií. Dotazník v elektronickej forme bol uverejnený na webovej stránke a informačný mail bol rozposlaný na 865 adries sprostredkovateľov. Vyplnených bolo 96 dotazníkov, čo predstavuje návratnosť 11,1%. Výberový súbor tvorilo 57 úradov práce, 14 agentúr dočasného zamestnávania, 24 sprostredkovateľských organizácií za úhradu a 1 agentúra dočasného zamestnávania. Vo výberovom súbore boli zastúpené sprostredkovateľské organizácie zo všetkých krajov SR. Pri matematicko-štatistickej analýze výsledkov výskumu boli použité analýza významnosti rozdielov prostredníctvom neparametrického Wilcoxonovho testu pri porovnávaní významnosti rozdielov hodnotenia dôležitosti neformálnych kompetencií a využívania formálnych pracovných kompetencií podľa pracovných trhov v SSZ a one-way ANOVA testom pri porovnávaní rozdielov medzi odhadom využívania formálnych pracovných kompetencií podľa druhu SO.

Zámerom výskumu prostredníctvom sledovania interakcie sprostredkovateľských organizácií a jednotlivcov, ktorí využívajú poskytované služby v systéme služieb zamestnanosti v pozícii uchádzačov a zamestnanie a ako záujemcov o zamestnanie⁵ bola podpora dostupnosti informácií o vývoji na trhu práce v rámci optimálneho formovania a využívania ľudského kapitálu na tu práce.

V rámci teoretického kontextu formovania spoločnosti informačného typu v práci využívame kvantitatívny odhad dôležitosti pracovných kompetencií v sledovaných skupinách pracovníkov ako indikátor pracovnej kultúry informačnej spoločnosti.

⁵ I keď podľa zákona o zamestnanosti je skupina záujem vo špecificky definovaná ako skupina ľudí, ktorí môžu i nemusia byť mať prácu, a je právne vymedzená, v praxi sme sa presvedčili, že vo viacerých prípadoch u úradov práce nie je táto skupina presne evidovaná, resp. nesleduje sa či klient, ktorý využíva napr. voľne a denne dostupné online databázy patrí do evidencie uchádzačov o zamestnanie, alebo zamestnanie má a zaujíma sa ďalšie pracovné príležitosti. V prípade personálnych agentúr platí, že záujemca o zamestnanie môže byť registrovaný vo viacerých agentúrach. V rámci nášho zisťovania sme používali pojem klienti sprostredkovateľskej organizácie – a zastúpenie skupiny záujemcov v rámci celkového počtu klientov sme zistili na základe odhadu samotných SO.

Ako výskumné ciele boli stanovené:

- analýza rozsahu poskytovania a využívania služieb poskytovaných v systéme služieb zamestnanosti (SSZ),
- analýza využívania formálnych pracovných kvalifikácií v SSZ
- analýza významu pracovných kompetencií špecifických pre pracovné prostredie informačnej spoločnosti

3. Analýza činností sprostredkovateľských organizácií (SO) v rámci systému služieb zamestnanosti (SSZ).

Vychádzajúc z potreby podpory príležitostí pre celoživotné, pokračujúce vzdelávanie na trhu práce⁶ sme sa zamerali na oblasť poskytovania tréningových a vzdelávacích príležitostí u jednotlivých organizácií, keďže oblasť poskytovania a využívania rekvalifikačných programov môže napomôcť k vyrovnaniu sa s rýchlo meniacimi sa požiadavkami v oblasti pracovných kompetencií v podmienkach flexibilného obsahu pracovnej činnosti a meniacich sa pracovných cieľov.

Tab.1: Poskytovanie tréningových, vzdelávacích a rekvalifikačných príležitostí

	<i>ÚP</i>	<i>ADZ</i>	<i>SZÚ</i>	<i>Spolu</i>	<i>Spolu v %</i>
Ošetrovatel'stvo	24	0	0	24	18,8
Strojárstvo	23	0	0	23	18,0
Jazyky	13	0	7	20	15,6
Účtovníctvo	17	0	0	17	13,3
SBS	15	0	0	15	11,7
Obchod a služby	6	0	3	9	7,0
Kuchár, čašník	7	0	1	8	6,2
VZV	6	1	0	7	5,5
Lesníctvo	4	0	0	4	3,1
Kozmetika	1	0	0	1	0,8

⁶ Národný projekt Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce, dostupné na internete: nuczv.sk/projekty/dalsie-vzdelavanie-a-poradenstvo-pre-dospelych-ako-nastroj-lepsej-uplatniteľnosti-na-trhu-prace/

Pri porovnávaní hodnotenia dôležitosti jednotlivých činností bolo naším cieľom overiť rozdiel v štruktúre činností jednotlivých SO (Tab.2).⁷ Podľa zistených údajov, u všetkých druhov SO najvyššiu hodnotu dôležitosti v rámci jednotlivých činností dosiahla položka sprostredkovanie zamestnanca pre zamestnávateľa (u SZÚ 8,2 a ADZ 7,75 a u ÚP 7,8 bodu). V prípade SZÚ 68,7% organizácií označilo túto činnosť najvyššou hodnotou 10 bodov. Ďalej nasledovalo hodnotenie významu poskytovania poradenských služieb v rámci celkovej činnosti SO (6,26 u UP a 5,6 u SZÚ a 4,14 u ADZ).

Tab.2: Priemer hodnotenia dôležitosti činností SO.

Činnosti SO	ADZ	SZÚ	ÚP
spostredkovanie zamestnanca pre zamestnávateľa	7,75	8,2	7,8
poradenské služby	4,14	5,6	6,26
testovanie zručností klientov	6,29	6	3,53
spostredkovanie informácií o brigádach	5,16	3	4,84
vzdelávacie a tréningové kurzy	3,21	3,84	4,54
headhunting	4,0	3,89	4,28
pomoc pri zabezpečovaní BOZ	4,79	3,04	3,28
dočasné pridelovanie zamestnancov agentúry	7,82	1,89	2,98
spolupráca s úradom práce (SO)	3,07	2,84	4,78

Sprostredkovateľské organizácie hodnotia vysoko i testovanie zručností záujemcov o zamestnanie (6,29 u ADZ a 6,0 u SZÚ). Nadpriemernú úroveň dosiahlo hodnotenie významu sprostredkovanie informácií o brigádach v prípade ADZ (5,86), a ÚP (4,84), zatiaľ čo SZÚ hodnotili túto činnosť nižšou hodnotou (3,0). Podobne nižšou hodnotou ako priemer hodnotili SZÚ i dôležitosť spolupráce s ÚP (2,84). Pracovníci ÚP, ktorí pomerne vysoko hodnotili spoluprácu s ADZ a SZÚ pri vyhľadávaní klientov na voľné pracovné miesta (4,78), pripísali nižšiu ako priemernú dôležitosť činnostiam testovaniu zručností (3,53), poskytovaniu pomoci pri BOZP (3,28) a dočasnému pridelovaniu zamestnancov (2,98). ÚP označili vyšším

⁷ Respondenti odpovedali na otázku *Uveďte, prosím, akú časť z celkovej činnosti vašej organizácie tvoria nasledujúce poradenské a sprostredkovateľské činnosti, respondenti mohli uviesť odpoveď na škále od 1 do 10 bodov, kde 1 – najmenej dôležité, 10 – najviac dôležité.*

hodnotením dôležitosť poskytovania vzdelávacích a tréningových príležitostí (4,54) ako SZÚ a ADZ.

Rozsah jednotlivých činností SO možno sledovať i prostredníctvom počtu osôb, ktoré sa zúčastnia jednotlivých aktivít a činností SO za rok (Tab.3). Podľa zistených údajov, k najviac využívaným službám, ktoré poskytujú SO v SSZ patrí sprostredkovanie zamestnanca pre konkrétneho zamestnávateľa, ktoré poskytovalo 88, 5% (86 SO) SO v rámci výberového súboru. Túto službu využilo 43 040 osôb, pričom SO poskytovali najčastejšie túto službu v rozsahu pre 100-199 osôb ročne (21 SO z výberového súboru).

K najčastejšie poskytovaným službám v rámci SSZ patrí ďalej poskytovanie poradenských služieb, ktoré realizovalo 69,8% SO (74 SO) výberového súboru. Poradenské služby využilo 24 560 osôb, pričom ADZ i SZÚ poskytovali poradenské služby prevažne v rozsahu do 400 osôb ročne, ÚP v 14 prípadoch poskytli tieto služby viac ako 500 osobám za rok.

Z hľadiska počtu zúčastnených osôb možno k najviac využívaným aktivitám zaradiť i činnosti zamerané na testovanie zručností, ktorých sa zúčastnilo za rok 34 501 osôb v rámci 58 SO (60,4%) výskumnej vzorky. Najpočetnejšou kategóriou z hľadiska počtu zúčastnených osôb v jednotlivých SO je 10-49 testovaných osôb za rok (17 SO z výberového súboru), a 50-200 osôb (17 SO). Vzájomnú spoluprácu ÚP, ADZ a SZÚ využíva 24 ADZ a SZÚ a 34 ÚP. Na tejto aktivite sa zúčastnilo 9336 osôb, z ktorých 1633 bolo klientmi ADZ a SZU a 7703 bolo klientmi ÚP. Dočasné pridelenie zamestnancov zamestnávateľovi (leasingové zamestnávanie) využilo za rok 14 992 osôb, pričom najčastejšie bola činnosť sprostredkovania zamestnania v rámci dočasného zamestnávania realizovaná v rozsahu 1-100 osôb ročne (23 SO). V prípade 5 agentúr ADZ (35,7% ADZ) bolo ročne zamestnávaných v rámci personálneho leasingu od 1000 – 1500 osôb.

Tab.3: Rozsah poskytovania jednotlivých činností u SO a rozsah ich využívania.

<i>Činnosť SO</i>	<i>Počet SO vykonávajúcich činnosť (z 96)</i>	<i>Podiel SO vykonávajúcich činnosť v %</i>	<i>Počet osôb, ktorí sa zúčastnili na činnosti za rok</i>
Sprostredkovanie zamestnania pre zamestnávateľa	86	88,5%	43 040
Poradenské služby	74	69,8%	24 560
Testovanie zručností	58	60,4%	34 501
Dočasné pridelenie zamestnania	45	46,9 %	14 992
Brigády	52	54,1%	11 335
Vzdelávacie a výcvikové kurzy	44	45,8%	9721
Spolupráca ÚP a ADZ a SZU	58	60,4%	9336
Pomoc pri BOZP	35	35,4%	4740
Headhunting	46	49%	3997

Informácie o brigádach využilo 11 335 osôb v rámci činností sledovaných SO. Vzdelávacie a výcvikové aktivity využíva za rok 9721 osôb, v rozsahu do 1000 osôb ročne v prípade ÚP a v rozsahu do 500 osôb ročne u ADZ a SZU. Headhunting je aktivitou realizovanou v menšom rozsahu čo sa týka zúčastnených klientov, avšak túto službu poskytuje pomerne 46 SO (49%) SO, porovnateľne s počtom SO poskytujúcich vzdelávacie a výcvikové služby – 44 SO (45,8%). Väčšina agentúr (34 SO) realizuje headhunting pre 1 až 50 klientov ročne. Pomoc pri BOZP poskytovalo 35 SO (35,4%) pre 4740 osôb ročne, v rozsahu u ADZ do 200 osôb, u SZÚ do 500 a u ÚP do 1500 osôb ročne.

Potenciál využitia sprostredkovateľských organizácií ponúka príležitosť využiť aktuálne informácie o potrebách trhu práce v oblasti pracovných kompetencií pri orientovaní vzdelávacích a tréningových príležitostí, ktoré sa spájajú s osvojovaním kompetencií, relevantných na trhu práce v podmienkach spoločnosti informačného typu. Analýza rozsahu poskytovania a využívania jednotlivých činností v systéme služieb zamestnanosti pritom potvrdila, že významne častejšie poskytujú vzdelávacie a tréningové príležitosti úrady práce v porovnaní s ADZ a SZÚ.

4. Využívanie pracovných kvalifikácií a pracovných kompetencií v SSZ.

4.1. Pracovné kvalifikácie a pracovné kompetencie ako súčasť ľudského kapitálu.

V kontexte teórií informačnej spoločnosti sú premeny v oblasti práce vnímané ako jedny z kľúčových znakov nového spoločenského typu alebo v kritickom pohľade na koncepciu informačnej spoločnosti ako znaky informatizácie existujúcich etablovaných spoločenských vzťahov (Webster, 2002, s.5). Vzrast významu informácie v pracovnej oblasti nachádza odraz v premenách dynamického obsahu pracovnej činnosti, pričom informácia je obsiahnutá a prenášaná rámci výcvikových kontexte celoživotného vzdelávania. Nárast množstva informácií a rozmach využívania teoretického poznania patria podľa Webstera (2002) spolu so smerovaním ku globálnej ekonomike ku kľúčovým znakom spoločnosti informačného typu obsiahnutých v všetkých teoretických prístupoch k definovaniu informačnej spoločnosti (ekonomický, technologický, teória sieťovej spoločnosti, pracovný prístup).

Zameranie na oblasť ľudského kapitálu formujúceho sa v podmienkach informačnej spoločnosti v obojstrannom, vzájomne podmienenom vzťahu, otvára priestor pre overenie možnosti využitia faktora ľudského kapitálu ako kvantitatívneho informačnej spoločnosti - popri ukazovateľoch ako je počet pracujúcich v poznatkovo-intenzívnych odvetviach, alebo podiel týchto odvetví na HDP, je možné využiť ako indikátory rozvoja spoločnosti informačného typu i ďalšie atribúty ľudského kapitálu. Tento prístup nadväzuje na súčasné poňatie ľudského kapitálu v sociologických i ekonomických koncepciách, ktoré zohľadňujú komplexné hľadisko a rozširuje ho do podoby bohato štruktúrovaného obsahu poznatkov, znalostí schopností a osobných vlastností relevantných pre ekonomickú aktivitu (Kameníček, 2007, Dudová, 2009, Buček-Rehák-Hudec, 2010). Špecifické atribúty ľudského kapitálu z oblasti formálnych pracovných kvalifikácií pracovných kompetencií sme sa pokúsili využiť ako indikátory rozvoja pracovného prostredia informačnej spoločnosti. Práca sleduje využívanie formálnych pracovných kvalifikácií a osobných pracovných kompetencií neformálneho typu ako základných atribútov ľudského kapitálu Armstrong (1999), Pichňa (1978). Súbor formálnych kompetencií v zmysle odborných schopností, zručností v zmysle profesiovej kvalifikácie, získanej vo formálnom vzdelávacom systéme, ukončenom kodifikovanou akreditáciou a legitimizáciou nadobudnutých kompetencií je v podmienkach dynamického a flexibilného trhu práce informačnej spoločnosti (Benner, 2004) rozširovaný o ďalšie atribúty ľudského kapitálu, ktoré sa spolupodieľajú pri určovaní ekonomického

a sociálneho zaradenia človeka. Dynamicky meniaci sa obsah vedomostí, schopností a zručností človeka, ktorý sa premieňa v procese celoživotného vzdelávania možno podľa Lévyho (Lévy, 2000) označiť za určujúci znak jeho sociálnej pozície v podmienkach spoločnosti informačného typu. Ako relevantnú súčasť ľudského kapitálu je podľa autora potrebné vnímať i pracovné kompetencie získané v post-formálnom vzdelávaní v rámci celoživotného vzdelávania, ktoré majú na základe ich legitimizovaného uznania predpoklad stať sa formálne uznanými pracovnými kompetenciami.

Zohľadňujúc dynamiku a flexibilitu pracovnej náplne, ktorá je jednou z dimenzií flexibility trhu práce v podmienkach spoločnosti informačného typu (Benner, 2004), nároky na súbor špecifických atribútov ľudského kapitálu smerujúce k posilneniu profesiovej adaptability a schopnosti prispôbiť sa nárokom pracovného prostredia informačnej spoločnosti narastajú. Predpoklad, že „dosiahnuť plné využitie bohatstva ukrytého v ľuďoch nie je možné bez rozvoja ich osobnosti, sociálnych a emocionálnych zručností, vedúcich k plnej integrite človeka“ (Fudaly-Lenčo 2008, s.56) podporuje zaradenie atribútov ľudského kapitálu z oblasti osobných vlastností, postojov, sociálnych a emocionálnych zručností k relevantným zložkám ľudského kapitálu.

V kontexte znalostnej ekonomiky, kompetencie v podobe profesiovej adaptability na meniace sa podmienky a požiadavky znalostnej ekonomiky patria k základným atribútom ľudského kapitálu z oblasti vzdelanostnej štruktúry a výskumnej činnosti, využitelným ako indikátory rozvoja znalostnej ekonomiky.

4.2. Využívanie formálnych pracovných kvalifikácií.

Pri analýze využívania pracovných kvalifikácií bolo našim cieľom identifikovať najviac atraktívne pracovné kvalifikácie v SSZ. Vyjadrením atraktívnosti pracovných kvalifikácií sme zohľadnili intenzitu využívania formálnych pracovných kvalifikácií ako i odhad nedostatku pracovných kvalifikácií v SSZ prostredníctvom otvorenej otázky zo strany pracovníkov sprostredkovateľských organizácií. Rozsah využívania formálnych pracovných kvalifikácií sme sledovali na základe odhadu počtu voľných pracovných miest sprostredkovaných SO v rámci SSZ (Tab.4.)⁸

⁸ Pracovníci jednotlivých sprostredkovateľských agentúr odpovedali na otázku *Uved'te, prosím, ktoré skupiny pozícií sú obsadzované záujemcami o zamestnanie v rámci vašej organizácie najčastejšie v rámci Slovenska v regióne*, respondenti mohli uviesť najviac 5 možností.

Tab.4: Poradie pracovných pozícií podľa odhad najčastejšie sprostredkovaných pracovných pozícií (OKEČ) v SR a významnosť rozdielov podľa druhu SO.

<i>Pracovné pozície (OKEČ)</i>	<i>Počet SO</i>	<i>% z SO</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
prevádzkoví zamestnanci v službách	45	14,4	1,591	0,209
obsluha strojov a zariadení	39	12,5	0,952	0,390
prevádzkoví zamestnanci v obchode	38	12,1	7,418	0,001
remeselníci, výrobcovia, spracovatelia a opravári	32	10,2	5,471	0,006
nižší administratívni zamestnanci (úradníci	29	9,3	0,337	0,715
pomocní pracovníci v priemysle	28	8,9	2,452	0,092
pomocní pracovníci v službách	27	8,6	14,701	0,000
kvalif. robotníci v poľnohosp. lesníctve a príbuzných odboroch	18	5,8	1,020	0,364
nekvalifikovaní alebo pomocní pracovníci v poľnohospodárstve	14	4,5	0,687	0,506
zdravotnícki pracovníci	13	4,2	6,949	0,002
vysokoškolsky vzdelaní technickí pracovníci	13	4,2	0,641	0,529
vedúci a riadiaci zamestnanci	11	3,5	4,69	0,011
vedeckí a odborní duševní zamestnanci	4	13	1,433	0,244
pedagogickí pracovníci	2	0,6	0,377	0,715

Podľa výskumných zistení stredne kvalifikované manuálne práce patria k najviac využívaným kompetenciám v SSZ. Najčastejšie sprostredkovanými pracovnými pozíciami podľa pracovníkov SO v SR sú pozície prevádzkových zamestnancov v službách, ktorých označilo ako často sprostredkované 45 SO (14,4%), ďalej obsluha strojov a zariadení 39 SO (12,5%) a prevádzkových zamestnancov v obchode (38 SO, 12,1%). Nízko-kvalifikované a pomocné pracovné činnosti v priemysle a službách podľa odhadu sprostredkované boli odhadované ako často využívané pracovné kompetencie v SSZ na podobnej úrovni.

V rámci duševne pracujúcich v najväčšom počte prípadov uvedená ako často sprostredkovaná pracovná pozícia nižších administratívnych zamestnancov (u 29 SO, 9,3% SO). S odstupom nasledujú pracovné pozície duševne pracujúcich – zdravotnícki pracovníci

(13 SO, 4,2%), vysokoškolsky vzdelaní technickí pracovníci (často sprostredkované pracovné pozície u 13 SO (4,2%), spolu s pozíciami vedúcich a riadiacich zamestnancov (11 SO, 3,5%). V najmenej miere odhadujú využívanie pracovných kompetencií v SSZ SO v prípade vedeckých a odborných duševných zamestnancov a pedagogických pracovníkov (4 SO, 1,3% a 2 SO, 0,6%).

Odhad najčastejšie sprostredkovaných pracovných pozícií v SSZ sme sledovali i v rámci trhu pre pracovníkov zo Slovenska v zahraničí a pre pracovníkov o zahraničia v SR. Tab.5 vyjadruje zistenia týkajúce sa odhadu najčastejšie využívaných pracovných kompetencií podľa OKEČ v rámci SR, u pracovníkov zo SR v zahraničí a u pracovníkov zo zahraničia v SR v rámci systému služieb zamestnanosti.

Tab.5: Odhad najčastejšie sprostredkovaných pracovných pozícií (OKEČ) v SSZ v SR, pre pracovníkov zo Slovenska do zahraničia (SR do Z) a pre pracovníkov zo zahraničia na Slovensko (Z do SR)

<i>Druh pracovnej pozície (OKEČ)</i>	<i>V rámci SR abs (v %)</i>	<i>SR do Z abs (v %)</i>	<i>Z do SR abs (v %)</i>
Vedúci a riadiaci zamestnanci	11 (11,5%)	3 (3,1%)	11 (11,5%)
Odborní vedeckí a duševní zamestnanci	4 (4,2%)	1 (1,0%)	8 (8,3%)
Vysokovzdelaní technickí pracovníci	13 (13,5%)	7 (7,3%)	12 (12,5%)
Zdravotnícki pracovníci	13 (13,5)	28 (29,2%)	16 (16,7%)
Pedagogickí pracovníci	2 (2,1%)	1 (1,0%)	5 (5,2%)
Nižší admin. pracovníci	29 (30,2%)	1 (1,0%)	5 (5,2%)
Prevádzkoví zamestnanci v službách	45 (46,9%)	32 (33,3%)	16 (16,7%)
Prevádzkoví zamestnanci v obchode	38 (39,6%)	20 (20, 8%)	15 (15,6%)
Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, a príbuzných odboroch	18 (18,8%)	18 (18,8%)	4 (4,2%)
Remeselníci, výrobcovia a spracovatelia	32 (33,3%)	37 (38,5%)	11 (11,5%)
Obsluha strojov a zariadení	39 (40,6%)	30 (31,2%)	2 (20,8%)
Nekvalifikovaní pracovníci v poľnohosp.	14 (14,0%)	21 (21,9%)	9 (9,2%)
Nekvalifikovaní pracovníci v priemysle	28 (29,2%)	26 (27,1%)	14 (14,6%)
Nekvalifikovaní pracovníci v službách	27 (28,1%)	36 (37,5%)	12 (12,5%)

Porovnanie odhadu sprostredkovania pracovných pozícií v SR, do zahraničia a pre pracovníkov zo zahraničia sme overili Wilcoxonovým neparametrickým testom. Indikátorom využívania pracovných kompetencií v SSZ bol počet sprostredkovaných pracovných miest podľa pracovných pozíciách OKEČ. Sledovanými faktormi boli pracovný trh v SR, pracovný trh pre pracujúcich zo Slovenska v zahraničí a pracovný trh pre pracovníkov zo zahraničia na Slovensku.

Pri overovaní významnosti rozdielov využívania formálnych pracovných kompetencií podľa odhadu SO podľa pracovných trhov v SR, do zahraničia a zo zahraničia v pozíciách OKEČ, využívaní formálnych pracovných kompetencií sa potvrdil štatisticky významný rozdiel v skupine zdravotníckych pracovníkov, ktorých pozície vnímajú SO ako často sprostredkované viac u pracovníkov odchádzajúcich do zahraničia ako pracujúcich v SR. Významne častejšie sprostredkujú pracovné pozície nižších administratívnych pracovníkov SO pre domácich pracovníkov ako pre pracovníkov odchádzajúcich do zahraničia.

Pozície vysokoškolsky vzdelaných technických pracovníkov vnímali SO ako často sprostredkované na rovnakej úrovni v prípade domácich pracovníkov i pracovníkov prichádzajúcich zo zahraničia v týchto pozíciách. Podobne sa tento rozdiel v hodnotení SO potvrdil i u pozícií vedúcich a riadiacich zamestnancov, v oboch skupinách bolo nižšie hodnotenie v prípade odchádzajúcich na tieto pozície do zahraničia ako pracujúcich v týchto pozíciách doma.

Pri pozíciách na strednom i nižšom kvalifikačnom stupni u modrých golierov v SR a smerom do zahraničia sa nepotvrdil štatisticky významný rozdiel z hľadiska odhadu často sprostredkovaných pracovných pozícií v SSZ - najčastejšie pozície, v ktorých získavajú pracovné uplatnenie pracovníci u nás a pri odchode do zahraničia sa na strednom a nižšom kvalifikačnom stupni významne nelíšia. Tieto zistenia podporujú štatistické údaje VZPS, podľa ktorých slovenskí pracujúci odchádzajúci do zahraničia pracujú predovšetkým v stavebníctve (34%) a priemyselných odvetviach (21%). V prípade pracovnej pozície obsluha strojov a zariadení nie je rozdiel v odhade intenzity využívania týchto pracovných pozícií v SR a v zahraničí, významne menej však tieto pozície v SSZ odhaduje ako často sprostredkované v prípade pracovníkov zo zahraničia v SR ako v prípade SR.

Významne častejšie sú sprostredkované pracovné pozície pre slovenských pracovníkov na trhu práce v SR ako pre cudzincov v SR v podobných pozíciách u prevádzkových zamestnancov v obchod a službách a v prípade remeselníkov, opravárov a spracovateľov.

Podobne, v prípade kvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve, lesníctve významne viac sú v týchto pozíciách využívaní domáci pracovníci ako pracujúci v týchto pozíciách zo zahraničia. V prípade nekvalifikovaných pracovníkov v službách a nekvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve vo väčšom počte uviedli SO tieto pozície ako často sprostredkované pozície pre pracovníkov do zahraničia ako pracujúcich v SR, u kvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve bol odhad pre SR i odchádzajúcich do zahraničia na rovnakej úrovni, pričom nešlo o štatisticky významné rozdiely vo vnímaní často využívaných kompetencií v SSZ podľa pracovných trhov.

Na nižšom stupni kvalifikácie je významne častejšie sprostredkovanie pracovných miest v prípade nekvalifikovaných pracovníkov v priemysle a službách pre pracovníkov zo SR ako pre cudzincov. Medzi odhadom intenzity využívania ľudského kapitálu pracujúcich v SR v týchto pozíciách a pracujúcich odchádzajúcich na tieto pozície do zahraničia nie je významný rozdiel

Podľa zistených výsledkov odhadov sprostredkovania pracovných miest v jednotlivých odvetviach ekonomickej činnosti, najčastejšie sprostredkujú pracovné miesta SO pre pracovníkov zo SR na slovenskom trhu práce v odvetví priemyselnej výroby (4,89) (Tab.6).⁹ K najčastejšie sprostredkovaným pracovným miestam patria miesta v odvetví stavebníctva (4,33), ubytovanie a stravovacie služby (4,02), doprava a skladovanie (3,99) a veľkoobchod a maloobchod (3,91).

⁹ Prostredníctvom otázky *Uveďte, prosím, ako často podľa Vás sprostredkuje vaša organizácia pracovné miesta v nasledujúcich odvetviach pracovnej činnosti* na škále od 1 do 10 bodov, kde 1 bolo najmenej často.

Tab.6: Priemer odhadu sprostredkovania zamestnaní v SR, zo SR do zahraničia a zo zahraničia do SR podľa odvetví SK NACE

<i>Odvetvia ekonomickej činnosti SK NACE</i>	<i>SR</i>	<i>SR do Z</i>	<i>Z do SR</i>
Priemyselná výroba	4,89	3,35	2,40
Stavebníctvo	4,33	3,42	1,46
Ubytovacie a stravovacie služby	4,02	4,0	1,54
Doprava a skladovanie	3,99	3,07	1,78
Veľkoobchod a maloobchod + oprava motorových vozidiel a motocyklov	3,91	2,34	1,46
Administratívne a podporné služby	3,49	1,83	1,40
Informácie a komunikácia	3,20	2,19	1,16
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	3,17	3,12	1,90
I. Finančné a poisťovacie činnosti	2,80	1,55	1,16
Ostatné činnosti	2,72	1,96	1,28
Vzdelávanie	2,58	1,47	1,30
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	2,48	2,21	1,37
Odborné, vedecké a technické činnosti	2,17	1,31	1,32
Verejná správa a obrana + povinné sociálne zabezpečenie	2,08	1,27	0,89
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	2,01	1,51	1,19
Činnosť domácností ako zamestnávateľov; nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby na vlastné použitie	1,96	1,98	1,13
Umenie, zábava a rekreácia	1,89	1,58	1,03
Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	1,80	1,26	0,98
Ťažba a dobývanie	1,70	1,37	1,16
Nehnuteľnosti	1,70	1,3	0,94
Činnosť extrateritoriálnych združení	1,58	1,2	0,98

Pracovníci zo SR nachádzajú najčastejšie pracovné uplatnenie v zahraničí v SSZ v podobnej štruktúre odvetví ako v prípade pracovníkov v SR, pričom najčastejšou pracovnou je však pozícia v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb (4,0), nasleduje odvetvie stavebníctva (3,42) a v priemyselnej výrobe (3,35), ktoré je odvetvím s najčastejšie sprostredkovanými

pracovnými pozíciami v SR. Ako časté odhadli SO sprostredkovanie pracovných miest do zahraničia i v oblasti zdravotníctva (3,12), veľkoobchodu a maloobchodu (2,34), poľnohospodárstva (2,21) a odvetví IKT (2,19).

Pre zahraničných pracovníkov hľadajúcich pracovné miesta na slovenskom trhu práce sprostredkujú SO pracovné miesta najčastejšie v odvetví priemyselnej výroby (2,40), dopravy a skladovania (1,78) a v rámci bielych golierov v odvetví zdravotníctva a sociálnej pomoci (1,90).

4.3. Chýbajúce pracovné kompetencie.

Tab.7 uvádza poradie najčastejšie uvedených pracovných pozícií, v ktorých je podľa odhadu SO nedostatok pracovných kompetencií na trhu práce v SR.¹⁰ Na základe odhadu SO možno na trhu práce identifikovať priestor pre pracovné uplatnenie pre pracovníkov v IT oblasti, pre pracovníkov na pozíciách obsluhovačov CNC strojov, robotov, pre pracovníkov v odborných pozíciách v strojárstve (sústružník, strojník, zámočník, frézár), robotov, i odborné remeselnícke profesie (kúrenári, elektrikári, autolakovníci), pre pracovníkov v oblasti chemického priemyslu. Nedostatok pracovníkov na trhu práce identifikovali SO i v prípade lekárskeho profesií (zubári, ďalší odborní špecialisti).

Tab.7: Odhad chýbajúcich pracovných kompetencií v SSZ v SR

Pozície OKEČ	Počet SO	% z SO
IT	15	16,5
Lekár	13	14,3
Obsluhovači CNC, robotov	12	13,2
odborné pozície v strojárstve (sústružník, strojník, zámočník, frézár)	6	6,6
remeselnícke profesie (elektrikár, kúrenár, autolakovník)	9	9,9
chemický priemysel (spracovanie plastov)	6	6,6
pozície s nutnosťou ovládania cudzieho jazyka	5	5,5
poisťovací agent/finančný poradca	4	4,4
obchodný zástupca	4	4,4

¹⁰ Respondenti odpovedali na otázku *Uveďte, prosím, ak také sú, odbory, v ktorých je podľa Vás nedostatok pracovníkov s príslušnou vhodnou pracovnou kvalifikáciou*, pričom 45 respondentov uviedlo spolu 91 odpovedí.

Ako chýbajúca kompetencia sa objavuje podľa odhadu SO ovládanie cudzieho jazyka. Nedostatočný na trhu práce je i počet pracovníkov v poisťovníctve, finančných poradcov a obchodných zástupcov. Tieto pracovné pozície patria zároveň k tým, o ktoré je najmenší záujem v SSZ podľa odhadu sprostredkovateľských organizácií.

Podobne, medzi pozície, o ktoré je malý záujem zo strany záujemcov o zamestnanie a uchádzačov o zamestnanie v SSZ, patria nízko-kvalifikované pracovné miesta v poľnohospodárstve, lesníctve, i v oblasti stavebníctva, pozície šičky a prác v oblasti čistenia a upratovania.

Chýbajúce pracovné kompetencie v oblasti poľnohospodárstva, ktoré identifikovali pracovníci sprostredkovateľských organizácií sa objavili zároveň i v odhade pracovných kompetencií o ktoré je podľa SO malý záujem zo strany pracovníkov v rámci SSZ. Tab.8 uvádza poradie najčastejšie uvádzaných odborov, o ktoré je nízky záujem zo strany pracovníkov.¹¹

Tab.8: Odhad pracovných pozícií, o ktoré je v SSZ nízky záujem zo strany pracovníkov.

	<i>N</i>	%
poisťovací agenti	9	15,3
gastronómia	9	15,3
finančný poradca	8	13,6
nižšie obslužné pozície vo výrobe (obsluhovači CNC)	6	10,2
obchodní zástupcovia (door to door)	5	8,5
stavební pracovníci	5	8,5
nízko-kvalifikované pracovné pozície	4	6,8
Poľnohospodárski robotníci	4	6,8
šička	3	5,1
Lesní robotníci	3	5,1
Upratovanie, čistenie	1	1,7

Po zohľadnení odhadu najčastejšie sprostredkovaných pracovných miest v SSZ a odhadu chýbajúcich pracovných kompetencií možno ako aktuálne atraktívne pracovné kompetencie

¹¹ Respondenti odpovedali na otázku *Uveďte, prosím - ak také sú – odbory, v ktorých je podľa vás náročné obsadiť voľné pracovné miesta pre nezáujem pracovníkov o tieto pracovné miesta.* V otvorenej otázke uviedlo 44 sprostredkovateľských organizácií spolu 59 odpovedí.

označiť pracovné pozície obsluha strojov a zariadení (40,6% odhad SO ako často sprostredkovaných pracovných pozícií a (13, 2% odhad SO ako chýbajúcich pracovných pozícií v prípade obsluhy CNC strojov a robotov). V rámci skupiny modrých golierov najčastejšie sprostredkovanými pracovnými pozíciami podľa pracovníkov SO v SR sú pozície prevádzkových zamestnancov v službách, ktorých označilo ako často sprostredkované 45 SO (14,4%), ďalej obsluha strojov a zariadení 39 (12,5%) a prevádzkových zamestnancov v obchode. (38, 12,1%). Stredne kvalifikované manuálne práce sú najviac využívanými kompetenciám v SSZ. V rámci skupiny bielych golierov bol identifikovaný nedostatok kompetencií v lekárskejších profesiách a v IT sektore. Zdravotnícke pozície zároveň patria k najčastejšie sprostredkovaným v SSZ.

4. 4. Hodnotenie dôležitosti neformálnych kompetencií v procese prijímania do zamestnania v rámci systému služieb zamestnanosti.

Pracovné kompetencie, ako uvádzajú Fudaly a Lenčo (2008) sa menia v čase v závislosti od poskytovateľov a prijímateľov obsahu vzdelávania a od širších spoločenských podmienok. Azda najpodstatnejšou charakteristikou pojmu kompetencia oproti pojmu zručnosť je komplexnosť, aplikovateľnosť v rozličných oblastiach činnosti. Ak zručnosť znamená vedomosť a skúsenosť potrebnú k vykonaniu danej roly, kompetencia evokuje využívanie nadobudnutých vedomostí, zručností a schopností (Fudaly-Lenčo, 2008). Kompetencia, ktorá ako všeobecná spôsobilosť podporuje aplikáciu vedomostí a zručností v meniacej sa situácii (Belz-Siegrist, 2001) pritom umožňuje vykonať potrebné činnosti na vynikajúcej úrovni (Hrmo-Turek, 2003). Charakter kompetencie ako osobnej, neformálnej spôsobilosti je nekodifikovaný, na rozdiel od odbornej pracovnej kvalifikácie, získanej v rámci formálneho vzdelávacieho systému.

V tejto práci sa zameriavame na odhad významu špecifických kompetencií ako atribútov ľudského kapitálu charakteristických pre pracovné prostredie informačnej spoločnosti, a to v rovine pracovnej kultúry IS a v rovine uplatniteľnosti a využiteľnosti v podmienkach pracovného trhu IS¹². Ako uvádza Himanen (2004), pracovná kultúra typická pre informačnú spoločnosť sa vyznačuje špecifickými znakmi, ktoré súvisia s pracovnými postojmi, pracovnou kultúrou a etikou. Špecifické znaky pracovnej kultúry Himanen identifikuje vo sfére neformálnych kompetencií, teda osobných vlastností a postojov žiaducich na trhu práce

¹² Empirické štúdie v oblasti zisťovania významu pracovných kompetencií sledujú kompetencie pracovníkov v oblasti vzdelávania (Fudaly-Lenčo 2003, Košťálová 2011, Sekerák, 2008), pracovníkov s technickým vzdelaním (Krpáľková Krkelová 2008).

spoločnosti informačného typu. Neformálne kompetencie, ktoré Himanen identifikuje ako súčasť prvkov pracovnej kultúry sieťovej spoločnosti ako spoločnosti informačného typu tvoria osobitné kompetencie ako tvorivosť, nadšenie, otvorenosť, spolupráca a v rovine organizácie pracovnej činnosti flexibilný vzťah k času, ktoré identifikuje ako charakteristické pre typických pracovníkov informačnej spoločnosti.

Posuny v obsahu ľudského kapitálu možno sledovať na základe nárastu významu špecifických pracovných kompetencií, ktoré vyúsťujú k vývoju typu pracovnej sily, charakteristickej schopnosťou ovládať informácie a pracovať s nimi. Kompetencie v oblasti práce s informáciami, ktorými človek disponuje a ktoré vykonáva pri svojej pracovnej činnosti sú tým, čo charakterizuje stupeň blízkosti pracovnej aktivity jednotlivca s pracovnou aktivitou ako súčasťou prostredia informačnej spoločnosti (Castells, 2004). Pracovník, vykonávajúci tzv. self programmable labor má autonómnu schopnosť zamerať sa na cieľ výroby, hľadať relevantné informácie, kombinovať ich do nového poznania čím viac sú informačné systémy prepojené komplexné, spojené s databázami a informačnými zdrojmi. Predovšetkým kreatívna kapacita pracovníkov sa chápe ako nenahraditeľná súčasť kompetencií, umožňujúcich vytvárať pridanú hodnotu, najmä v oblasti výskumu, vývoja, inovácii, dizajnu, marketingu, manažmentu. Generic labor ako prevládajúci druh pracovnej aktivity, predstavuje pracovnú sféru, pri ktorej pracovník prevažne plní dané inštrukcie. Pre pracovné prostredie je podľa Castellsa pritom charakteristické paralelné využívanie oboch druhov prác.

Pracovné kompetencie typické pre priemyselnú a informačnú spoločnosť

Pracovné kompetencie v priemyselnej spoločnosti	Pracovné kompetencie v informačnej spoločnosti
Poňatie práce ako povinnosti	Práca ako seberealizácia
Dôraz na rutinné činnosti	Dôraz na idey a kreatívne výsledky
Stála organizácia pracovnej činnosti	Flexibilná organizácia pracovnej činnosti
Nižší stupeň požadovanej schopnosti a spracovávať informácie	Dôraz na schopnosť vyhľadávať a spracovávať informácie

Oblasť dynamiky pracovných kompetencií a pracovných zručností ponúka možnosť identifikovať najviac využívané pracovné kompetencie v podmienkach pracovného trhu

informačnej spoločnosti. V nadväznosti na trendy pracovného trhu v podmienkach informačnej spoločnosti možno ako relevantný ukazovateľ informačnej spoločnosti v rovine práce analyzovať empirický odhad využívania neformálnych pracovných kompetencií v podobe indexu neformálnych kompetencií informačnej spoločnosti.

Prostredníctvom empirických zistení využívania neformálnych pracovných kompetencií v systéme služieb zamestnanosti sme sledovali dôležitosť neformálnych pracovných kompetencií charakteristických pracovné prostredie spoločnosti informačného typu s cieľom overiť významnosť rozdielov pracovnej kultúry u rôznych druhov práce v podmienkach informačnej spoločnosti. Výskumným zámerom bolo overiť na základe indexu neformálnych kompetencií IS existenciu dvoch druhov prác v pracovnom prostredí informačnej spoločnosti z hľadiska pracovnej kultúry. Vychádzajúc z identifikácie kľúčových neformálnych kompetencií IS (kreativita, flexibilita, schopnosť spracovávať informácie, digitálne kompetencie a analytické schopnosti) a na základe identifikácie odlišného charakteru obsahu práce v informačnej spoločnosti podobe self-programmable a generic labor (Castells, 2004) sme predpokladali štatisticky významný rozdiel v dosiahnutej hodnote indexu neformálnych pracovných kompetencií IS na základe rozdelenia pracovných pozícií na skupiny bielych a modrých golierov.

Tab.č.8 zobrazuje dosiahnuté priemerné hodnotenie dôležitosti neformálnych kompetencií IS pre pracujúcich zo skupiny bielych a modrých golierov pri prijímaní na voľné pracovné miesto z pohľadu pracovníkov sprostredkovateľských organizácií.¹³

Tab.8. Hodnotenie dôležitosti neformálnych kompetencií IS v SSZ u bielych a modrých golierov a významnosť ich rozdielov.

Neformálne kompetencie IS	Biele goliere	Modré goliere	Wilcoxon A.S p
Kreativita	8,30	4,07	0,00
Flexibilita	8,34	6,7	0,03
Schopnosť spracovávať informácie	8,34	5,40	0,00
Digitálne kompetencie	7,07	3,19	0,00
Analytické schopnosti	7,08	3,19	0,00

Asympt.sig p=0,05

¹³ Pracovníci sprostredkovateľských organizácií pri odpovedi na otázku *Odhadnite, prosím, do akej miery sú dôležité nasledujúce osobné vlastnosti a zručnosti u záujemcov o zamestnanie pri výbere vhodného uchádzača na voľné pracovné miesto*, uvádzali odpovede na škále od 1 do 10 bodov.

Podľa empirického odhadu pracovníkov sprostredkovateľských organizácií, najdôležitejšími kompetenciami špecifické pre IS v situácii uchádzania sa o pracovné miesto v skupine bielych golierov boli kompetencia flexibility, schopnosť spracovávať informácie (8,34) a kreativita (8,30), nasledované odhadom dôležitosti analytických schopností (7,08) a digitálnych kompetencií (7,07). Podobne i pre modré goliere, ale na štatisticky významne nižšej úrovni bola odhadnutá flexibilita ako najdôležitejšia kompetencia relevantná z hľadiska pracovnej kultúry IS v situácii uchádzania sa o pracovné miesto (6,7), nasledovaná schopnosťou spracovávať informácie (5,40), kreatívnou kapacitou (4,04) a digitálnymi a analytickými schopnosťami (3,19).

Ako súhrnné vyjadrenie významu kompetencií charakteristických pre IS sme využili index definovaný priemernou hodnotou dôležitosti sledovaných položiek pre biele goliere ktorý dosiahol úroveň 7,82 a pre modré goliere, ktorý dosiahol úroveň 4,51. Keďže vo všetkých sledovaných položkách bol odhad dôležitosti neformálnych kompetencií IS významne vyšší u bielych ako u modrých golierov, dá sa predpokladať pretrvávanie odlišných typov pracovnej kultúry v podmienkach informačnej spoločnosti, čo podporuje predpoklad existencie dvoch špecifických typov prác v zmysle duševnej a manuálnej práce (self-programmable a generic labor) u Manuela Castellsa (2004).

V kontexte uplatniteľnosti a realizácie ľudského kapitálu na trhu práce sme zisťovali dôležitosť špecifických kompetencií definovaných ako kľúčov v strategických materiáloch EÚ a v súbore univerzálnych prierezových kompetencií (Belz-Siegrist, 2001). Na základe identifikácie súboru kľúčových pracovných kompetencií vychádzajúcich z analýzy materiálov EÚ¹⁴ a na základe súboru prierezových kompetencií sme vytvorili index kompetencií EÚ a index prierezových pracovných kompetencií.

¹⁴ Kompetencie podporujúce celoživotné vzdelávanie a iniciatívu „nové zručnosti pre nové pracovné miesta z apríla 2010, Rada EÚ, v Bruseli, 29.apríla 2010, ISBN 0-415-28200-4, dostupné na internete: <<http://nuczv.sk/wp-content/uploads/ST08798.SK10.pdf>>

Tab.9. Hodnotenie dôležitosti kľúčových kompetencií EU (8) v SSZ u bielych a modrých golierov a významnosť ich rozdielov.

	Biele goliere	Modré goliere	Wilcoxon
Komunikačné schopnosti v materinskom jazyku(8,96	5,58	0,00
Komunikačné schopnosti v cudzích jazykoch	8,61	5,73	0,001
Matematické schopnosti	6,19	3,58	0,00
Digitálne kompetencie	7,08	3,19	0,00
Zapojenie do verejného života	6,10	3,03	0,00
Schopnosť sa učiť	8,10	7,04	0,053
Podnikateľský duch	7,38	3,61	0,00
Kultúrna citlivosť	6,30	3,47	0,00

Asympt.sig. p=0,05

Index kompetencií EU(8) ako priemer hodnotenia kompetencií EU (8) dosiahol u modrých golierov hodnotu 4,40 a u bielych golierov hodnotu 7,35. Podľa zistených údajov, k najdôležitejším kompetenciám definovaným ako kľúčové z hľadiska uplatnenia na trhu práce u bielych i modrých golierov patrili komunikačné schopnosti v materinskom i cudzích jazykoch, ako i schopnosť učiť. V rámci kľúčových kompetencií EÚ, nadpriemernú hodnotu dôležitosti dosiahli kompetencie iniciatívnosť a podnikateľského ducha (7,38 u bielych golierov a 3,61 u modrých golierov, nasledované digitálnymi kompetenciami (7,08 u bielych a 3,19 u modrých golierov), kompetenciami kultúrnej citlivosti (6,30 a 3,47), matematických schopností (6,19 a 3,58) a zapojenia sa do verejného života (6,10 a 3,03).

Vo všetkých sledovaných položkách sa položkách sa potvrdil štatisticky významný rozdiel s výnimkou kompetencie schopnosť učiť sa, ktorá bola potvrdená ako jediná nediferencovaná kompetencia z hľadiska dôležitosti u bielych a modrých golierov (Wilcoxon 0,053). Schopnosť učiť, ktorá dosiahla v rámci hodnotenia dôležitosti pri procese prijímania do zamestnania hodnotu 8,1 u bielych golierov a 7,04 u modrých golierov, bola hodnotená ako jediná nediferencovaná kompetencia spomedzi kompetencií (EU8), pri ktorej sa nepotvrdil štatisticky významný rozdiel. Táto skutočnosť, spolu s hodnotením dôležitosti flexibility v skupine neformálnych kompetencií IS u modrých golierov by mohla byť signálom

formujúcej sa informačnej spoločnosti a vyjadrení požiadaviek, ktoré pracovné prostredie vytvára vo vzťahu k rozvíjaniu ľudského kapitálu.

Ako uvádzajú Pol- Novotný – Chaloupková-Šimberová (2007), kompetencie schopnosť učiť sa a matematické schopnosti a schopnosti vo vede a v technológiách patria k základným zložkám schopnosti komplexne riešiť problémy v kontexte rozvoja adaptability a flexibility ľudského kapitálu. Dôležitosť matematických kompetencií a kompetencií vo vede a technológiách bola odhadnutá pre modré goliere na nadpriemernej úrovni 3,61. S ohľadom na uvedené zistenia dôležitosti matematických kompetencií a schopnosti učiť sa, možno potvrdiť význam a relevantnosť rozvoja kompetencií riešenia problémov u oboch sledovaných typov práce.

V rámci skupiny prierezových neformálnych pracovných kompetencií sme overili štatistickú významnosť v skupine kompetencií zodpovednosti, precíznosti, výkonnosti, samostatnosti a schopnosti sa učiť. V rámci sledovaných skupín, súhrnný index u oboch skupín pracovníkov dosiahol najvyššiu hodnotu (8,45 u modrých a 8,69 u bielych golierov), pričom v uvedených položkách sa nepotvrdil štatisticky významný rozdiel (*Tab.10*). Ako univerzálne kompetencie, pri ktorých nie je významný rozdiel medzi bielymi a modrými golierni, možno popri kompetencii zodpovednosti označiť i kompetencie výkonnosť, samostatnosť, precíznosť a schopnosť učiť sa ako jedinú kľúčovú kompetenciu zo skupiny kľúčových kompetencií EU8.

Tab.10. Hodnotenie dôležitosti univerzálnych prierezových kompetencií (PK) u bielych a modrých golierov v SSZ a významnosť ich rozdielov:

	Biele goliere	Modré goliere	Wilcoxon
Zodpovednosť	8,96	9,15	0,831
Precíznosť	8,73	8,73	0,468
Výkonnosť	8,65	9,08	0,282
Samostatnosť	8,92	8,27	0,107
Schopnosť učiť sa	8,1	7,04	0,053

Asympt.sig.=0,05

Index prierezových kompetencií (PK) ako priemer hodnotenia kompetencií PK dosiahol u modrých golierov hodnotu 8,45 a u bielych golierov hodnotu 8,69. Súhrnné vyjadrenie hodnoty dôležitosti univerzálnych prierezových kompetencií na podobnej úrovni u bielych

a modrých golierov v procese prijímania do zamestnania podľa odhadov pracovníkov SO v SSZ potvrdzuje ich univerzálny charakter a význam podpory ich rozvíjania v rámci systému služieb zamestnanosti s cieľom posporiť rozvoj uplatniteľnosti uchádzačov a záujemcov o zamestnanie.

4.5. Problémové oblasti využívania ľudského kapitálu v SSZ.

Respondenti zaradili v svojich odpovediach v otvorenej otázke medzi bariéry optimálneho využívania ľudského kapitálu zaradiť nasledujúce skutočnosti:

- záujemcovia a uchádzači zamestnanie majú záujem je o rekvalifikačné kurzy, kurzy, školenia a doplnenie kvalifikácie, avšak tieto sú pripravované „zhora“, samotní záujemcovia o prácu by vedeli sami povedať čo potrebujú
- v oblasti tréningových príležitostí sa veľa kurzov sa robí pre potreby zahraničných investorov, zamestnávateľov, zanedbáva sa domáca tradícia
- zanedbávaná je i skupina vysokoškolsky vzdelaných ľudí 40 plus, výskum, vývoj, reálne potreby tejto skupiny, skôr sa kladie do popredia záujem v nižšie vzdelaných skupinách uchádzačov o zamestnanie – to je riziko pre rozvoj informačnej spoločnosti a jej pracovného trhu v podmienkach SR
- na trhu práce kompetencie sú, skôr chýbajú pracovné miesta
- problémom je rodinkárstvo, korupcia pri obsadzovaní pracovných miest – tento jav mladých ľudí odrádza napríklad od štúdia
- mladí absolventi okrem praxe disponujú často nedostatočnými kompetenciami, príprava počas školy je nedostatočná pokiaľ ide o požiadavky aktuálnej praxe, problémom je i nedostatočná príprava pedagógov, ktorí sú roky mimo praxe

5. Záver.

V tejto práci sme využili informácie získané na vzorke sprostredkovateľských organizácií pri analýze situácie na trhu práce so zreteľom na využívanie ľudského kapitálu systéme služieb zamestnanosti. Empirické zistenia využívania pracovných kompetencií na základe odhadu počtu sprostredkovaných pracovných miest potvrdili, že u modrých golierov patria stredne kvalifikované pozície (pracovné pozície obsluhy CNS strojov, pracovné pozície v strojárstve a v remeselníckych pozíciách) k najviac využívaným v systéme služieb zamestnanosti a zároveň podľa odhadu i k pracovným pozíciám, v ktorých je voľný priestor na pracovné uplatnenie na trhu práce.

Ako najviac atraktívne pracovné kompetencie zo skupiny bielych golierov zistenia potvrdili pracovné kompetencie v oblasti IT sektora a v oblasti zdravotníctva, ktoré patria k najčastejšie sprostredkovaným a ktoré podľa odhadu SO ponúkajú možnosti pre využitie ľudského kapitálu vo voľných pracovných miestach. K najviac využívaným pracovným kompetenciám patria i pracovné kompetencie v oblasti administratívnych služieb.

Na základe odhadu sprostredkovateľských organizácií boli ako chýbajúce pracovné kompetencie na trhu práce identifikované pracovné pozície v strojárskom, chemickom priemysle, v remeselníckych pozíciách (v pozíciách sústružník, frézar), v oblasti IT sektora, zdravotníckych pozíciách a v oblasti finančného sprostredkovania, v ktorých možno identifikovať priestor pre pracovné uplatnenie v rámci trhu práce v SR.

Porovnanie využívania formálnych pracovných kompetencií na domácom a zahraničnom trhu práce potvrdilo podobnú štruktúru využívania pracovných kompetencií u modrých golierov, pričom najčastejšie sprostredkovanou pracovnou pozíciou do zahraničia je pozícia v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb, v rámci SR pozície v priemyselnej výrobe. Významne častejšie v rámci systému služieb zamestnanosti sprostredkované pracovné pozície v oblasti zdravotníctva smerom do zahraničia ako na domáci trhu práce. Z hľadiska sledovania využívania pracovných kompetencií a súladu ponuky a dopytu pracovných kompetencií by bolo prínosom do budúcnosti analyzovať regionálne rozdiely v rámci využívania formálnych pracovných kompetencií v SSZ, pričom prínosom aktuálnych informácií z prostredia trhu práce je predovšetkým podpora optimálneho využívania ľudského kapitálu v praxi.

Bohatá štruktúra obsahu ľudského kapitálu umožňuje zachytiť dynamiku ľudského kapitálu v praxi a ponúka možnosť sledovať smerovanie rozvoja pracovného prostredia spoločnosti informačného typu. Na základe informácií získaných empirickým zisťovaním na vzorke

sprostredkovateľských agentúr sme sledovali hodnotenie dôležitosti špecifických kompetencií charakteristických pre informačnú spoločnosť. Empirické zisťovanie hodnotenia významu vybraných neformálnych kompetencií nám umožnilo kvantifikovať dôležitosť neformálnych pracovných kompetencií v SSZ v kontexte pracovnej kultúry IS a v kontexte uplatniteľnosti na trhu práce, pričom štatistický významný rozdiel bol potvrdený u bielych a modrých golierov v rámci hodnotenia dôležitosti neformálnych kompetencií IS vo všetkých sledovaných kompetenciách. Na základe výskumných zisťovaní dôležitosti neformálnych kompetencií charakteristických pre pracovné prostredie IS v systéme služieb zamestnanosti možno potvrdiť pretrvávanie dvoch typov pracovnej činnosti v podmienkach informačnej spoločnosti, zodpovedajúce rozlíšeniu tzv. self-programmable a generic labor (Castells, 2004).

V skupine kľúčových pracovných kompetencií (EÚ8) bola schopnosť učiť sa na základe Wilcoxonovho testu (0,053) potvrdená ako nediferencovaná univerzálna kompetencia vo vzťahu k bielym a modrým golierom, čo môžeme označiť ako signál formovania spoločnosti informačného typu. Hodnotenie schopnosti učiť sa, spolu s hodnotením kompetencie matematických schopností a schopností vo vede podporuje rozvoj schopnosti riešiť komplexné problémy v kontexte rozvoja informačnej spoločnosti.

Zistenia potvrdili, že ako univerzálne prierezové kompetencie, ktoré hodnotili sprostredkovateľské organizácie nediferencovane z hľadiska dôležitosti u bielych a modrých golierov možno označiť kompetenciu zodpovednosti, výkonnosti, precíznosti, schopnosť učiť sa a kompetenciu samostatnosti. Možno potvrdiť, že z pohľadu sprostredkovateľských organizácií v systéme služieb zamestnanosti existujú univerzálne neformálne kompetencie u bielych i modrých golierov, tieto však nepatria medzi špecifické pre pracovné prostredie spoločnosti informačného typu.

V kontexte celoživotného vzdelávania, potenciál využitia sprostredkovateľských organizácií pri rozširovaní možností pokračujúceho a ďalšieho vzdelávania ponúka príležitosť využiť aktuálne informácie o potrebách trhu práce v oblasti pracovných kompetencií pri orientovaní vzdelávacích a tréningových príležitostí, ktoré sa spájajú s osvojovaním kompetencií, relevantných na trhu práce v podmienkach spoločnosti informačného typu. Tok informácií medzi subjektmi v SSZ ponúka priestor pre podporu zlad'ovania ponuky a dopytu na trhu práce.

Literatúra

1. ARMSTRONG, M. 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, ISBN 80-7169-614-5.
2. BALÁŽ, V., SABO, Š. 2013. *Hlavné vývojové trendy v slovenskej ekonomike z hľadiska inteligentnej špecializácie*, In: NEMCOVÁ, E. a kol. *Štrukturálna adaptácia malej otvorenej ekonomiky*, Bratislava: Ekonóm, s. 94-119, ISBN 978-80-225-3776-6.
3. BELZ, H., SIEGRIST, M. 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, s. ISBN 80-7178-479-6.
4. BENNER, CH. 2004. *Labor in the Network Society: Lessons from Silicon Valley*, pp.174-213, In CASTELLS, M. et al. 2004: *The Network Society A Cross-cultural Perspective*, Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc., s.174-198. ISBN 84376 505 5.
5. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Karolinum, s.140,ISBN 80-86429-16-4.
6. CASTELLS, M. et al. 2004. *The Network Society A Cross-cultural Perspective*, Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc., 463 s. ISBN 84376 505 5.
7. DUDOVÁ, I. 2009. *Ekonomika vzdelávania*. Bratislava: Vydavateľstvo Iura edition, s.312, ISBN 978-80-225-2750-7.
8. HRMO, R., TUREK, I., 2003. *Klíčové kompetencie I*. Bratislava: STU, ISBN 80-227-1881-5.
9. ČERNÁK, B.: *Psychologické aspekty pri výberových konaniach v oblasti informačných technológií (diplomová práca)*, Univerzita Komenského, Filozofická fakulta, katedra psychológie, Školiteľ, PhDr.Gabriel Zala. Rok obhajoby.2008.
10. FUDALY, P., LENČO, P. 2008. *Neformálne vzdelávanie detí a mládeže*, Bratislava: Iuventa, pp 26-27, [cit. 2014-05-03]. dostupné na internete: http://www.iuventa.sk/files/documents/7.../publikacia_fudaly_lenco.pdf
11. IVANIČKOVÁ, A., VLČKOVÁ, V. 2010. *Ludský kapitál v znalostnej ekonomike*, pp. 34-58, In: BUČEK, M., REHÁK, Š, HUDEC, O. 2010: *Regionálne dimenzie znalostnej ekonomiky*, Bratislava, ISSN 1337-0812.
12. KAMENÍČEK, J. 2007 *Lidský kapitál. Úvod do ekonomie chování*, Praha: Karolinum, ISBN 80-246-0449-3.

13. KELEMEN, J. a kol. 2007. *Pozvanie do znalostnej spoločnosti*, Bratislava: Iura Edition, pp. 256.
14. KOSTOLANSKÁ, Z., HANZELOVÁ, E., HERICH, J., SRNÁNKOVÁ, Ľ. 2010. *Nezamestnanosť absolventov škôl a prístupy k jej riešeniu v členských štátoch EÚ v období globálnej ekonomickej krízy*. Záverečná správa VÚ č. 2145, Bratislava, Inštitút pre výskum práce a rodiny, [cit. 2014-05-03], dostupné na internete: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/.../Kostolna/VU_2146_Kostolna.pdf
15. KOŠTIALOVÁ, Jana. Kompetencie andragógov z pohľadu študentov andragogiky [online]. 2011 [cit. 2014-11-15]. Diplomová práca. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta. Vedúci práce Petr Novotný. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/362934/ff_m/>.
16. LÉVY, P. 2000. *Kyberkultura*. Praha: Karolinium. ISBN80-246-0109-5.
17. NEMCOVÁ, E., SILANIČ, P. 2013. *Indikátory znalostnej ekonomiky a konvergencia medzi členskými štátmi Európskej únie*. In *Prognostické práce*, vol.5, 2013, ISSN 1337-9666, issue 1, pp.3-17.
18. PICHŇA, J., 1978. *Sociológia práce*. Bratislava: Práca, 136 s.
19. POL, M., NOVOTNÝ, P., CHALOUPKOVÁ, L. ŠIMBEROVÁ, Z. Competence development as workplace learning in the Czech Republic. In *Competence development as workplace learning*. Innsbruck: Innsbruck University Press, 2007. s. 64-87.
20. PORUBČINOVÁ, M. 2012. *Ľudský kapitál v informačnej spoločnosti*, In: Slovenská sociologická spoločnosť pri SAV (eds.), 2012: *Sociológia organizácie v prostredí informačnej spoločnosti*, (Elektronický zdroj – CD) Zborník príspevkov z odborného seminára "Sociológia organizácie v prostredí informačnej spoločnosti. Bratislava: Katedra Sociológie VŠZaSP, 18. februára 2011. ISBN 978-80-85447-20-0
21. PORUBČINOVÁ, M., 2011. *Ľudský kapitál- bariéry a šance rozvoja ľudského kapitálu v informačnej spoločnosti*, In *Prognostické práce (online)* 2011, vol.3 no1, pp. 27-47, Prognostický ústav SAV, ISSN 1338-3590 [cit. 2014-05-03], dostupné na internete: <http://www.prog.sav.sk/fileadmin/pusav/download_files/prognosticke_prace/2011/no1/P_P_2clanok_2011Porubcinova_uprava.pdf>
22. RADVANSKÝ, M., KVETAN, V. a PÁNIKOVÁ, L. 2010. *Makroekonomická prognóza vývoj slovenskej ekonomiky so zameraním na vývoj dopytu po práci*. In: *Expertízne štúdie EÚ SAV online*, 2010, č.7 pp.1-107, ISSN 1337-0812, ISBN 0-415-28200-4, dostupné na internete: <[http:// ekonom.sav.sk/sk/publikacie/-p135](http://ekonom.sav.sk/sk/publikacie/-p135)>

23. RUBLÍKOVÁ, E., LUBYOVÁ, M. 2012. *Modelovanie a prognózy vybraných ukazovateľov trhu práce v SR*, In Prognostické práce, ISSN 1337-9666, vol 4, issue 2, pp. 75-93.
24. SEKERÁK, J., 2008: Diagnostikovanie a rozvíjanie kľúčových kompetencií v matematickom vzdelávaní, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.
25. VELŠIC, M. 2010: *Digitálna gramotnosť a trh práce (správa z výskumu)*, IVO, Bratislava, [cit. 2014-05-03], dostupné na internete: <<http://www.ivo.sk/6144/sk/projekty/digitalna-gramotnost-a-trh-prace>>
26. WEBSTER, F. 2002. *Theories of the Information Society*, London: Routledge, , pp 1-58, ISBN 0-415-28200-4
27. Kompetencie podporujúce celoživotné vzdelávanie a iniciatívu „nové zručnosti pre nové pracovné miesta z apríla 2010, Rada EÚ, v Bruseli, 29.apríla 2010, ISBN 0-415-28200-4, dostupné na internete: <<http://nuczv.sk/wp-content/uploads/ST08798.SK10.pdf>>
28. Národný projekt Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce, dostupné na internete: nuczv.sk/projekty/dalsie-vzdelavanie-a-poradenstvo-pre-dospelych-ako-nastroj-lepsej-uplatnitelnosti-na-trhu-prace/