



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



Rok 2024

STRATÉGIA ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SEKTORE BANKOVNÍCTVO, FINANČNÉ SLUŽBY, POISŤOVNÍCTVO NA OBDOBIE 10 ROKOV

NÁRODNÝ PROJEKT

Aliancia sektorových rád – predvídanie trendov a potrieb trhu práce

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 10/2023 – 10/2028

ITMS projektu: 401401DVY1

Autorský kolektív :

Tento dokument bol vypracovaný ako jeden z výstupov národného projektu „Aliancia sektorových rád - predvídanie trendov a potrieb trhu práce“, aktivita 2 Prognózovanie a transfer, podaktivita 2.1 Kvantitatívne a kvalitatívne prognózy vývoja trhu práce. Bol pripravený v spolupráci s viacerými odborníkmi, ktorí významne prispeli svojimi odbornými vedomosťami, znalosťami a skúsenosťami. Každý člen autorského kolektívu prispel svojím špecifickým odborným prínosom, čo umožnilo vytvoriť komplexný a vysoko odborný materiál. Expertné znalosti a dôkladná práca boli kľúčové pre dosiahnutie konečného výsledku.

Text neprešiel jazykovou úpravou.

CIEĽ STRATÉGIE

Cieľom stratégie rozvoja ľudských zdrojov v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo je zabezpečiť efektívny a udržateľný rozvoj pracovnej sily v priebehu nasledujúcich desiatich rokov. Táto stratégia má za úlohu poskytnúť základné informácie o sektore ako je charakteristika sektora, jeho poslanie a hlavné ciele. V nadväznosti na ekonomické ukazovatele obsahuje zhodnotenie ekonomickej činnosti ako aj popis východiskových dát týkajúcich sa ľudských zdrojov vrátane miezd. Stratégia identifikuje aktuálne trendy a predikciu vývoja sektora so zameraním na vývoj ľudských zdrojov a ich zmeny ovplyvňujúce fungovanie sektora. Záver je venovaný vyhodnoteniu a návrhu sektorových opatrení, ktoré majú za úlohu zhodnotiť efektívnosť predchádzajúcich opatrení a navrhnúť nové opatrenia na riešenie výziev v oblasti ľudských zdrojov, reflektujúc aktuálne trendy a predikcie vývoja.

Informácie, ktoré sú obsahom tejto stratégie umožnia nielen odborne zainteresovaným subjektom ale aj širokej verejnosti vytvoriť si ucelený obraz o sektore, čo v konečnom dôsledku môže dopomôcť sektoru adaptovať sa na meniace sa podmienky a zabezpečiť, že bude mať dostatočné a kvalifikované ľudské zdroje pre budúci rozvoj v súlade s dynamickými zmenami na trhu práce.

OBSAH

Cieľ stratégie.....	3
Zoznam tabuliek	5
Zoznam grafov	6
Zoznam obrázkov.....	7
Zoznam príloh.....	8
Zoznam skratiek.....	9
Štatistické zdroje.....	11
Príhovor predsedu sektorovej rady	14
1 ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE A KOMPONENTY DEFINOVANIA SEKTOROVEJ STRATÉGIE	
ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV	15
1.1 Základná charakteristika sektora a poslanie sektora v horizonte 10 rokov.....	15
1.2 Strategická analýza sektora	17
1.3 Dátové zhodnotenie vývoja ľudských zdrojov v sektore.....	21
1.3.1 Popis východiskových dát týkajúcich sa ľudských zdrojov v sektore.....	21
1.3.2 Identifikácia vplyvov pôsobiacich na sektor s dopadom na ľudské zdroje.....	27
2 AKTUÁLNE TRENDY, PREDPOKLADANÉ VÝVOJOVÉ TENDENCIE A VÝZVY SEKTORA S DOPADOM NA	
ĽUDSKÉ ZDROJE NA OBDOBIE 10 ROKOV.....	31
2.1 Aktuálne trendy sektora.....	31
2.2. Predikcia vývoja ľudských zdrojov v sektore s ohľadom na kľúčové trendy.....	34
3 VYHODNOTENIE A NÁVRH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ NA ZABEZPEČENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V	
SÚLADE S VÝVOJOVÝMI TENDENCIAMI NA TRHU PRÁCE	39
3.1 Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení	39
3.2 Návrh nových sektorových opatrení stratégie rozvoja ľudských zdrojov	43
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	48
PRÍLOHA	50

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka č. 1	Subjekty finančného trhu	15
Tabuľka č. 2	Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov	19
Tabuľka č. 3	Banky na Slovensku podľa dosiahnutých tržieb	19
Tabuľka č. 4	Poisťovne na Slovensku podľa dosiahnutých tržieb	19
Tabuľka č. 5	Evidenčný počet zamestnancov v bankovom sektore SR	22
Tabuľka č. 6	Evidenčný počet zamestnancov v poisťovnom sektore SR.....	22
Tabuľka č. 7	Banky na Slovensku podľa počtu zamestnancov	23
Tabuľka č. 8	Poisťovne na Slovensku podľa počtu zamestnancov.....	23
Tabuľka č. 9	SWOT analýza finančného sektora	29
Tabuľka č. 10	Vyhodnotenie plnenia opatrení	40
Tabuľka č. 11	Vyhodnotenie plnenia aktivít	40
Tabuľka č. 12	Návrh nových sektorových opatrení stratégie rozvoja ľudských zdrojov	46

ZOZNAM GRAFOV

Graf č. 1	Vývoj hrubej pridanej hodnoty (HPH) v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo v mil. EUR a podiel sektora na HPH v ekonomike.....	18
Graf č. 2	Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov v roku 2022	18
Graf č. 3	Výdavky na inovácie podľa sektorov v roku 2020.....	20
Graf č. 4	Výdavky na inovácie podľa sektorov v roku 2020 v bežných cenách v EUR	20
Graf č. 5	Podiel sektora na zamestnanosti na Slovensku	24
Graf č. 6	Vekové rozloženie pracovníkov v sektore v roku 2020	25
Graf č. 7	Priemerná hrubá mesačná mzda podľa sektorov v roku 2022	26
Graf č. 8	Priemerná hrubá mesačná mzda muži/ženy v roku 2022	26
Graf č. 9	Produktivita práce podľa sektorov	27
Graf č. 10	Prognóza vývoja demografie (% z celkového stavu zamestnaných v roku 2023)	34
Graf č. 11	Prognóza vývoja priemerného veku zamestnaných	34
Graf č. 12	Prognóza dopytu po pracovných miestach (počet osôb).....	35
Graf č. 13	Vývoj a prognóza expanzného dopytu (počet osôb)	36
Graf č. 14	Vývoj a prognóza nahradzovacieho dopytu (počet osôb)	36
Graf č. 15	Vývoj a prognóza zamestnanosti podľa kvalifikácie (počet osôb)	37
Graf č. 16	Ohrozené pracovné miesta v roku 2035	38
Graf č. 17	Prehľad percentuálneho plnenia opatrení	41
Graf č. 18	Prehľad percentuálneho plnenia aktivít	41

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok č. 1	Regionálne rozloženie zamestnancov sektora, rok 2022.....	24
--------------	---	----

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1 Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení	50
---	----

ZOZNAM SKRATIEK

6RP – Šiesty rámcový program

α – hladina významnosti

ASR – Aliancia sektorových rád

AZZZ SR – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR

BFSP – Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

EŠIF – Európske štrukturálne a investičné fondy

EU BA – Ekonomická univerzita Bratislava

EÚ – Európska únia

KU RK - Katolícka univerzita v Ružomberku

MF SR – Ministerstvo financií Slovenskej republiky

MH SR – Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky

MPC – Metodicko-pedagogické centrum

MPSVaR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

MS SR – Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky

MŠVVaM SR – Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a mládeže Slovenskej republiky

NBS – Národná banka Slovenska

NIVAM (NÚCEM) – Národný inštitút vzdelávania a mládeže

PU PO - Prešovská univerzita v Prešove

RCPU – Regionálne centrá podpory učiteľov

RÚZ – Republiková únia zamestnávateľov

SOPK – Slovenská obchodná a priemyselná komora

SR – Slovenská republika

SŠ – Stredná škola

STU BA – Slovenská technická univerzita Bratislava

SŽK – Slovenská živnostenská komora

SŽZ – Slovenský živnostenský zväz

ŠIOV – Štátny inštitút odborného vzdelávania

ŠPÚ – Štátny pedagogický ústav

TU KE – Technická univerzita Košice

TU TT – Trnavská univerzita v Trnave

UK BA – Univerzita Komenského Bratislava

UKF NR – Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

UMB BB – Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

UPJŠ KE – Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

VŠ – Vysoká škola

ZŠ – Základná škola

ŽU ZA – Žilinská univerzita v Žiline

ŠTATISTICKÉ ZDROJE

Štatistické údaje pre analytické účely Aliancie sektorových rád pochádzajú zo Štatistického úradu SR, ktorý je ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť štátnej štatistiky.

Metodika spracovania údajov a metaúdaje za jednotlivé štatistické okruhy sú definované v príslušných správach o kvalite, ktoré sú verejne dostupné na webovom sídle Štatistického úradu SR podľa príslušného zamerania.

Pre potreby analýzy jednotlivých sektorov boli použité údaje najmä z nasledovných štatistických oblastí, ku ktorým prikladáme metodiku zberu, spracovania a publikovania dát definovanú Štatistickým úradom SR:

Štatistický okruh:

Náklady práce:

Národné účty:

Podnikové štatistiky - organizačná štatistika:

Odvetvové štatistiky – priemysel:

Viacstranné štatistiky – veda, technika a inovácie:

Metodika

[Náklady práce](#)

[Národné účty](#)

[Podnikové štatistiky](#)

[Priemysel](#)

[Veda, technika, inovácie](#)

Jednotlivé údaje sú v príslušných štatistických okruhoch dezagregované v rámci štatistickej klasifikácie SK NACE Rev.2 do úrovne divízií, čo umožnilo následne priradenie divízie do príslúchajúceho sektora. Takto priradené údaje poskytujú prehľad o jednotlivých sektoroch v príslušných štatistických okruhoch a sú taktiež pripravené na ďalšie spracovanie podľa potrieb sektorov.

METODIKA PROGNOZOVANIA DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE – ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD (ASR)

Pri tvorbe prognózy dopytu po pracovnej sile pre potreby Aliancie sektorových rád bol využitý externý výstup Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP <https://www.cedefop.europa.eu/sk>). Táto inštitúcia pravidelne vytvára prognózu dopytu po pracovnej sile v rámci projektu „Prognóza zručností“ (Skill forecast). CEDEFOP Skills Forecast poskytuje komplexné informácie o budúcich trendoch na trhu práce v Európe. Prognóza funguje ako mechanizmus včasného varovania, ktorý má pomôcť zmierniť potenciálne nerovnováhy na trhu práce a podporiť rôznych aktérov na trhu práce pri prijímaní informovaných rozhodnutí (<https://www.cedefop.europa.eu/sk/projects/skills-forecast>). Sila prognózy CEDEFOP Skills Forecast spočíva v tom, že využíva harmonizované údaje a jednotnú metodiku na porovnateľnosť výsledkov medzi krajinami, ktoré možno zhrnúť, aby poskytli celkový obraz o trendoch na trhu práce a rozvoji zručností v EÚ. Výsledky pokrývajú všetky členské štáty EÚ plus niekoľko ďalších krajín. V rámci prognózy pre ASR sú uverejnené len výsledky pre Slovenskú republiku. Výsledky a metodiku CEDEFOP overujú národní experti zastupujúci široké spektrum odborných znalostí vrátane akademikov, ekonómov trhu práce, ekonometriov a štatistikov. Najnovšie kolo prognózy pokrýva obdobie do roku 2035. Prognóza zohľadňuje globálny ekonomický vývoj do jari 2022. Krátkodobé projekcie HDP sú v súlade s ekonomickou prognózou spoločnosti Ameco z jari 2022, zatiaľ čo dlhodobé projekcie sú v súlade s projekciami HDP použitými v populačných projekciách Europop 2019, ako je podrobne uvedené v správe o starnutí z roku 2021. Keďže Správa o starnutí z roku 2021 neobsahuje predpoklady o Európskom Zelenom dohovore, dlhodobé projekcie HDP boli upravené tak, aby odrážali implementáciu častí Zeleného dohovoru na základe informácií z hodnotenia vplyvu Európskej komisie Fit-For-55. Ďalšie podrobnosti sú zverejnené v technickej správe (https://www.cedefop.europa.eu/files/2023_skills_forecast_technical_report_0.pdf).

Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP) pomáha rozvíjať a vykonávať politiky odbornej prípravy v EÚ. Monitoruje vývoj na trhu práce a pomáha Európskej komisii, členským štátom EÚ, organizáciám zamestnávateľov a odborom zosúladiť poskytovanie odbornej prípravy s potrebami trhu práce.

CEDEFOP je organizácia EÚ, ktorá združuje tvorcov politik, organizácie zamestnávateľov a odbory, inštitúcie odbornej prípravy, učiteľov a školiteľov, ako aj študentov všetkých vekových kategórií – inými slovami, všetky zainteresované strany podieľajúce sa na odbornom vzdelávaní a príprave.

Stredisko CEDEFOP pôsobí na križovatke medzi vzdelávacími systémami a svetom práce ako fórum, ktoré umožňuje zainteresovaným organizáciám výmenu názorov a diskusie na tému zlepšovania odborného vzdelávania a prípravy v Európe. CEDEFOP poskytuje svoje odborné poznatky politickým organizáciám, ako aj zástupcom zamestnancov a zamestnávateľov v členských štátoch EÚ s cieľom pomôcť im vytvárať vzdelávacie a pracovné príležitosti.

Ako bolo spomínané vyššie, prognóza je vytvorená do roku 2035 a je dezagregovaná podľa viacerých skupín. Jednotlivé sektory podľa metodiky NACE Rev.2 sú agregované do 66 divízií, ktoré boli následne využité pri prognózovaní dopytu pre jednotlivé sektorové rady. V prípade klasifikácie povolání prognóza obsahuje 41 povolání podľa metodiky ISCO-08, ktoré sú zachované aj v rámci prognózy ASR. Prognóza je rozdelená aj podľa klasifikácie najvyššieho dosiahnutého stupňa vzdelania (ISCED 2011), pričom samotné členenie je podľa 3 základných skupín (nízke, stredné, vysoké). Viac o jednotlivých členeniach je možné nájsť v prílohe technickej správe.

Pri tvorbe prognózy dopytu po pracovnej sile pre potreby ASR sme museli pristúpiť k transformácii dát. Tento proces pozostával zo zatriedenia pôvodného členenie vytvoreného CEDEFOPom do jednotlivých sektorových rád. V prípade klasifikácie povolání a najvyššieho dosiahnutého vzdelania nebolo nutné pristúpiť k transformácií. V tomto prípade sa pristúpilo maximálne k agregácií na väčšie zoskupenia. Pre jednotlivé sektorové rady bol vytvorený aj odhad ohrozených pracovných miest. V prípade tvorby tohto ukazovateľa bol využitý metodologický prístup od autora Webb (Webb, Michael, The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market, 2019; dostupné na: <https://ssrn.com/abstract=3482150> alebo <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3482150>). Logické zdôvodnenie postupu je nasledovné. Každý typ pracovného miesta (povolania podľa klasifikácie ISCO 08) sa nachádza na určitej stupnici ohrozenia. Táto stupnica je rozdelená do jednotlivých percentilov od 0 do 100. Následne sa určí „kritická hranica“ ohrozenia. V tomto prípade to bol 65 percentil. Povolania, ktoré sa nachádzajú nad touto kritickou hranicou sú ohrozené. Na tomto mieste treba podotknúť, že nie všetky ohrozené miesta aj zaniknú. Tento indikátor vypovedá iba o štruktúre povolání v danej sektorovej rade, ktoré sú najviac ohrozené. Toto ohrozenie sa rozdeľuje do troch typov, a t.j. ohrozenie softvérom, umelou inteligenciou a robotizáciou. Zároveň bolo vytvorené aj priemerné riziko ohrozenia, ktoré bolo vypočítané ako priemer všetkých troch predchádzajúcich rizík.

PRÍHOVOR PREDSEDU SEKTOROVEJ RADY

Finančný sektor je nezastupiteľnou súčasťou našej ekonomiky, tvorí základný pilier pre stabilitu, rast a prosperitu hospodárstva. Banky, poisťovne a investičné spoločnosti zabezpečujú, aby kapitál prúdil tam, kde je najviac potrebný, či už ide o financovanie podnikateľských zámerov, infraštruktúrnych projektov alebo iných rozvojových aktivít. Tento tok kapitálu priamo prispieva k tvorbe pracovných miest a k zvýšeniu konkurencieschopnosti slovenských firiem na globálnom trhu.

Na to, aby finančný sektor mohol plniť vyššie uvedené úlohy, musí sám mať dostatok kvalitných, kreatívnych a vzdelaných zamestnancov. Stratégia rozvoja ľudských zdrojov z minulého obdobia sa snažila navrhovanými opatreniami zabezpečiť dostatok zamestnancov pre činnosti subjektov finančného sektora.

Finančný sektor tiež podporuje inovácie a technologický pokrok. Investície do nových technológií, start-upov a výskumu sú umožnené práve prostredníctvom finančných nástrojov, ktoré banky a iné finančné inštitúcie poskytujú. Tento aspekt je mimoriadne dôležitý pre budúcnosť Slovenska ako moderného a inovatívneho hospodárstva.

Na to aby táto podpora bola efektívna, a aby sa finančný sektor udržal ako jeden z lídrov v inováciách a zavádzaní technologických novín, musí investovať najprv sám do seba. Pre udržanie takýchto investícií do technológií a lídrov je nevyhnutné udržanie ziskovosti finančného sektora.

V posledných rokoch externými faktormi vyvolané krízy a výzvy uchoпил finančný sektor ako príležitosť na skokový posun vpred. Základom pre využitie týchto možností boli zamestnanci s otvoreným pohľadom na svet a riešeniami pri realizácii projektov. Aktuálne pred nami stojí jedna z najväčších výziev v podobe novej zmeny smerovania spoločnosti a bezprecedentný odliv mladých a často mimoriadne šikovných ľudí (potenciálne kľúčových zamestnancov) z krajiny, pričom takáto hodnotová dilema prebieha v mnohých demokratických krajinách.

Zreálnenie očakávaní a možností v podobe novo definovaných opatrení v tejto stratégii, ktoré nám umožnilo poučenie z dôsledného vyhodnotenia plnenia pôvodných opatrení, môže pomôcť finančnému sektoru prekonať aj ďalšie náročné obdobia. Poznajúc veľké množstvo zamestnancov finančného sektora ma naplňa dôverou v úspešné napredovanie nášho sektora.

1 ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE A KOMPONENTY DEFINOVANIA SEKTOROVEJ STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

1.1 Základná charakteristika sektora a poslanie sektora v horizonte 10 rokov

Sektor bankovníctva, finančných služieb a poisťovníctva zastrešuje aktérov finančného trhu na Slovensku. K týmto patria spoločnosti poskytujúce bankové a poistné produkty a ostatné finančné služby. Úlohou týchto inštitúcií je zabezpečiť plynulý pohyb financií medzi účastníkmi trhu a tiež udržanie finančnej úrovne jednotlivých subjektov pre prípad rizika.

Banky sú inštitúcie špecializujúce sa na „obchod s peniazmi“, a teda zhromažďujú voľné finančné prostriedky, poskytujú úvery a sprostredkujú ďalšie bankové operácie. Bankový sektor tvorí okrem centrálnej banky, ďalších 22 bánk a pobočiek zahraničných bánk. Z toho 10 bánk je tuzemských, 12 je pobočiek zahraničných bánk a 2 sú stavebné sporiteľne.

Poisťovne sa zameriavajú na poistenie rôznych rizík, tiež na výplaty poistných plnení, zábrannú a aj investičnú činnosť. Poistný sektor pozostáva z 9 poisťovní, 16 pobočiek poisťovní z iného členského štátu, ďalších 589 subjektov pôsobí na základe voľného cezhraničného pôsobenia poisťovní z iného členského štátu a na Slovensku pôsobí aj 1 pobočka zaistovne z iného členského štátu.

Na slovenskom trhu pôsobí 5 dôchodkových správcofských spoločností, ktoré poskytujú 16 dôchodkových fondov. Ďalšími aktérmi sú 4 doplnkové dôchodkové spoločnosti s ponukou 20 doplnkových dôchodkových fondov.

Do sféry finančného trhu sa radia tiež sprostredkovatelia na finančnom trhu v rozdelení na finančných agentov, finančných poradcov a finančných sprostredkovateľov z iného členského štátu. Týchto pôsobí na Slovensku vyše 25 tisíc. Na Slovensku pôsobí 10 platobných inštitúcií a pobočiek zahraničných platobných inštitúcií.

Tabuľka č. 1 Subjekty finančného trhu

Subjekt	Počet subjektov
Centrálna banka	1
Banky:	22
Banky so sídlom v SR	10
Pobočky zahraničných bánk a iných úverových inštitúcií v SR	12

Banky s oprávnením na poskytovanie investičných služieb	15
Stavebné sporiteľne	2
Poisťovne:	9
Pobočky poisťovní z iného členského štátu	16
Voľné cezhraničné pôsobenie poisťovní z iného členského štátu	589
Pobočka zaistovne z iného členského štátu	1
Trh cenných papierov:	
Obchodníci s cennými papiermi so sídlom v SR	21
Zahraniční obchodníci s cennými papiermi pôsobiaci v SR	628
Kolektívne investovanie:	
Správčovské spoločnosti a samosprávne investičné fondy so sídlom v SR	10
Zahraničné správčovské spoločnosti a zahraničné samosprávne investičné fondy so sídlom v EÚ pôsobiace v SR	234
Slovenské fondy	101
Zahraničné fondy	657
Dôchodkové sporenie:	
Dôchodkové správčovské spoločnosti	5
Doplňkové dôchodkové spoločnosti	4
Sprostredkovatelia:	
Finanční agenti:	
- Samostatní finanční agenti	401
- Podriadení finanční agenti	17199
- Viazaní finanční agenti	6896
Finanční poradcovia:	7
Finanční sprostredkovatelia z iného členského štátu	3764
Devízové miesta	399

Zdroj: Vlastné spracovanie expertov sektorovej rady zo zdrojov NBS: <<https://subjekty.nbs.sk/?s=930>>, dňa 2.10.2024.

Finančný sektor je pod neustálym tlakom z pohľadu uplynulých finančných kríz a zároveň nových výziev, ktoré sa týkajú rozvoja nových technológií, vývoja trhov a zmeny klímy. Subjekty finančného trhu podliehajú novým a komplexným právnym rámcem a prispôbujú svoje interné nastavenia technickým zmenám.

Pre dosiahnutie udržateľného hospodárskeho rastu a zároveň finančnej stability je dôležitý efektívny a spoľahlivý bankový a poisťový systém. Medzi dlhodobé ciele jednotlivých bánk a poisťovní je možné

zaradiť využívanie nových digitálnych technológií, rastúca konkurencieschopnosť, súlad s meniacimi sa právnymi predpismi a dôraz na environmentálne, sociálne a riadiace faktory.

Finančný sektor zohráva dôležitú úlohu aj v napĺňaní cieľov Európskej zelenej dohody a v stratégii EÚ pre udržateľné financovanie. Víziou týchto dohôd je dosiahnutie klimaticky neutrálneho hospodárstva EÚ do roku 2050. Medzi základné ciele patrí presmerovanie kapitálových tokov do udržateľných činností a riešenie rizík súvisiacich s klímou, ktorým je vystavený finančný sektor. Finančné inštitúcie pôsobiace na Slovensku sú jedným z inšpiratívnych lídrov v tejto oblasti a aktívne prispievajú k udržateľnému a inkluzívnemu hospodárskemu rastu prostredníctvom poskytovania produktov a služieb, ktoré zohľadňujú faktory ESG (Environmental, Social, Governance).

Podstatnou otázkou v sektore finančných služieb je sociálna oblasť, ktorá sa dotýka antidiskriminácie, rovnosti a inklúzie marginalizovaných skupín. Subjekty finančného sektora nastavujú svoje interné procesy v súlade s uvedenými pravidlami a ich víziou je vštepnie týchto súčastí do spoločnosti.

Nevyhnutným prvkom pre zlepšovanie ochrany spotrebiteľov je finančné vzdelávanie a zvyšovanie úrovne finančnej gramotnosti. K týmto cieľom krajiny Európskej únie vyzýva aj Európska komisia a ďalšie medzinárodné organizácie. Je preto potrebné priebežne diagnostikovať úroveň finančnej gramotnosti cieľových skupín obyvateľstva a identifikovať a riešiť potreby, ktoré táto diagnostika odhalila.

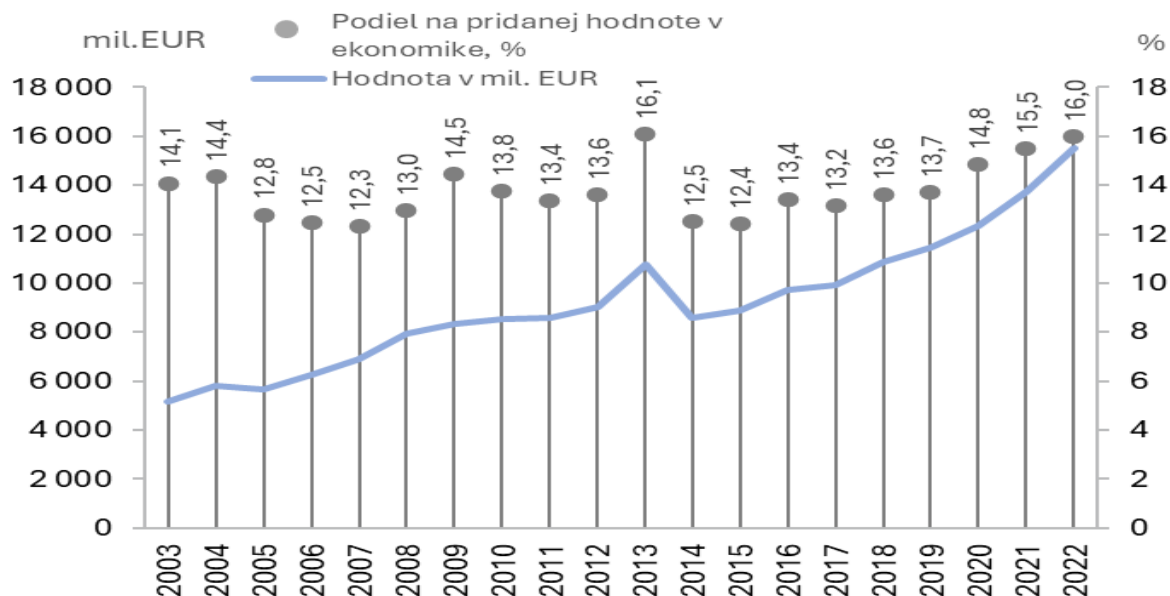
Dosiahnutie vyššie uvedených cieľov je naviazané na kvalitnú pracovnú silu, ktorá disponuje vedomosťami, znalosťami, zručnosťami, skúsenosťami a tiež vlastnosťami. Pre finančný sektor je veľmi dôležitá úroveň vzdelania zamestnancov, ich sústavné školenie, zapájanie logického myslenia a získané všeobecné znalosti. Tieto podmienky môžu byť splnené len na zdravom základe systému školstva a následného vzdelávania na Slovensku. S ohľadom na rýchlo sa vyvíjajúce a meniace prostredie je tiež dôležitá pravidelná kontrola a aktualizácia procesov vzdelávania.

1.2 Strategická analýza sektora

Sektor bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo prispieva k tvorbe pridanej hodnoty v ekonomike SR podielom 16 %, čo ho radí medzi najvýkonnejšie sektory v SR a spomedzi jednotlivých sektorov obsadil v roku 2022 1. priečku. Celkovo vytvoril pridanú hodnotu v sume 15,5 mld. EUR. Podiel jeho výkonu na celkovej pridanej hodnote v ekonomike mal historicky skôr rastúcu tendenciu, teda jeho

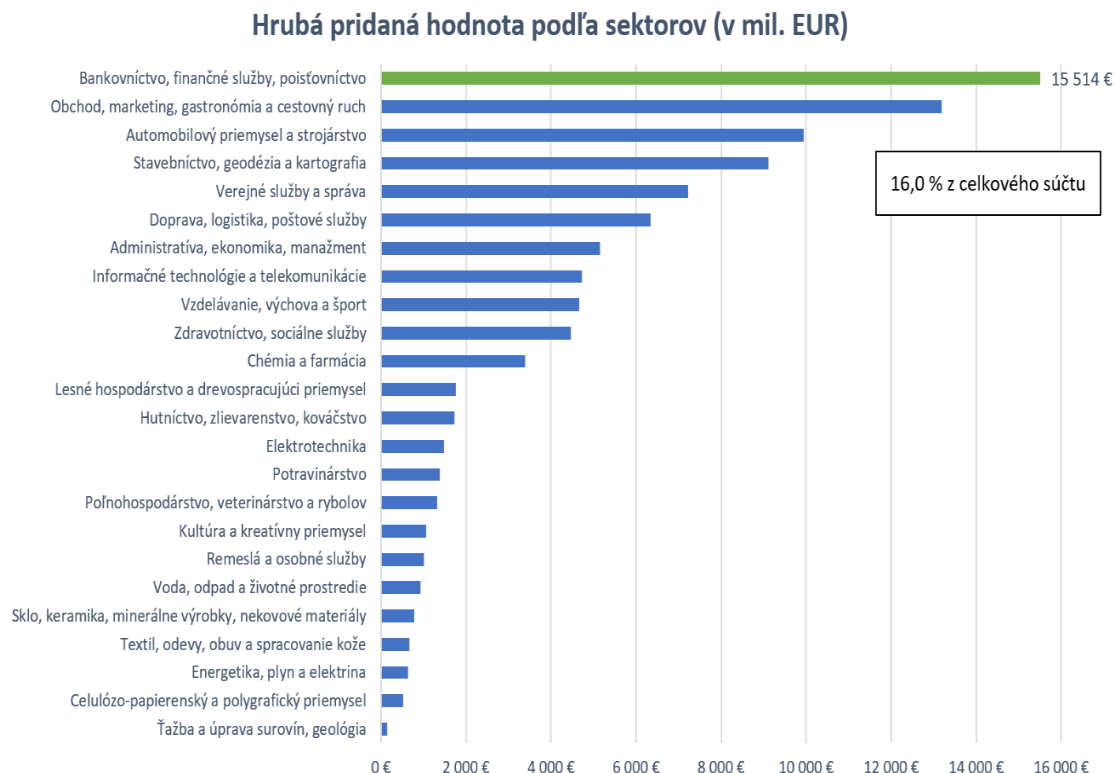
význam postupne mierne rástol. Na celkovej zamestnanosti v SR sa podieľa príspevkom 4 %, čo je deviaty najvyšší príspevok spomedzi sektorov v SR.

Graf č. 1 Vývoj hrubej pridanej hodnoty (HPH) v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo v mil. EUR a podiel sektora na HPH v ekonomike



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Graf č. 2 Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov v roku 2022



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Tabuľka č. 2 Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov

Kód sektora ¹	64	65	66	68	77	Spoločne
Pridaná hodnota	v mil. Eur	v mil. Eur	v mil. Eur	v mil. Eur	v mil. Eur	v mil. Eur
Bežné ceny	2 427,692	284,476	180,739	12 803,266	374,749	16 070,922
Stále ceny reťazené	1 565,104	614,427	96,580	8 905,924	368,346	11 550,38

Zdroj: Vlastné spracovanie expertov sektorovej rady zo zdrojov ŠÚ SR, na základe požiadavky cez Infoservis, dňa 3.10.2024.

Hrubá pridaná hodnota sektora bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo narástla od roku 2022 do roku 2024 z 15 514 mil. Eur na 16 070 mil. Eur.

Na slovenskom finančnom trhu pôsobia dve banky – Všeobecná úverová banka, a. s., a Slovenská sporiteľňa, a.s., ktorých tržby za rok 2023 presiahli 1 mld. Eur.

Tabuľka č. 3 Banky na Slovensku podľa dosiahnutých tržieb

Banky na Slovensku podľa dosiahnutých tržieb		
1	Všeobecná úverová banka, a.s.	1 073 850 000 €
2	Slovenská sporiteľňa, a.s.	1 032 440 000 €
3	Tatra banka, a.s.	893 604 000 €
4	Československá obchodná banka, a.s.	533 414 000 €
5	365.bank, a. s.	241 214 000 €

Zdroj: Finstat.sk, dostupné na: <<https://finstat.sk/databaza-financnych-udajov?sort=sales-desc&years=2020>>, dňa 2.10.2024.

Poisťovňou s najvyššími tržbami za rok 2023 na Slovensku je Allianz – Slovenská poisťovňa, a.s., ktorej tržby boli viac ako 571 miliónov Eur.

Tabuľka č. 4 Poisťovne na Slovensku podľa dosiahnutých tržieb

Poisťovne na Slovensku podľa dosiahnutých tržieb		
1	Allianz – Slovenská poisťovňa, a.s.	571 515 000 €
2	KOOPERATIVA poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group	486 594 000 €
3	UNIQA poisťovňa, a.s.	128 036 000 €
4	Union poisťovňa, a. s.	112 426 000 €
5	NOVIS Insurance Company	104 449 000 €

Zdroj: Finstat.sk, dostupné na: <<https://finstat.sk/databaza-financnych-udajov?sort=sales-desc&years=2020>>, dňa 2.10.2024.

¹ Kódy sektora podľa SK NACE: SK NACE kód 64- Finančné služby okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia, 65- Poistenie, zaistenie a dôchodkové zabezpečenie okrem povinného sociálneho poistenia, 66- Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia, 68- Činnosti v oblasti nehnuteľností, 77- Prenájom a lízing

Vysoká produktivita práce a mzdy zamestnancov sú okrem iného aj výsledkom vysokej inovačnej intenzity v sektore, ktorá dosahuje 1,75 % úrovne celkových tržieb ročne. Sektor výrazne inovuje, čo ho radí na 4. miesto spomedzi sektorov v SR. Celkové výdavky na inovácie dosiahli v roku 2020 124 mil. EUR.

Graf č. 3 Výdavky na inovácie podľa sektorov v roku 2020



Zdroj: Vlastný výpočet podľa dát ŠÚ SR

Pozn.: Graf zahŕňa len sektory, ktoré oficiálne vykazujú údaje o výdavkoch na inovácie. Z tohto dôvodu sa zobrazuje iba 18 sektorov namiesto plného počtu sektorov hospodárstva (24).

Graf č. 4 Výdavky na inovácie podľa sektorov v roku 2020 v bežných cenách v EUR



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Pozn.: V sektorech Zdravotníctvo, sociálne služby, Vzdelávanie, výchova a šport, Administratíva, ekonomika a manažment, Verejné služby a správa, Poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov a Remeslá a osobné služby sa hodnota inovácií nevykazuje.

1.3 Dátové zhodnotenie vývoja ľudských zdrojov v sektore

1.3.1 Popis východiskových dát týkajúcich sa ľudských zdrojov v sektore

Nominálna mesačná mzda obyvateľov Slovenska sa v priemere za rok 2023 medziročne zvýšila vo všetkých sledovaných odvetviach. Najviac vzrástla v odvetviach s nižšími mzdami, ako je napríklad činnosť reštaurácií a pohostinstiev, tiež vo sfére ubytovania, v stavebníctve, maloobchode a vo vybraných trhových službách. Platy rástli najpomalšie v odvetviach s najvyššími mzdami.

Rast inflácie v priebehu roka 2023 postupne spomaľoval, čo malo pozitívny dopad na zárobky obyvateľstva v porovnaní s predchádzajúcim rokom. Prevažná väčšina sledovaných odvetví hospodárstva zaznamenala zvýšenie nominálnych aj reálnych platov. Výnimku tvorili len činnosti v oblasti nehnuteľností. Reálne najviac si polepšili zamestnanci v oblasti vzdelávania, priemyselnej výroby a vo sfére finančných a poisťovacích činností.

Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR v 2. štvrtroku 2024 vzrástla medziročne o 7,1 % na 1 520 eur. Zamestnanci tak dostávali v priemere o 101 eur viac ako v rovnakom období v predchádzajúcom roku. Reálne zárobky Slovákov sa tak podľa štatistických údajov zvýšili už tretí štvrtrok po sebe. Podľa posledných údajov najvyššiu priemernú mesačnú mzdu, ktorá presahuje 2,5 tisíc EUR, dosiahli zamestnanci finančných a poisťovacích odvetví a aj z oblasti informácií a komunikácií.

V sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo pracovalo podľa dostupných údajov z roku 2023 až 83 004 osôb². Z celkového počtu zamestnancov vo finančnom sektore eviduje bankový sektor SR spolu 17 992 pracovníkov. V porovnaní s predošlým kvartálom celkový počet klesol o 121 pracovníkov. Počet pracovníkov centrálnej banky v aktuálnom štvrtroku vzrástol o 15 zamestnancov na celkovo 1 110. V medziročnom porovnaní je počet pracovníkov centrálnej banky vyšší o 41 zamestnancov. Celkový stav pracovníkov v bankách oproti predchádzajúcemu kvartálu klesol na 16 882.

² KOZ SR (2023): Podpora aktívneho starnutia a podpora striebornej ekonomiky v kontexte globálnych zmien a starnutia obyvateľov Slovenska.

Tabuľka č. 5 Evidenčný počet zamestnancov v bankovom sektore SR

Obdobie	Bankový sektor celkom	Centrálna banka	Banky a pobočky zahraničných bánk spolu
XII-2019	20 502	1 109	19 393
XII-2020	19 698	1 122	18 576
XII-2021	18 825	1 108	17 717
XII-2022	18 442	1 070	17 372
XII-2023	18 132	1 073	17 059
VI-2024	17 992	1 110	16 882

Zdroj: NBS, dostupné na: <<https://nbs.sk/publikacie/statisticky-bulletin/>>, dňa 2.10.2024

Počty zamestnancov v poisťovníctve mali od roku 2015 prevažne stúpajúcu tendenciu. Najvyšší počet zamestnancov bol zaznamenaný v roku 2016, kedy v sektore pracovalo 6 191 zamestnancov. Po roku 2019 sa tento počet znížil v medziročnom porovnaní o 174 zamestnancov. Podľa Štatistického úradu poisťovníctvo evidovalo k 31.12.2023 až 6 052 zamestnancov, pričom prírastok je tvorený predovšetkým zamestnancami zaistovne.

Tabuľka č. 6 Evidenčný počet zamestnancov v poisťovníctve SR

Rok	Poisťovníctvo	Zaistovne	Spolu poisťovníctvo a zaistovne
2015	5 992	-	5 992
2016	6 191	-	6 191
2017	6 048	-	6 048
2018	6 058	-	6 058
2019	6 131	-	6 131
2020	5 957	-	5 957
2021	5 959	-	5 959
2022	5 369	-	5 369
2023	5 344	708	6 052

Zdroj: Vlastné spracovanie expertov sektorovej rady zo zdrojov ŠÚ SR, na základe e-mailovej požiadavky, Štvrťročné podnikové výkazníctvo o práci, 2015-2023, dňa 10.10.2024.

V bankovníctve sú až 3 banky, ktorých počet zamestnancov je v rozmedzí od 3 000 do 3 999. V poisťovníctve sú tieto čísla menšie a prvenstvo má Kooperativa poisťovňa, a.s., Vienna Insurance Group s počtom zamestnancov v rozmedzí 1 000 až 1 999.

Tabuľka č. 7 Banky na Slovensku podľa počtu zamestnancov

Banky na Slovensku podľa počtu zamestnancov		
1	Všeobecná úverová banka, a.s.	3 000 – 3 999
2	Slovenská sporiteľňa, a.s.	3 000 – 3 999
3	Tatra banka, a.s.	3 000 – 3 999
4	Československá obchodná banka, a.s.	2 000 – 2999
5	365.bank, a. s.	1 000 – 1999

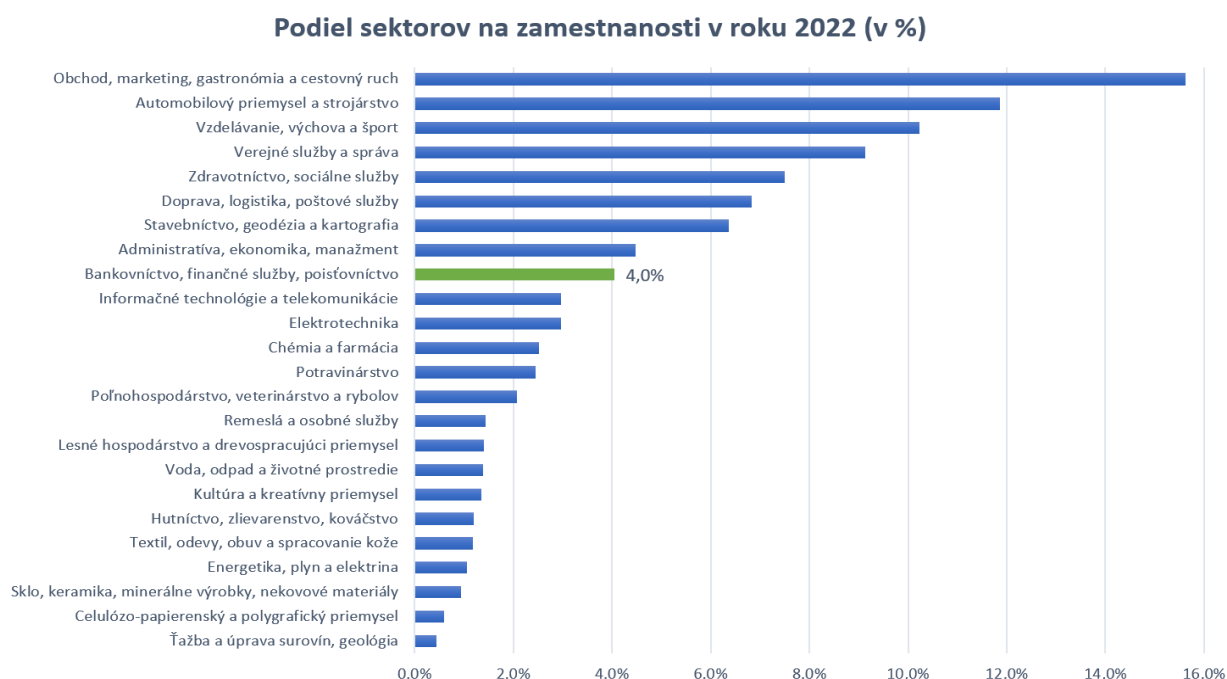
Zdroj: Finstat.sk, dostupné na: <<https://finstat.sk/databaza-firiem-organizacii?sort=empl-desc>>, dňa 2.10.2024.

Tabuľka č. 8 Poisťovne na Slovensku podľa počtu zamestnancov

Poisťovne na Slovensku podľa počtu zamestnancov		
1	KOOPERATIVA poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group	1 000 – 1999
2	Allianz – Slovenská poisťovňa, a.s.	500 – 999
3	Generali Poisťovňa, pobočka poisťovne z iného členského štátu	500 – 999
4	ČSOB Poisťovňa, a.s.	250 – 499
5	KOMUNÁLNA poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group	250 – 499

Zdroj: Finstat.sk, dostupné na: <<https://finstat.sk/databaza-firiem-organizacii?sort=empl-desc>>, dňa 2.10.2024.

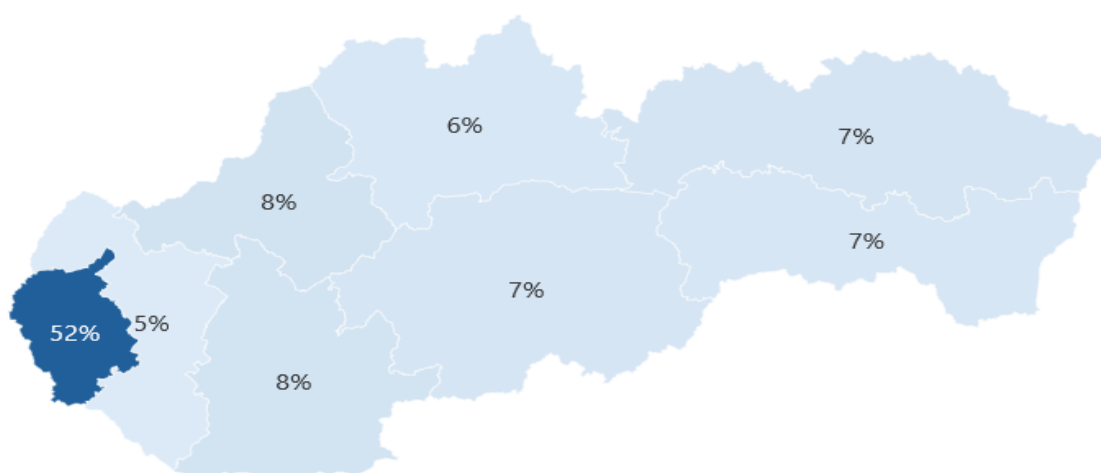
Graf č. 5 Podiel sektora na zamestnanosti na Slovensku



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Najväčšia časť pracovných činností sa vykonáva v Bratislavskom kraji s podielom zamestnancov 52 %, za ktorým s výrazným odstupom nasledujú Trenčiansky a Nitriansky kraj a ďalšie kraje sa už v počte zamestnancov výrazne nelíšia. Najmenej zamestnancov sektor bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo zamestnáva v Trnavskom kraji.

Obrázok č. 1 Regionálne rozloženie zamestnancov sektora, rok 2022

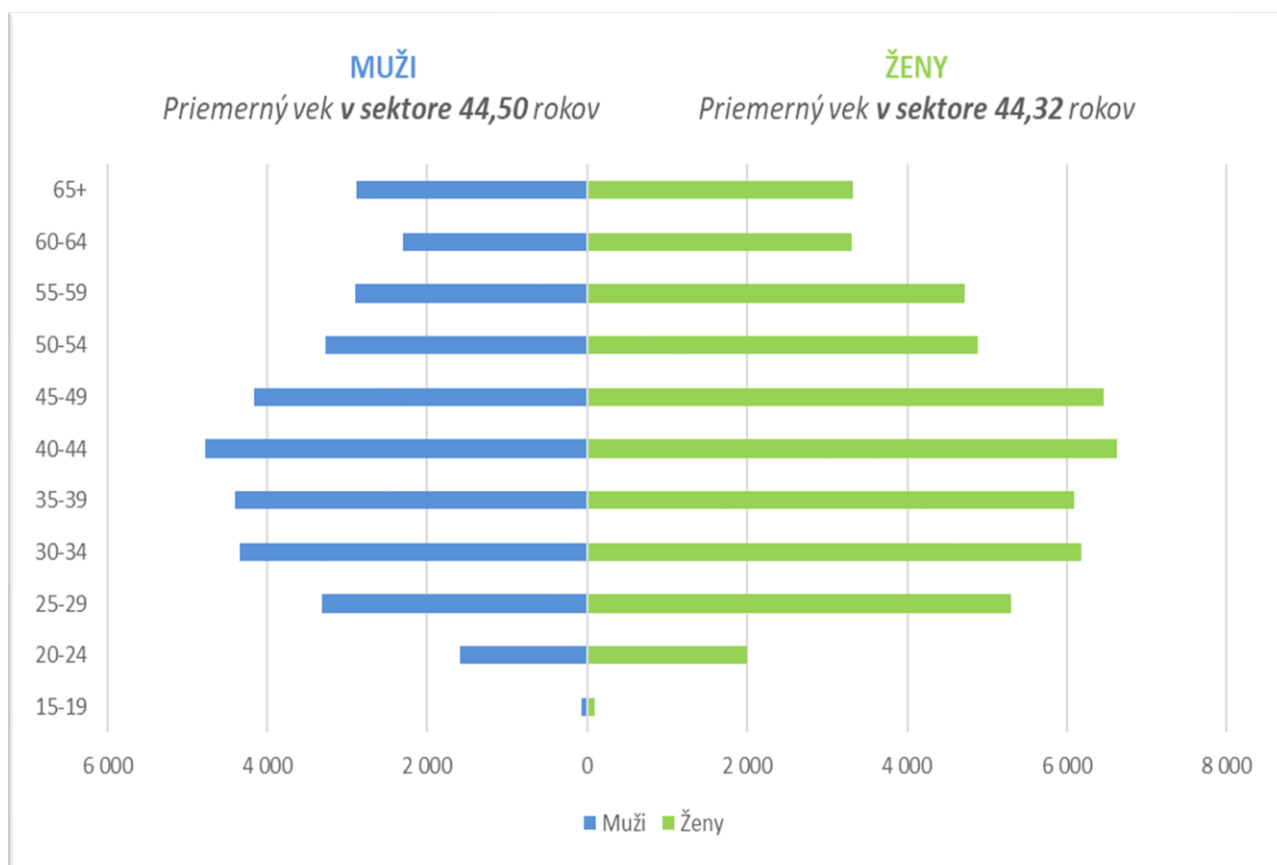


Zdroj: Vlastný výpočet podľa publikácie ŠÚ SR Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch v roku 2022.

Pozn.: V prípade, že sa v danom kraji a divízii SK NACE objavoval dôverný údaj označený „D“, do výpočtu vstúpil ako nulová hodnota.

Najpočetnejšie vekové kategórie zamestnané v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo sú v rozpätí od 30 do 49 rokov. Priemerný vek zamestnaných je 44,5 rokov v prípade mužov a 44,3 rokov v prípade žien, čo znamená, že pracovná sila v sektore sa vekovo príliš nelíši od priemerného veku zamestnaných v SR. Muži sú nepatrne starší a ženy nepatrne mladšie oproti priemeru SR. Z hľadiska zamestnanosti podľa pohlavia pomerne výrazne prevládajú ženy.

Graf č. 6 Vekové rozloženie pracovníkov v sektore v roku 2020

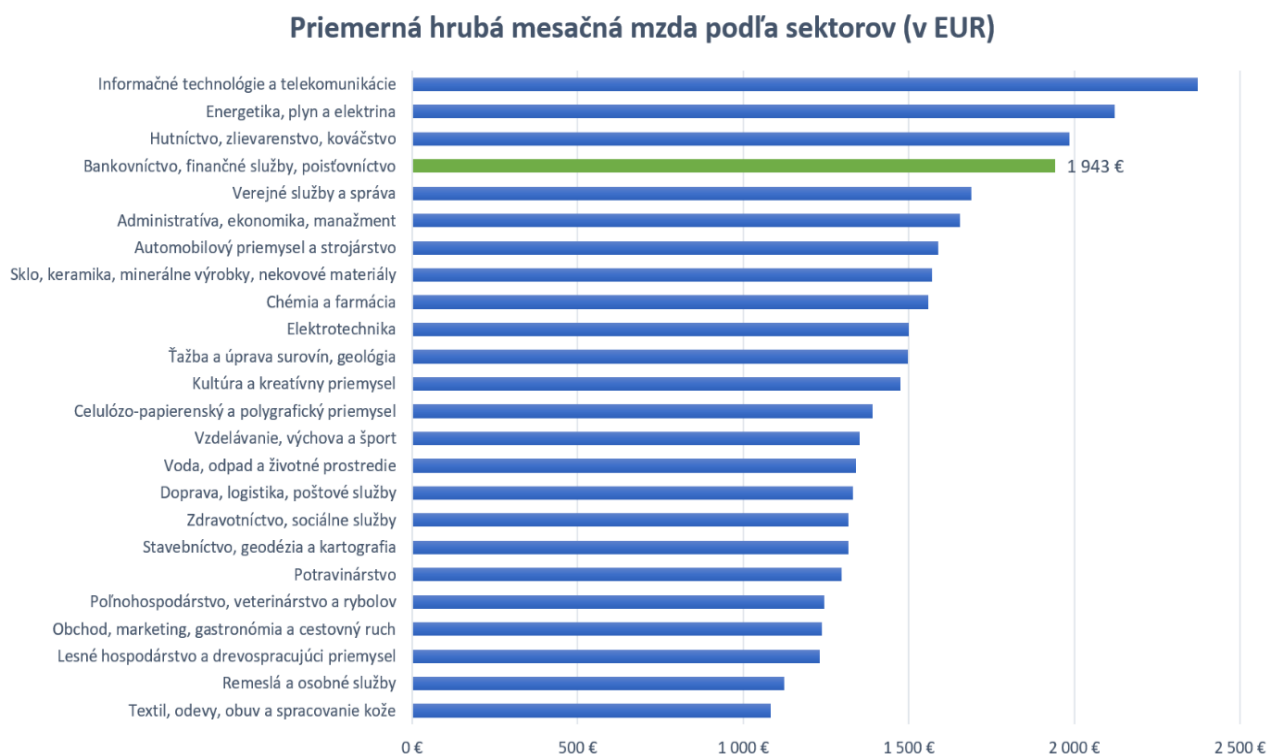


Zdroj: Vlastný prepočet KOZ SR, údaje z roku 2020

<https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21_Podpora-aktivneho-starnutia_sablona.pdf>

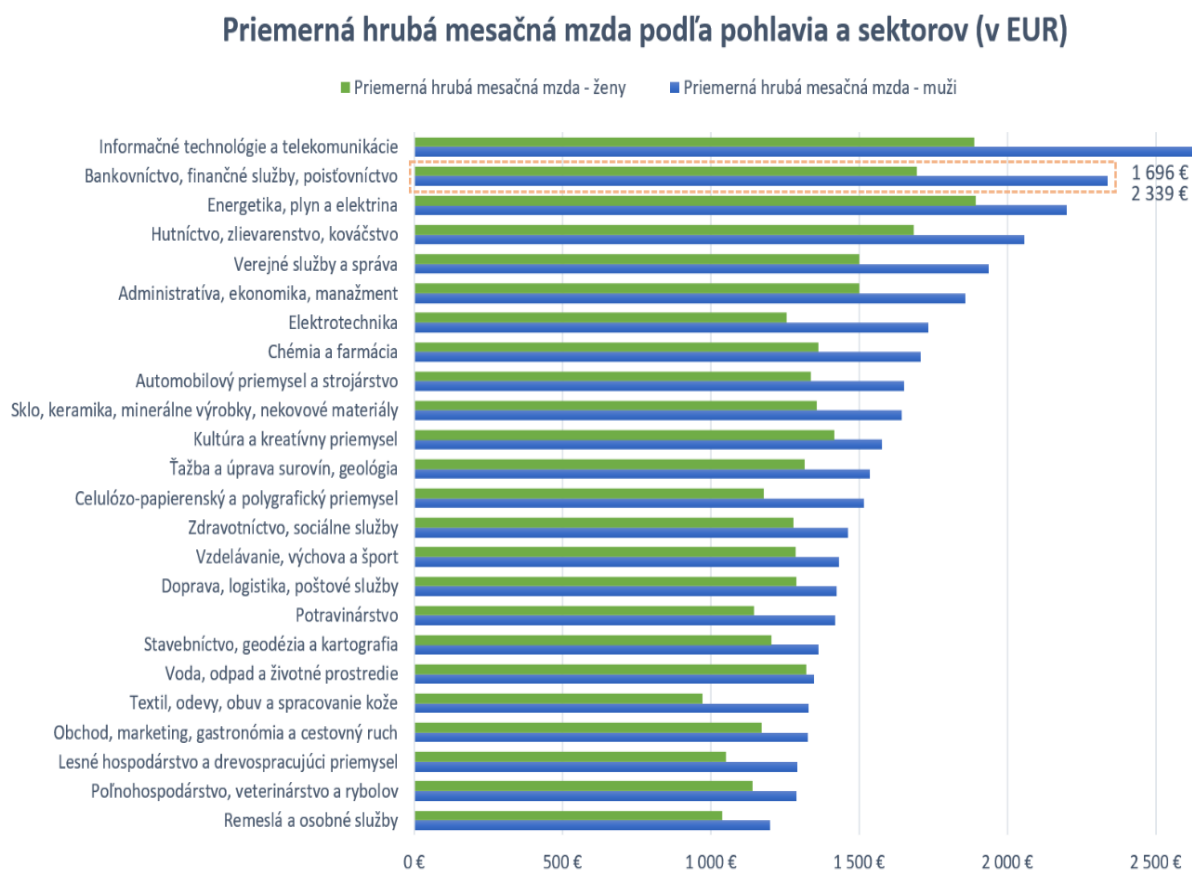
Osoby zamestnané v sektore dosahujú v porovnaní s ostatnými sektormi jednu z najvyšších priemerných miezd vo výške 1 943 EUR, čo je 4. miesto v rámci sektorov v SR. Muži dosahujú v priemere o 643 EUR (o 38 %) vyššiu priemernú mzdu ako ženy. Vďaka vysokej produkovanej pridanej hodnote aj pri pomerne nízkom počte zamestnancov je sektor jednotkou v produktivite práce v SR. Tá ročne dosahuje 232 tis. EUR. V porovnaní s produktivitou v ekonomike SR je produktivita v sektore na úrovni 401 %.

Graf č. 7 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa sektorov v roku 2022



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Graf č. 8 Priemerná hrubá mesačná mzda muži/ženy v roku 2022



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Graf č. 9 Produktivita práce podľa sektorov



Zdroj: Vlastný výpočet podľa údajov ŠÚ SR

Pozn.: Hrubá pridaná hodnota za divízie patriace do daného sektora bola vydelená počtom zamestnancov pracujúcich v sektore.

1.3.2 Identifikácia vplyvov pôsobiacich na sektor s dopadom na ľudské zdroje

Sektor bankovníctva, finančných služieb a poisťovníctva je považovaný za stabilný sektor, ktorý vďaka prísny interným nastaveniam zvláda mnohé vplyvy okolia.

Jednou z posledných väčších výziev bola pandémia COVID-19, ktorá v mnohom zmenila pohľad na fungovanie celej spoločnosti a tiež väčšiny spoločností. Jej najväčším negatívom bolo okrem samotnej podstaty ochorenia aj obmedzenie sociálnych kontaktov a prudký prechod do digitálnych a online služieb. Po ústupe pandémie v roku 2022 vznikol pojem „nový normál“, ktorý už v sebe niesol črty prekonanej pandémie.

Ďalším a stále trvajúcim faktorom ovplyvňujúcim Slovensko od začiatku roka 2022 je vojna na Ukrajine. Množstvo občanov tejto krajiny našlo svoje útočisko a uplatnenie práve na Slovensku, ktoré im poskytlo materiálnu a tiež sociálnu pomoc. Konflikt súvisiaci s Izraelom, ktorý vznikol v októbri 2023, nezaznamenal veľký vplyv na občanov Slovenska, aj keď po psychologickú stránku vyvoláva obavy.

Energetická kríza, ktorá vznikla ako dôsledok konfliktu medzi Ruskom a Ukrajinou, urýchlila prechod Európy k udržateľným energetickým zdrojom a šetrnejším spôsobom ich využívania. Do pracovného prostredia priniesla nové výzvy týkajúce sa otázok energetického zabezpečenia a plynulých dodávok týchto komodít.

Okrem uvedených udalostí vyvolávajú potrebu edukácie a zmeny na trhu práce aj ďalšie dôležité témy, ako sú napríklad udržateľnosť a ESG, nové trendy, inovácie, robotizácia, digitalizácia, kyberbezpečnosť, umelá inteligencia, sociálne oblasti v zmysle rovnosti a inklúzie marginalizovaných skupín a mnohé ďalšie. Potreby trhu práce sa rapídne menia, na čo je dôležité nastaviť aj systém vzdelávania, ktorý vychováva budúcich zamestnancov.

Dôležitou témou, ktorá sa týka celej spoločnosti a doposiaľ nebola podchytená v systéme vzdelávania a ani v jednotlivých spoločnostiach, je udržateľnosť a ESG, ktoré spolu úzko súvisia, ale nie sú identické. Zatiaľ čo udržateľnosť predstavuje vzťah medzi spoločnosťou a životným prostredím a okruh, na základe ktorého sa investovanie vykonáva, ESG stratégia je merateľná a poskytuje špecifický súbor kritérií. ESG sa zameriava na finančné riziká a možnosti výnosov z hľadiska udržateľného investovania. Hodnotenie ESG poskytuje informácie o výkonnosti a potenciálnych rizikách v oblasti udržateľnosti spoločnosti. Poskytovatelia finančných služieb majú poskytovať také produkty a služby, ktorými sa usilujú znižovať negatívne dosahy podnikania na životné prostredie a zemskú klímu, propagovať a presadzovať sociálnu angažovanosť a podporovať udržateľnú správu a riadenie firiem. Tento druh produktov a služieb môžeme označiť pojmom udržateľné financovanie. Udržateľným financovaním sektor finančných služieb podporí transformáciu celej ekonomiky a nasmeruje ju k udržateľnosti. Dosiahnuť tento cieľ majú zabezpečiť masívne zmeny v oblasti povinného zverejňovania informácií, MiFiD II a zavedením nových pravidiel a usmernení. Trendom posledných rokov sa stáva investovanie do udržateľne zmyslajúcich spoločností, ktoré konajú v súlade s ľuďmi a prírodou.

V súvislosti s ESG je potrebné spomenúť aj tlak na rodovú vyváženosť v zamestnávaní, v zastúpení v radiacích pozíciách, či v odmeňovaní. Finančný sektor aj v súvislosti s touto oblasťou, ktorá kladie dôraz na reportovacie povinnosti subjektov z mnohých oblastí a využitie skúseností z týchto oblastí je sektorom, ktorý nie je orientovaný iba na mladých, ale využíva vedomosti a kompetencie aj starších zamestnancov, čo korešponduje s výsledkami prognóz tejto stratégie.

Finančný trh príchodom nových trendov a digitalizáciou sleduje rastúci počet podvodov v sektore, čím sa zvyšuje tlak na vyvíjanie a zavádzanie mechanizmov na zabránenie podvodom a na edukáciu zamestnancov aj klientov. Medzi časté formy podvodov sa radia phishing, vishing, smishing útoky,

rozšírené sú falošné súťaže, podvody súvisiace s investovaním a falošné web stránky finančných inštitúcií. Vzniknutá situácia si na riešenie situácie vyžaduje expertov z oblasti kybernetickej bezpečnosti a tiež špecialistov so znalosťami STEM predmetov (Science – Technology – Engineering – Mathematics).

Tabuľka č. 9 SWOT analýza finančného sektora

INTERNÉ
<p>Silné stránky</p> <p>Stabilný a pomerne konzervatívny finančný trh</p> <p>Dostatočná (aktuálna) ziskovosť sektora pre tvorbu nových investícií</p> <p>Dostupné poskytovanie bankových, poisťných, investičných a iných finančných služieb</p> <p>Možnosti kariérneho rastu a pracovných pozícií na finančnom trhu</p> <p>Podpora zamestnancov zo strany ľudských zdrojov</p> <p>Veľkosť trhu vhodná na testovanie inovatívnych technológií v praxi, vysoké pokrytie internetom a prístup klientov k vývoju a zavádzaniu inovácií</p> <p>Prítomnosť nadnárodných korporácií s know-how a skúsených zamestnancov v regióne</p> <p>Digitalizácia vo finančných službách</p> <p>Kvalifikovaná a flexibilná pracovná sila</p> <p>Silné regulačné pravidlá s kvalifikovaným dohľadom NBS nad finančným trhom</p> <p>Nadštandardná legislatíva v oblasti kybernetickej bezpečnosti</p>
<p>Slabé stránky</p> <p>Nedostatočná ekonomická vzdelanosť a nízka úroveň finančnej gramotnosti obyvateľstva</p> <p>Nedostatočná osвета obyvateľstva o finančných záležitostiach</p> <p>Dlhodobo pretrvávajúci negatívny názor na poisťovníctvo</p> <p>Nízka úroveň rozvinutosti kapitálového trhu</p> <p>Vysoký podiel zahraničného kapitálu</p> <p>Odliv skúsených pracovníkov na zahraničné trhy</p> <p>Nedostatočne pripravení študenti do praxe</p> <p>Absencia reforiem školstva a neadekvátny systém vzdelávania absolventov škôl</p>

EXTERNÉ

Príležitosti

Zvyšovanie úrovne digitálnych zručností klientov pre poskytovanie produktov

Získanie investícií a ich alokácia do vývoja a testovania inovácií

Zapojenie bankového a poisťného sektora do duálneho vzdelávania

Podpora stredného a vysokého školstva formou šírenia osvedy o finančnom trhu

Prebratie príkladov dobrej praxe zo zahraničia

Tvorba zaujímavých pozícií a pracovných podmienok pre zamestnancov

Podpora analytického myslenia zamestnancov pri tvorbe produktov a vyhodnocovaní ich výkonnosti

Podpora zelenej ekonomiky a nástrojov na zelené financovanie

Otvorenie slovenského finančného trhu finančným inováciám môže prilákať na Slovensko zahraničné talenty

Komplexná systémová zmena vzdelávania a skvalitnenie celoživotného vzdelávania

Nutnosť finančného a digitálneho dovzdelávania

Aktívne zapojenie sa do dátovej ekonomiky, zvyšovanie právneho a finančného povedomia

Získanie a udržanie si odborníkov na technológie

Hrozby

Odvodové zaťaženie finančného sektora

Dlhodobo vysoké odvodové zaťaženie práce

Vysoký podiel zahraničného kapitálu znamená riziko pri rozhodovaní o inováciách

Nestabilita a nepredvídateľnosť legislatívneho prostredia

Úbytok kvalifikovanej pracovnej sily a potenciálne kvalifikovanej pracovnej sily z pracovného trhu v súvislosti s odchodom do zahraničia (ekonomicko-sociálna migrácia, rastúci trend VŠ absolventov v zahraničí a ich etablovanie)

Nedostatočná príprava budúcich zamestnancov v rámci vzdelávania na stredných a vysokých školách

Kybernetické riziká a ich prepojenie s finančným sektorom

Klesajúci záujem študentov o matematiku a technické smery, čo vedie k odlivu talentov

2 AKTUÁLNE TRENDY, PREDPOKLADANÉ VÝVOJOVÉ TENDENCIE A VÝZVY SEKTORA S DOPADOM NA ĽUDSKÉ ZDROJE NA OBDOBIE 10 ROKOV

2.1 Aktuálne trendy sektora

Ako už bolo popísané vyššie jedným z významných trendov, ktorý má vplyv na rozvoj sektora v oblasti ľudských zdrojov je udržateľné financovanie zamerané na investovanie do takých hospodárskych aktivít, ktoré prispievajú k naplneniu cieľov Európskej zelenej dohody (European Green deal). Poskytovatelia finančných služieb musia byť pripravení z pohľadu ľudských zdrojov na plnenie povinného zverejňovania nefinančných informácií a aplikovanie nových pravidiel a usmernení (napr. označovanie zelených finančných produktov, zavedenie štandardizovaného klasifikačného systému EÚ prostredníctvom Taxonómie EÚ). Napríklad spoločnosť KPMG v dokumente „Designing a sustainability organization ready for reporting“³ z roku 2024 uvádza, že väčšina oslovených spoločností očakáva podstatné zvýšenie podielu činností spojených s ESG a udržateľnosťou v pracovných povinnostiach ich zamestnancov.

Ďalším zaujímavým trendom je, že čoraz viac zamestnancov bánk sa dobrovoľne angažuje v rôznych environmentálnych a sociálnych iniciatívach, podpore miestnych komunít, dobrovoľníckych aktivitách zamestnancov, ktorí pomáhajú v rôznych komunitných projektoch a organizáciách.⁴

Stále častejšie sa vo finančnom prostredí hovorí o optimalizácii pobočkovej siete, prípadne o zavedení automatizácie vybraných procesov. Práve v tomto smere môžu banky a poisťovne zvýšiť svoju efektivitu. Viacero zamestnávateľov vo finančnom sektore umožňuje svojim zamestnancom využívanie AI, napríklad prístup k ChatGPT. Jedna z českých bánk uviedla pre časopis Bankovníctví, že „každý mesiac zamestnanci položia ChatGPT cez 200 000 otázok, resp. dopytov týkajúcich sa návrhov textov, tvorby vizuálu alebo vyhľadávania informácií o produktoch a službách.“⁵ Využívanie AI pomáha zefektívňovať poradenstvo pre klientov, napr. Chatboty v internetovom bankovníctve efektívne a rýchlo

³ KPMG.com, dostupné na: <<https://kpmg.com/kpmg-us/content/dam/kpmg/pdf/2024/designing-sustainability-organizations-ready-reporting.pdf>>, dňa 23.10.2024

⁴ Spracované expertmi sektorovej rady na základe rozhovoru s členmi pracovnej skupiny Sociálny dialóg v Slovenskej bankovej asociácii

⁵ Odborný mesačník pro profesionální finance, Bankovníctví, vyd. 1/2024

vybavujú servisné požiadavky klientov a bankárom v pobočkovej sieti tak umožňujú viac sa venovať osobnému poradenstvu s klientmi a dosahovať tak vyššiu produktivitu.⁶

Vplyv na optimalizáciu pobočkovej siete má aj návštevnosť pobočiek, ktorá každým rokom klesá, klienti viac využívajú internetové, resp. online bankovníctvo.⁷

Obmedzovanie asistovaných kanálov z dôvodu digitalizácie je dlhodobý trend, ktorý sa zrýchlil začiatkom covidovej pandémie a ďalej pokračuje vplyvom digitalizácie poskytovaných služieb. Generatívna AI má potenciál v poradenstve, v znižovaní záťaže a zefektívňovaní práce na helpdeskoch.⁸

Banky nepredpokladajú, že AI bude mať v najbližších rokoch reálne za následok prepúšťanie zamestnancov, aktuálne slúži na zjednodušovanie procesov, preškolovanie zamestnancov, doškolovanie zamestnancov v oblasti využívania AI, práca s dátami, databázami. Interné podmienky IT bezpečnosti limitujú používanie AI. Dôvody prepúšťania zamestnancov skôr ako využívanie AI sú transformácia pobočiek, digitalizácia, automatizácia a prechod klientov z pobočiek do online bankovníctva. Banky umožňujú zamestnancom vzdelávanie v práci s AI, vynakladajú úsilie, aby sa zamestnanci vedeli pohybovať v digitálnom svete, čo zvyšuje možnosti uplatnenia na trhu práce zamestnancom z bankového sektora.⁹

Slovenská banková asociácia zmapovala prostredníctvom anonymného prieskumu aktuálny trend, výzvy aj riziká spojené s využívaním umelej inteligencie v slovenskom bankovom sektore. Pre účel tohto prieskumu sa pri pojme umelá inteligencia vychádzalo z definície stanovenej v akte o umelej inteligencii (AIA), kde sa za systém umelej inteligencie považuje "strojový systém, ktorý je dizajnovaný na prevádzku s rôznymi úrovňami autonómnosti, ktorý môže po nasadení prejavovať adaptabilitu a ktorý pre explicitné alebo implicitné ciele odvodzuje zo vstupov, ktoré dostáva, spôsob generovania výstupov, ako sú predpovede, obsah, odporúčania alebo rozhodnutia, ktoré môžu ovplyvniť fyzické alebo virtuálne prostredie". Pri spracovaní dát pomocou techník umelej inteligencie využívajú banky najmä generatívne modely (ktoré dokážu vytvárať nový obsah), jazykové modely a strojové učenie/machine

⁶ Odborný mesačník pro profesionální finance, Bankovníctví, vyd. 1/2024

⁷ Peniaze.sk, dostupné na: <[Banky na Slovensku rušia pobočky: Čo stojí za tým?](#)>, dňa 23.10.2024

⁸ Odborný mesačník pro profesionální finance, Bankovníctví, vyd. 1/2024

⁹ Spracované expertmi na základe rozhovoru s členmi pracovnej skupiny Sociálny dialóg v Slovenskej bankovej asociácii

learning. Za najprínosnejšie sa považuje využitie AI v oblasti detekcie podvodov a automatizácie rutinných úloh (ako napríklad zadávanie údajov, spracovanie transakcií, overovanie dokumentov, ai.). Za menej prínosné patria možnosti zisťovania súladu s legislatívou a možnosti regulačnej podpory.

Najväčšou výzvou pri používaní umelej inteligencie je ochrana údajov a zabezpečenie citlivých finančných informácií v spojitosti s kybernetickou bezpečnosťou. Pri nasadení umelej inteligencie sa za najdôležitejšie z pohľadu biznisu považuje presnosť odpovede.¹⁰

Slovenská banková asociácia uviedla v tlačovej správe z augusta 2024, že vplyvom digitálnej transformácie, inovatívnych technológií a globálnych mega trendov digitálnej doby vznikla potreba preškolovania zamestnancov. Banky zabezpečujú vzdelávanie a prehľbovanie vedomostí zamestnancov.

Novými trendmi v oblasti ľudských zdrojov sa stali napríklad agilný spôsob práce, boj proti podvodom, či flexibilita pracovnej doby. Zvýšil sa dôraz na digitálne zručnosti, digitalizáciu procesov a ochranu pred kybernetickými útokmi, čo zahŕňa zvyšovanie informovanosti klientov a pravidelné preškolovanie zamestnancov v týchto oblastiach. Nové trendy zahŕňajú aj on-line stretnutia a pracovné pohovory, ako aj rastúce požiadavky kandidátov na možnosť pracovať úplne alebo čiastočne z home office.

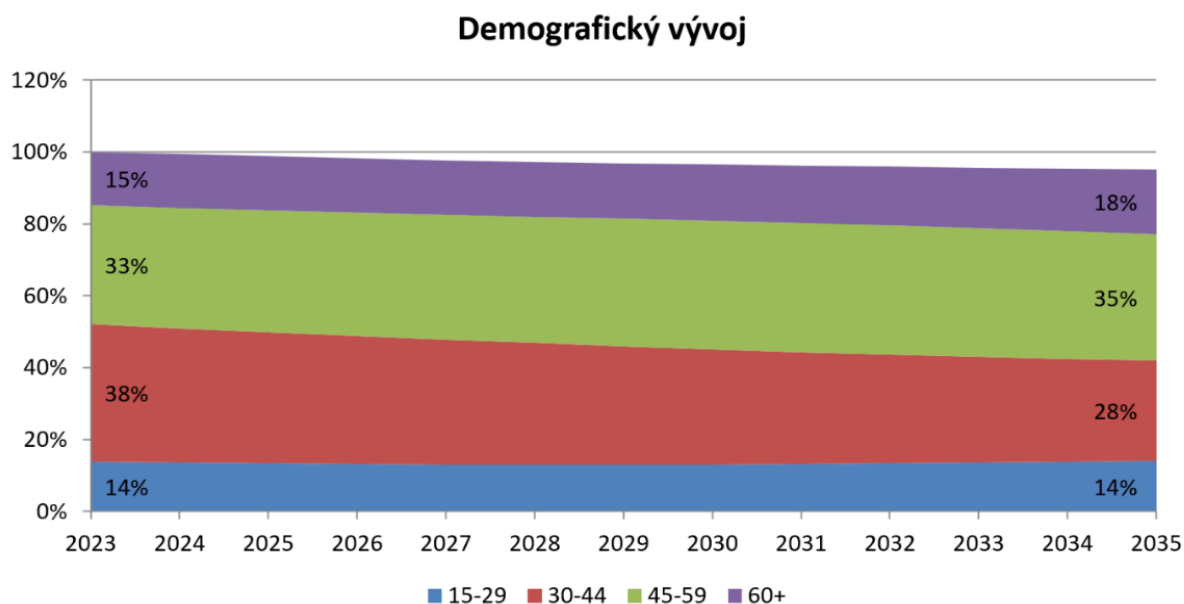
Dlhodobým trendom je problém s nedostatkom ľudského kapitálu, vrátane výberu vhodných kandidátov v oblasti retailu a IT. Banky sa tiež usilujú prilákať IT odborníkov z iných krajín. Banky sa stretávajú s nízkym počtom kandidátov na špecifické pozície, nižšou flexibilitou kandidátov pri rozvíjaní nevyhnutných nových zručností, nedostatkom kandidátov pre prácu s umelou inteligenciou, či chýbajúcimi skúsenosťami s ňou ako novou oblasťou.¹¹

¹⁰ Spracované expertmi sektorovej rady na základe rozhovoru s manažérkou pre oblasť bezpečnosti v Slovenskej bankovej asociácii a koordinátorkou Komisie pre bezpečnosť informačných systémov

¹¹ Slovenská banková asociácia - tlačová správa, dostupné na: <[Charakter práce v bankovníctve sa mení. Banky na to reagujú tvorbou nových pozícií, prispôsobovaním benefitov aj preškolovaním | SBA - Slovenská Banková Asociácia](#)>, dňa 25.10.2024

2.2. Predikcia vývoja ľudských zdrojov v sektore s ohľadom na kľúčové trendy

Graf č. 10 Prognóza vývoja demografie (% z celkového stavu zamestnaných v roku 2023)

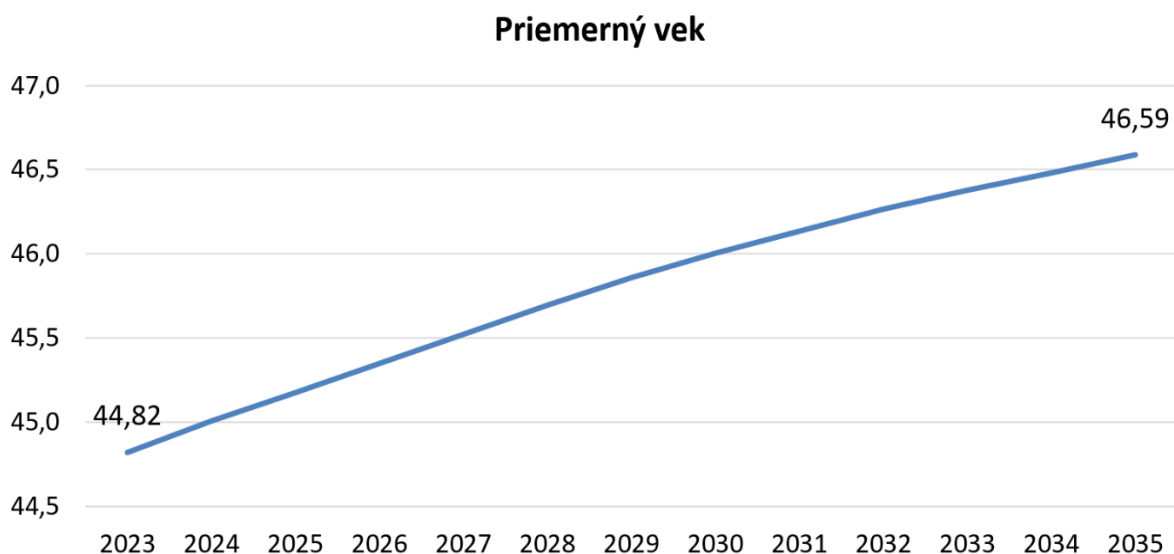


Zdroj: Vlastný výpočet ASR podľa údajov ŠÚ SR

Pozn.: V grafe sa uvažuje len s vplyvom demografie bez ďalších ekonomických faktorov.

Prognóza predpokladá úbytok pracovnej sily len z dôvodu demografických tendencií medzi rokmi 2023 a 2035 o približne 5 %. Demografická štruktúra osôb v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo sa bude meniť nasledovne: veková kategória 15-29 zostane na úrovni 14 %, počet osôb vo veku 30-44 klesne v prognózovanom období o 10 %, zatiaľ čo kategória 45-59 sa rozrastie o 2 % a počet ľudí zamestnaných v sektore vo veku 60+ stúpne o 3 %.

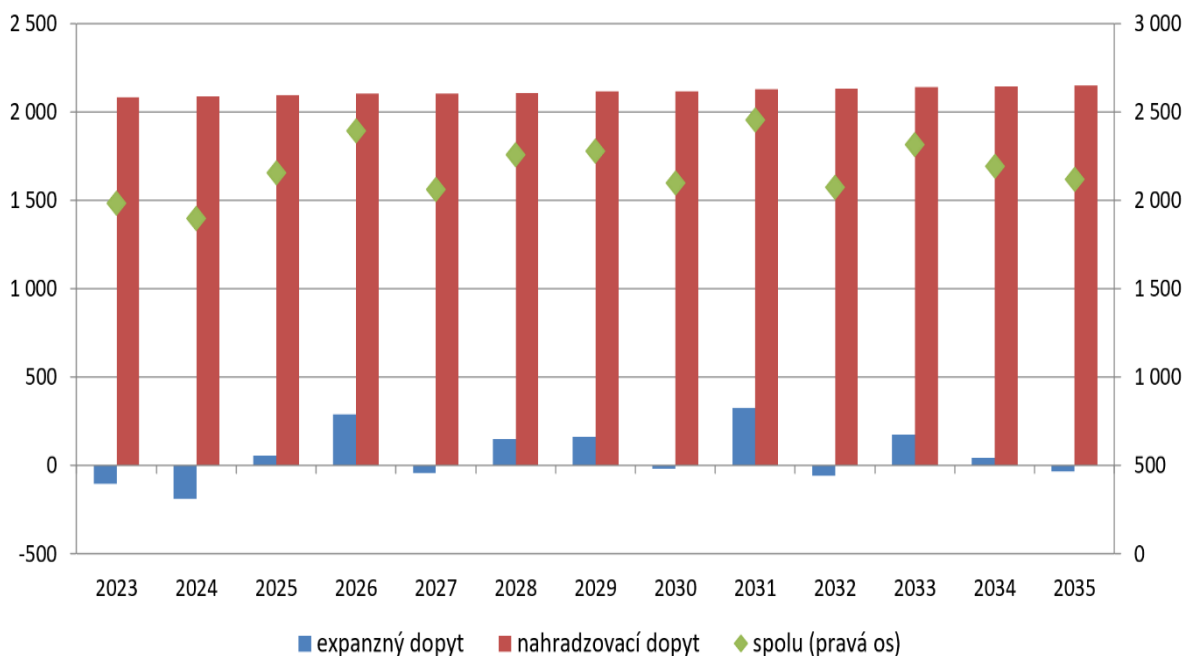
Graf č. 11 Prognóza vývoja priemerného veku zamestnaných



Zdroj: Vlastný výpočet ASR podľa údajov ŠÚ SR

Očakáva sa, že v dôsledku starnutia populácie sa priemerný vek pracovníkov v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo zvýši zo súčasných 44,82 na 46,59 v roku 2035.

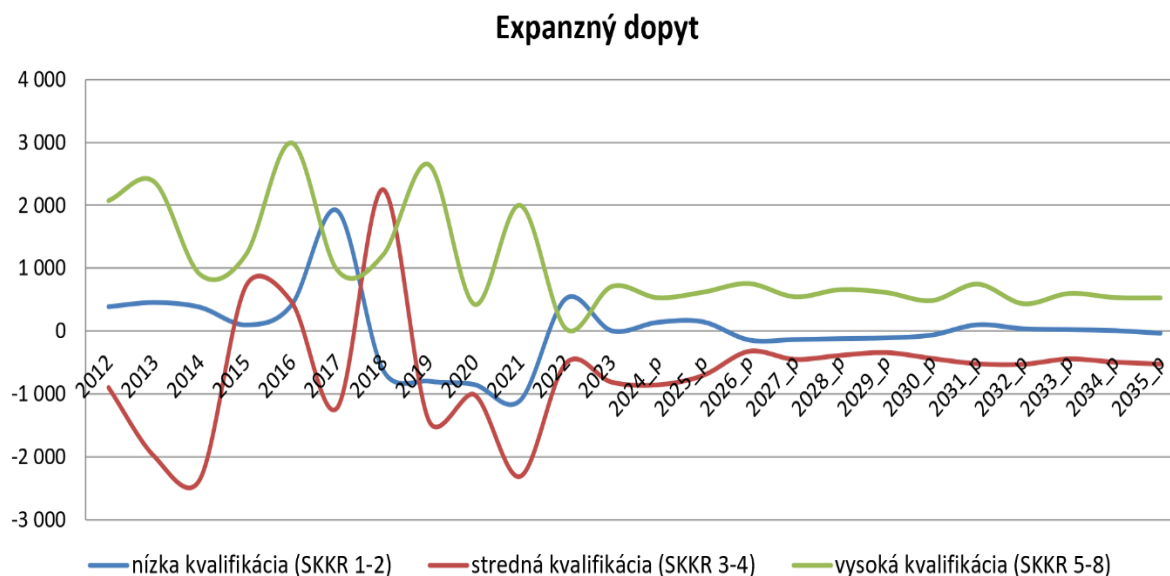
Graf č. 12 Prognóza dopytu po pracovných miestach (počet osôb)



Zdroj: Vlastný výpočet ASR podľa údajov CEDEFOP

Celkový počet obsadzovaných pracovných miest v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo bude medzi rokmi 2023 a 2035 mierne kolísať. Dôvodom výkyvov bude striedajúci sa rast a pokles expanzného dopytu. Ten klesne z -102 pracovných miest v roku 2023 na -189 v roku 2024, ktorý bude zároveň najväčším prepadom v expanznom dopyte v prognózovanom období. Po roku 2025, v ktorom bude záujem o 58 pracovníkov v rámci expanzného dopytu v tomto sektore, sa očakáva nárast na 290 pracovných miest v roku 2026. Najväčší dopyt po pracovných miestach v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo prognóza očakáva v roku 2031, kedy dosiahne expanzný dopyt svoje maximum, na úrovni 326 pracovných miest. Nahradzovací dopyt by mal počas celého prognózovaného obdobia mierne rásť, konkrétne z 2 084 pracovných miest v roku 2023 na 2 149 v roku 2035. Celkovo tak dopyt po pracovných miestach v sektore medzi rokmi 2023 a 2035 vzrastie o 135 pracovných miest.

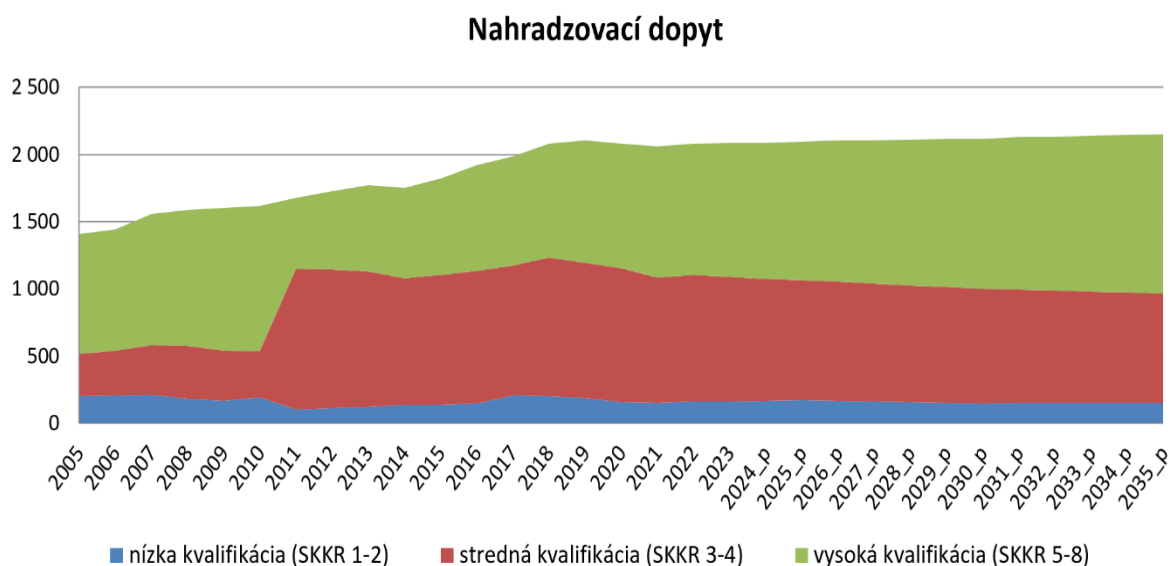
Graf č. 13 Vývoj a prognóza expanzného dopytu (počet osôb)



Zdroj: Vlastný výpočet ASR podľa údajov CEDEFOP

Turbulentné zmeny v expanznom dopyte po nových pracovníkoch v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo po roku 2022 ustali a neočakávajú sa ani vo výhľade do roku 2035. Najžiadanejší boli a aj budú pracovníci s vysokou kvalifikáciou. Výnimkou boli roky 2017 a 2022, kedy dopyt po pracovníkoch s nízkou kvalifikáciou prevýšil dopyt po tých vysokokvalifikovaných. Od roku 2023 až do roku 2035 bude však dopyt po pracovníkoch s nízkou kvalifikáciou blízky 0. V roku 2018 bol v sektore záujem najmä o pracovníkov so strednou kvalifikáciou, pričom išlo zároveň o posledný rok, v ktorom dosiahol tento dopyt kladnú hodnotu, odvtedy sa pohybuje v záporných číslach a prognóza do roku 2035 nepredpokladá výraznejšie zmeny.

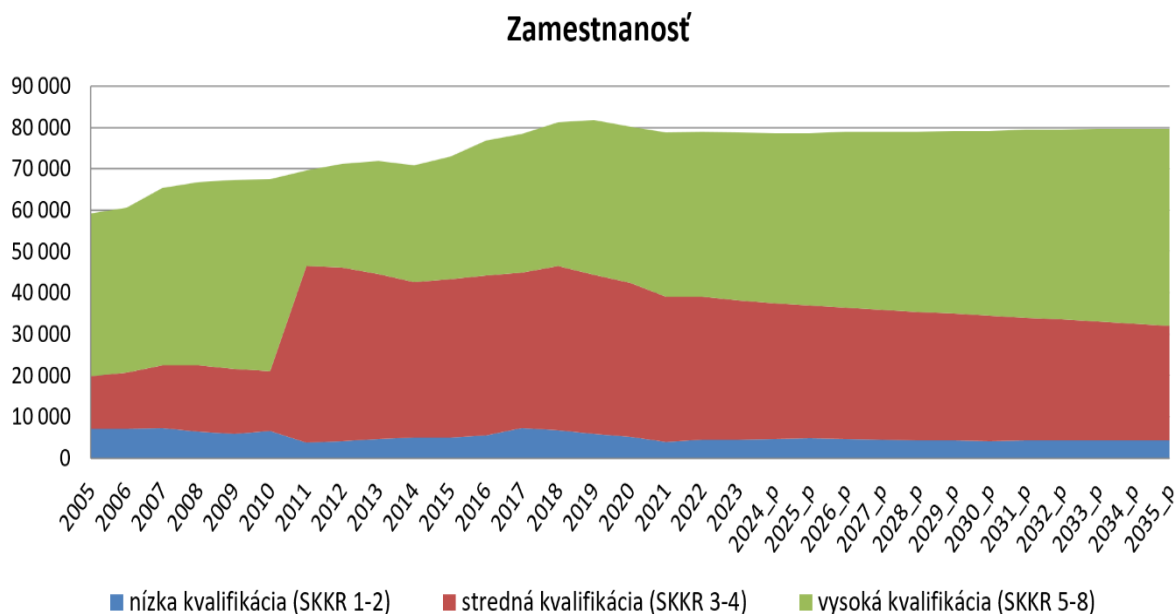
Graf č. 14 Vývoj a prognóza nahradzovacieho dopytu (počet osôb)



Zdroj: Vlastný výpočet ASR podľa údajov CEDEFOP

Očakáva sa, že sektor bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo bude potrebovať v rámci nahradzovacieho dopytu obsadiť v nadchádzajúcom období najmä pozície pre vysokokvalifikovaných pracovníkov. V roku 2035 by malo ísť až o 1 188 takýchto pracovných miest. V roku 2011 bol zaznamenaný výrazný nárast dopytu po pracovníkoch so strednou kvalifikáciou, avšak od roku 2018 kontinuálne klesá a pohybuje sa na úrovni okolo 895 pracovných miest ročne. Dopyt po pracovníkoch s nízkou kvalifikáciou klesol zo 189 v roku 2010 na 101 v roku 2011. Odvtedy sa dopyt výraznejšie nemenil, pohyboval sa približne okolo 139 pracovných miest, s výnimkou mierneho nárastu v rokoch 2017, 2018 a 2019 (približne 198 pracovných miest ročne). Do budúcnosti (roky 2024 až 2035) sa očakáva stagnovanie nahradzovaných pracovných miest, na ktorých výkon sa vyžaduje nízka kvalifikácia.

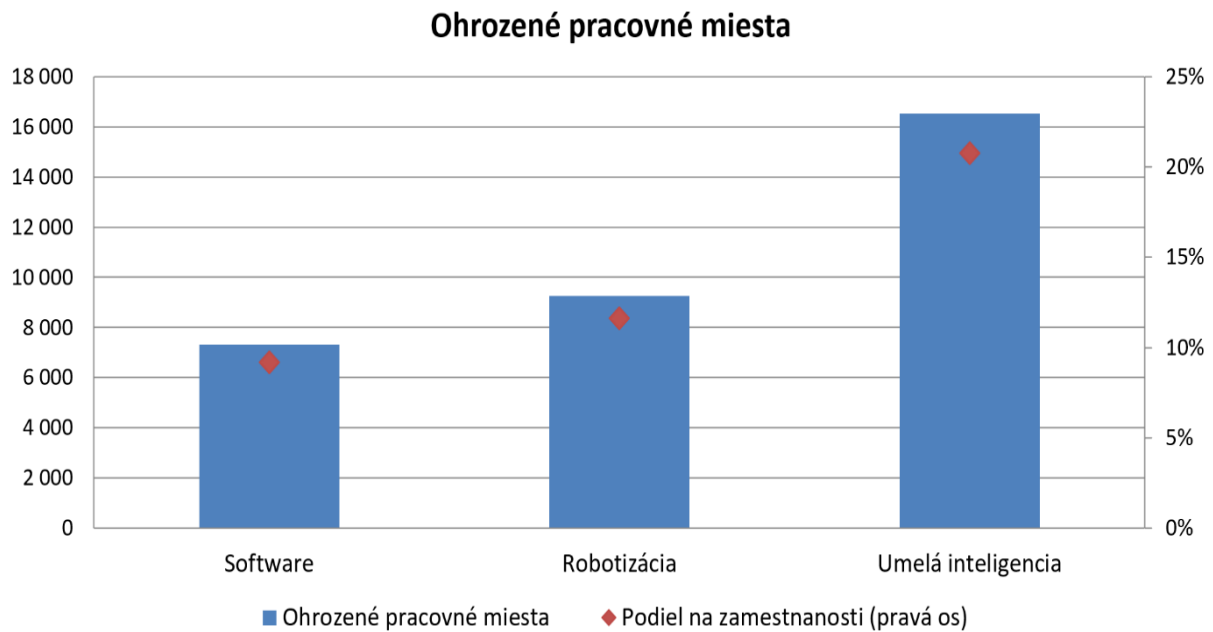
Graf č. 15 Vývoj a prognóza zamestnanosti podľa kvalifikácie (počet osôb)



Zdroj: Vlastný výpočet ASR podľa údajov CEDEFOP

Celková zamestnanosť v sledovanom období má stúpajúcu tendenciu. Mierny pokles nastal iba v roku 2014 a v období od 2020 až 2024. Do budúcnosti sa očakáva kontinuálny rast, až na 79 637 pracovníkov v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo v roku 2035. V roku 2011 bol v sektore zaznamenaný výrazný nárast zamestnanosti osôb so strednou kvalifikáciou na úkor pracovníkov s vysokou kvalifikáciou. Prognóza očakáva postupný rast zamestnanosti osôb s vysokou kvalifikáciou až na výsledných 47 607 a naopak pokles osôb so strednou kvalifikáciou na 27 719 v roku 2035. V počte pracovníkov s nízkou kvalifikáciou nastal medzi rokmi 2010 a 2011 pokles, a to z 6 587 na 3 730 pracovníkov. Ich počet následne rástol až do roku 2017, kedy dosiahol svoje maximum na úrovni 7 358 pracovných miest. Do budúcnosti sa výrazná zmena neočakáva, počet nízkokvalifikovaných pracovníkov bude dosahovať medzi rokmi 2024 až 2035 približne 4 413.

Graf č. 16 Ohrozené pracovné miesta v roku 2035



Zdroj: Vlastný výpočet ASR podľa metodiky Webb, M., 2019

Z dôvodu zavádzania software-u bude v sektore bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo ohrozených 7 315 pracovných miest, čo tvorí 9 % z celkovej zamestnanosti. V dôsledku robotizácie bude ohrozených 9 250 pracovných miest, čo predstavuje 12 % z celkovej zamestnanosti, a umelá inteligencia ohrozí existenciu až 16 522 pracovných miest, čo tvorí 21 % z celkovej zamestnanosti sektora.

3 VYHODNOTENIE A NÁVRH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ NA ZABEZPEČENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SÚLADE S VÝVOJOVÝMI TENDENCIAMI NA TRHU PRÁCE

3.1 Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení

Sektorové opatrenia, a aktivity v rámci nich, sú kľúčovými nástrojmi, ktoré vlády a organizácie používajú na riešenie špecifických problémov v rôznych odvetviach. Sú tiež neoddeliteľnou súčasťou strategického plánovania. Opatrenia a aktivity boli v rámci predošlých stratégií navrhnuté tak, aby riešili špecifické výzvy a podporili rozvoj v konkrétnych oblastiach.

Vyhodnotenie prijatých implementovaných aj neimplementovaných sektorových opatrení je kľúčové pre pochopenie ich efektívnosti a dopadu na spoločnosť a ekonomiku. Pomáha analyzovať a identifikovať ich silné a slabé stránky a dáva priestor na navrhnutie odporúčaní na ich zlepšenie.

Cieľom tejto časti stratégie je poskytnúť komplexnú analýzu prijatých sektorových opatrení a ich implementácie. Prostredníctvom tejto analýzy chceme prispieť k lepšiemu pochopeniu a riadeniu sektorových politík, čo môže viesť k efektívnejšiemu využívaniu zdrojov a lepším výsledkom pre spoločnosť.

V nasledujúcich častiach sa venujeme analýze a podrobnému prehľadu jednotlivých sektorových opatrení, ich implementácii a výsledkom. Na základe získaných údajov a analýz navrhujeme odporúčania pre vytvorenie sektorových opatrení a aktivít na ďalšie obdobie do roku 2034.

Návrhy v stratégii z roku 2022 nemali implementačný charakter. Cieľom bolo popísať aktuálny stav v jednotlivých sektoroch, prognózy do roku 2030 a navrhnúť opatrenia na zlepšenie popísaného stavu do budúcnosti. Experti sektorových rád mali v rámci projektu analyzovať potreby trhu práce a vzdelávania, ktoré pripraví absolventov na aktuálne potreby trhu práce, no nemali zodpovednosť ani kompetenciu tieto opatrenia priamo realizovať. Identifikovali zodpovedné subjekty, no absentoval zodpovedný subjekt za informovanie o opatreniach a aktivitách. Toto malo zrejme za následok, že viaceré subjekty nemajú vedomosť o navrhnutých opatreniach a ich navrhutej zodpovednosti za realizáciu opatrenia. Niektoré aktivity napriek tomu boli zrealizované, ale nemožno ich priamo prepojiť so stratégiou z roku 2022.

Experti Sektorovej rady pre BFSP realizovali vyhodnotenie opatrení individuálnym dopytovaním zodpovedných subjektov pre lepší prehľad a dostatok informácií pre vhodnejšie nastavovanie opatrení do budúcnosti.

V „Stratégií rozvoja ľudských zdrojov do roku 2030“ vydanej v roku 2022, bolo spolu zadefinovaných 21 opatrení a k tomu priradených 57 aktivít. Z uvedeného počtu aktivít bolo 20 aktivít implementovaných, 3 aktivity prebiehajú a 34 aktivít nebolo implementovaných vôbec. Podrobné vyhodnotenie opatrení a nadväzujúcich aktivít je súčasťou Prílohy č. 1. V Tabuľke č. 10 je spracované percentuálne vyhodnotenie plnenia opatrení a v Tabuľke č. 11 je percentuálne vyhodnotenie plnenia aktivít.

Tabuľka č. 10 Vyhodnotenie plnenia opatrení

Opatrenia - stav spracovania	Počet	v %
Implementované	4	19,05
Neimplementované	9	42,86
Prebieha	8	38,10
Opatrenia spolu	21	100,00

Zdroj: Vlastné spracovanie expertmi Sektorovej rady podľa Prílohy 1

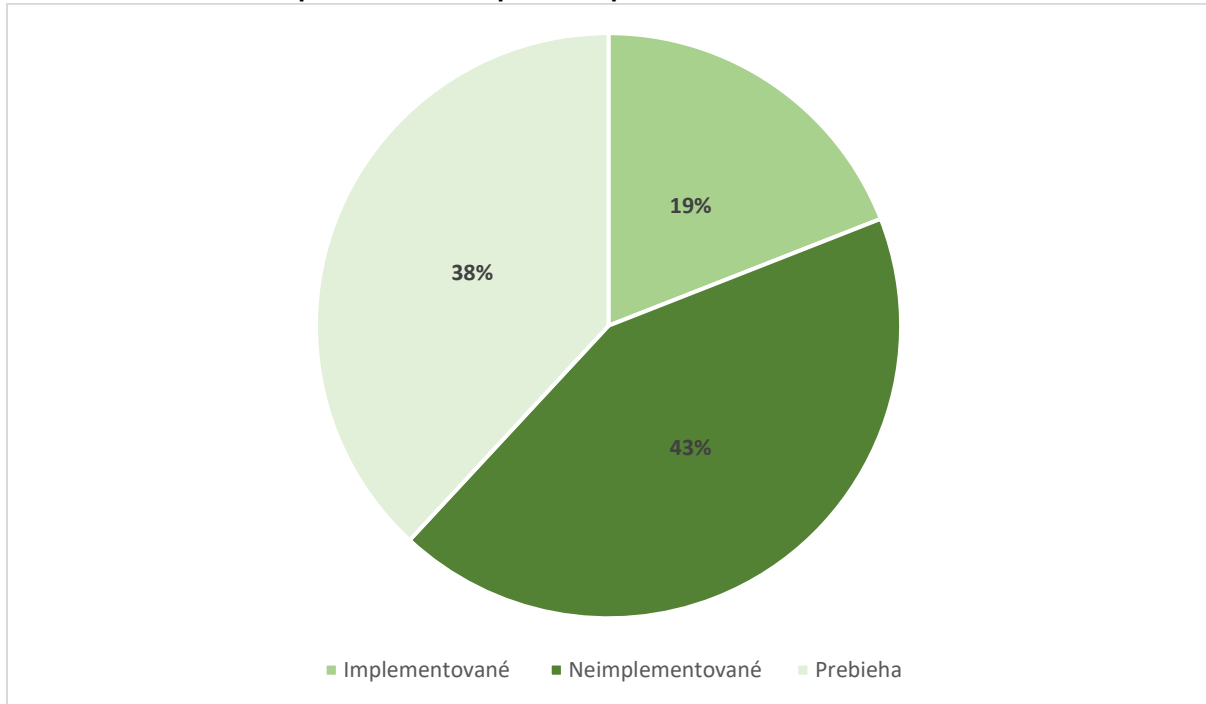
Tabuľka č. 11 Vyhodnotenie plnenia aktivít

Aktivity - stav spracovania	Počet	v %
Implementované	20	35,09
Neimplementované	34	59,65
Prebieha	3	5,26
Aktivity spolu	57	100,00

Zdroj: Vlastné spracovanie expertmi sektorovej rady podľa Prílohy 1

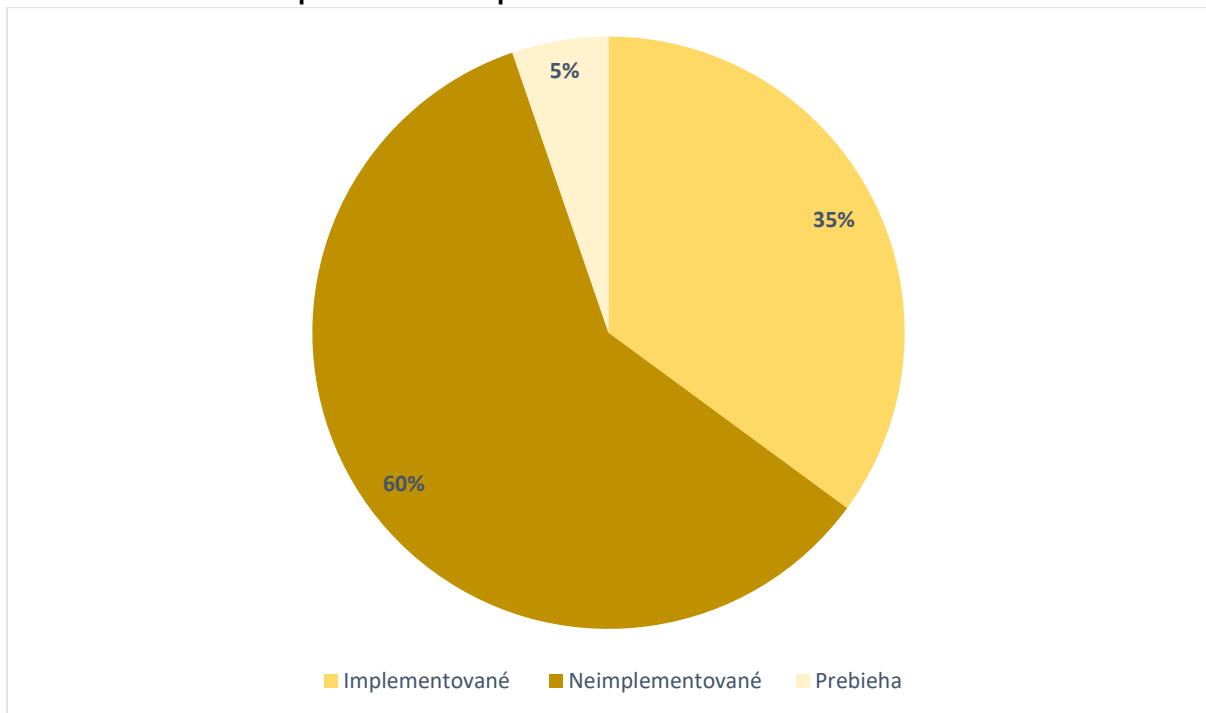
Vyhodnotenie opatrení a aktivít prebiehalo od augusta 2024 až do októbra 2024 a na vyhodnotení participovali členovia aktuálnej sektorovej rady, ako aj prizvaní experti. Na základe dôkladnej analýzy, ktorej ucelené výsledky sú súčasťou nasledujúcich tabuliek a príloh, vyplynuli niektoré nasledujúce dôležité zistenia. Z uvedeného vyplýva, že z celkového počtu 21 opatrení sú 4 opatrenia implementované v plnej miere vrátane všetkých svojich aktivít, 8 opatrení prebieha, pretože niektoré aktivity ešte neboli implementované a 9 opatrení nebolo zatiaľ vôbec implementovaných a ani jedna z pridelených aktivít nebola zapracovaná.

Graf č. 17 **Prehľad percentuálneho plnenia opatrení**



Zdroj: Vlastný výpočet podľa údajov v Prílohe 1

Graf č. 18 **Prehľad percentuálneho plnenia aktivít**



Zdroj: Vlastný výpočet podľa údajov v Prílohe 1

K opatreniam, ktoré sa týkali Rady pre finančnú gramotnosť ako nového strategického a koordinačného orgánu pod MF SR uviedol zástupca MF SR v osobnom rozhovore, že Rada pre finančnú gramotnosť nevznikla. Tým, že zástupcovia MF SR boli členmi Sektorovej rady, o jednotlivých opatreniach mali informáciu. K realizácii navrhnutých opatrení nedošlo a ani aktuálne nie je plánované založenie Rady

pre finančnú gramotnosť. Väčšinu opatrení naviazaných na Radu pre finančnú gramotnosť ako strategický orgán pod MF SR nie je možné kompetenčne realizovať s iným zodpovedným subjektom, so zavedením týchto opatrení sa do budúcnosti nepočíta.

Za jedno z najdôležitejších opatrení považujeme aktualizáciu Národného štandardu finančnej gramotnosti. Túto potrebu vyjadrilo viacero subjektov zodpovedných za vzdelávanie spadajúcich pod MŠVVaM SR. Aktuálna verzia je z roku 2017. K ostatným opatreniam prevažne týkajúcich sa finančnej gramotnosti uviedol zástupca MF SR, že aktivity týkajúce sa finančnej gramotnosti realizuje MF SR prostredníctvom webu www.fininfo.sk, ktorý je určený primárne na zvyšovanie finančnej gramotnosti spotrebiteľov.

Opatrenia, kde boli ako zodpovedné subjekty uvedené NIVAM a jeho súčasti, napr. ŠPÚ, ŠIOV a i. boli vyhodnocované individuálnou komunikáciou so zástupkyňami týchto inštitúcií. Vo všeobecnosti sa popísané aktivity, ktoré aktuálne realizujú, zhodujú s popísanými opatreniami v stratégii z roku 2022. Subjekty uviedli, že predpokladajú, že sa tieto opatrenia a aktivity nerealizujú kvôli popisu a opatreniam v stratégii z roku 2022, keďže nemali o nej vedomosť. Aktualizáciu stratégie podporujú, ciele sa zhodujú s ich zameraním a preto v budúcnosti bude Sektorová rada dbať na väčšiu publicitu a propagáciu stratégie. Vzhľadom na porovnateľné ciele sme spoluprácu s MŠVVaM SR vyhodnotili do budúcnosti v opatreniach ako primárnu. Cieľom je prostredníctvom MŠVVaM SR zadávať konkrétne opatrenia NIVAMu, ŠIOVu a ďalším organizáciám pod neho spadajúcim.

Viacere opatrenia boli realizované v rámci kurikulárnej reformy, ktorú MŠVVaM schválilo v máji 2023. Kurikulárna reforma, má ambíciu naplniť potreby vzdelávania pre 21. storočie. Podľa nového kurikula by mali učiť všetky školy od septembra 2026. Nový štátny vzdelávací program je i naplnením mílnika z Plánu obnovy a odolnosti SR. Požiadavky zadané v štandardoch vplyvajú aj na obsah nových učebníc, celonárodného testovania, no najmä na školské vzdelávacie programy. Tieto aktivity sa zhodujú s navrhnutými opatreniami. Preto sa Sektorová rada pre BFSP zamerala pri tvorbe nových opatrení iba na tie najdôležitejšie vedomosti, ktorých základy sú pre budúcich zamestnancov finančného sektora nevyhnutné a to sú matematika a informatika.

Kurikulárna reforma na Slovensku prináša niekoľko dôležitých zmien v oblasti finančnej gramotnosti. Jedným z hlavných cieľov je zlepšiť schopnosti mladých ľudí správne narábať so svojimi financiami. Reforma zahŕňa programy na finančné vzdelávanie, ktoré majú pomôcť žiakom lepšie pochopiť koncepty ako šetrenie, investovanie a zodpovedné hospodárenie s peniazmi.

Tento krok je reakciou na zistenia, že mladí ľudia často nemajú dostatočné vedomosti o finančnom riadení, čo môže viesť k problémom v dospelosti. Reforma sa zameriava na integráciu finančnej gramotnosti do školských osnov, čím sa zabezpečí, že žiaci získajú potrebné zručnosti už počas základného a stredného vzdelávania.

Kurikulárna reforma v neposlednom rade kladie veľký dôraz na zlepšenie finančnej gramotnosti medzi žiakmi. Plány zahŕňajú:

- integráciu finančnej gramotnosti do učebných osnov - finančné vzdelávanie bude súčasťou rôznych predmetov, aby žiaci získali praktické zručnosti v oblasti šetrenia, investovania a zodpovedného hospodárenia s peniazmi.
- praktické vzdelávacie aktivity - školy budú organizovať workshopy, simulácie a projekty, ktoré pomôžu žiakom aplikovať teoretické vedomosti v reálnych situáciách.
- podpora učiteľov - učitelia dostanú špeciálne školenia a metodické materiály, aby mohli efektívne vyučovať finančnú gramotnosť.
- spolupráca s odborníkmi - školy budú spolupracovať s finančnými odborníkmi a inštitúciami, aby poskytli žiakom aktuálne a praktické informácie.

Tieto kroky sú navrhnuté tak, aby pomohli mladým ľuďom lepšie sa pripraviť na finančné výzvy v dospelosti.

Pri opatreniach týkajúcich sa univerzít, vysokých, stredných, základných a materských škôl sme vo všeobecnosti systémové zmeny neidentifikovali. Nové opatrenia sme navrhovali tak, aby vysoké, základné, stredné aj materské školy boli zapojené do opatrení súčasne so systémovým nastavením zo strany MŠVVaM SR.

V závere môžeme konštatovať, že hodnotenie sektorových opatrení prinieslo významné poznatky o ich efektívnosti a prínosoch. Viaceré navrhnuté opatrenia boli implementované. Všetky zistenia sme využili na tvorbu a optimalizáciu budúcich opatrení s cieľom prispieť k lepšiemu riadeniu sektora.

3.2 Návrh nových sektorových opatrení stratégie rozvoja ľudských zdrojov

Sektorová rada v procese analyzovania a aktualizovania stratégie vo finančnom sektore na podklade vyhodnotenia predošlých opatrení dbala na aspekt možnosti zabezpečenia obojstrannej informovanosti o nastavených opatreniach a o implementácii opatrení. Za týmto účelom navrhla Sektorová rada pre BFSP seba ako zodpovedný subjekt za nadviazanie spoluprác, propagáciu

stratégie a zabezpečenie informovanosti o jednotlivých opatreniach. V prípadoch, kde bol vhodnejší zodpovedný subjekt Republiková únia zamestnávateľov z dôvodu reprezentatívnosti, zvolili sme ju. Najdôležitejším všeobecným opatrením je zabezpečenie informovanosti zodpovedných subjektov o obsahu stratégie a navrhnutých opatreniach Sektorovou radou pre BFSP z dôvodu udržateľnosti realizácie opatrení zo stratégie.

Viacere opatrenia týkajúce sa zabezpečenia finančnej gramotnosti sú priebežne implementované. Za finančný sektor táto implementácia prebieha primárne vďaka výraznej aktivite Národnej banky Slovenska formou projektu s názvom 5 peňazí. Implementáciu zhodných aktivít z opatrení zabezpečil NIVAM, ŠIOV, MŠVVaM SR. Niektoré opatrenia týkajúce sa prepojenia praxe so vzdelávaním zabezpečujú individuálnymi projektami zameranými na mladých ľudí finančné inštitúcie.

Na podklade tohto zistenia sme do budúcnosti ponechali niektoré opatrenia za účelom zvyšovania finančnej gramotnosti s cieľom zlepšiť uplatnenie absolventov na trhu práce vo finančnom sektore. Predpokladáme, že aj bez vyššieho vzdelania sa absolvent s dostatočnou úrovňou finančnej gramotnosti, s kompetenciami ako kritické myslenie, praktické zručnosti a so schopnosťou vyhľadávať a overovať dáta, môže uplatniť na trhu práce vo finančnom sektore.

Napriek tomu, že MF SR uviedlo, že neplánuje založenie Rady pre finančnú gramotnosť, navrhla Sektorová rada toto opatrenie realizovať z dôvodu nutnosti aktualizácie Národného štandardu finančnej gramotnosti a metodiky a systémového riadenia aktivít v oblasti finančnej gramotnosti. V rámci opatrenia navrhujeme na podklade memoránd spoluprácou zodpovedných subjektov vytvoriť Radu pre finančnú gramotnosť, aktualizovať Národný štandard a jeho metodiku.

Finančný sektor dlhodobo preferuje zapojenie tretieho sektora do vzdelávacieho procesu formou publikačnej činnosti, aktivít, vzdelávania pedagógov, či prepájania praxe so vzdelávaním. Za týmto účelom je navrhnutá na zlepšenie aj oblasť grantovej podpory. Zapojením zamestnávateľov vo finančnom sektore s cieľom prepájať prax so vzdelávaním navrhujeme zohľadniť aj prognózy a analýzy v tejto stratégii a zamerať sa nielen na mladých ale aj na celoživotné vzdelávanie s orientáciou na finančnú gramotnosť, digitalizáciu, prácu s umelou inteligenciou.

Keďže vo finančnom sektore uvedomujú si dôležitosť matematiky, informatiky a logiky stavia takmer každá pracovná pozícia na základoch v týchto predmetoch, navrhli sme viaceré opatrenia za účelom zvyšovania vedomostí žiakov a študentov v týchto predmetoch. Aktuálne trendy popísané v tejto stratégii požadujú od budúcich zamestnancov vo finančnom sektore praktické myslenie, kritické

myslenie, vyhodnocovanie informácií, vyhľadavanie dát a prácu s dátami a to všetko má súvis s logikou, matematikou a informatikou. Preto navrhované nové opatrenia dbali aj na zlepšovanie tejto oblasti. Konkrétne aktivity s cieľom naplňať opatrenia sú koncipované s cieľom nadviazať spoluprácu, zistiť možnosti, zaviesť štandardy a toto v ďalšom období rozvíjať.

Aktuálne trendy s dôrazom na digitalizáciu, automatizáciu, robotizáciu a využitie umelej inteligencie aktuálne vo finančnom sektore nemajú za priamy následok rušenie pracovných pozícií, skôr zefektívnenie práce na existujúcich pracovných pozíciách. Preto sme sa venovali všeobecnejším kompetenciám a opatreniam, ktoré naučia budúcich zamestnancov vo finančnom sektore využívať tieto trendy na zefektívnenie procesov a svojej práce.

Vzhľadom na demografický vývoj a starnutie obyvateľstva SR, ako aj dlhodobý problém prilákať a udržať mladých vzdelaných a dlhodobo perspektívnych zamestnancov, predpokladáme stále intenzívnejšiu potrebu investovania do kontinuálneho vzdelávania súčasných zamestnancov a rozširovania ich znalostí a vedomostí najmä v oblastiach využívania nových postupov, inovatívnych nástrojov na prácu alebo kooperácii s umelou inteligenciou. Takéto projekty ďalšieho vzdelávania zatiaľ realizujú zamestnávateľia individuálne aj v súvislosti s ich programami oddelení ľudských zdrojov. Pokiaľ by tento trend nabral na intenzite, sektorová rada môže v budúcnosti navrhnúť aj opatrenia v tejto oblasti, prípadne kooperovať na projektoch s obdobným cieľom.

Realizovateľnosť opatrení je vysoká. Je potrebné zamerať sa na zabezpečenie dostatočných zdrojov a podporu od všetkých zainteresovaných strán. Odporúčame začať s implementáciou čo najskôr, aby sme dosiahli stanovené ciele a prispeli k celkovému rozvoju sektora.

Tabuľka č. 12 Návrh nových sektorových opatrení stratégie rozvoja ľudských zdrojov

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
Podpora projektov a aktivít na rozvoj finančnej gramotnosti	Zriadenie stáleho expertného poradného orgánu - Rady pre finančnú gramotnosť (Konštituovanie orgánu na podporu finančnej gramotnosti)	MF SR, NBS, MŠVVaM SR, Sektorová rada BFSP	2026
	Podpísanie memoránd o spolupráci so zainteresovanými stranami (stakeholdermi) – s gestorom Rady pre finančnú gramotnosť (MFSR s NBS ako aktívnym subjektom vo vzdelávaní, s gestorom systémových zmien vo vzdelávacích programoch – MŠVVaM SR		
	Realizovanie systémových zmien vo vzdelávacích programoch na podporu zlepšovania finančnej gramotnosti		
	Revidovanie Národného štandardu finančnej gramotnosti a jeho metodiky		
	Zlepšovanie úrovne finančnej gramotnosti expertami sektorovej rady BFSP formou sociálnych médií a prostredníctvom spolupráce so zamestnávateľmi v sektore		
Zlepšovanie znalostí a podpora kompetencií pedagógov v oblasti finančnej gramotnosti, informatiky a matematiky s dôrazom na uplatnenie v praxi a využitím inovácií	Vytvorenie zoznamu odporúčaní najlepšej praxe vo vzdelávaní finančnej gramotnosti s využitím poznatkov NBS	MŠVVaM SR, NBS, Junior Achievement, Sektorová rada BFSP	2026
	Vytvorenie vzdelávacích programov, resp. kurzov za účelom upskillingu pedagógov v oblasti finančnej gramotnosti, informatiky a matematiky		
	Podpora publikačnej činnosti tretieho sektora		
Zlepšovanie znalostí a podpora kompetencií žiakov stredných škôl v oblasti finančnej gramotnosti, informatiky a matematiky s dôrazom na uplatnenie v praxi	Podpora duálneho vzdelávania pre finančný sektor v spolupráci s RÚZ, propagačné aktivity smerom k zamestnávateľom	ŠIOV, RÚZ, NBS, MŠVVaM SR, CVTI, Sektorová rada BFSP	2028
	Využívanie potenciálu z praxe, spísanie stratégie systematického využívania stáží, konferencií, prednášok, vzdelávania s prepájaním finančných inštitúcií a škôl s cieľom popularizovať STEM predmety		
	Grantová podpora neziskových organizácií a ich projektov na rozvoj modernej informatiky na SŠ (eurofondy, štátne dotácie)		

Podpora, zlepšovanie podmienok a kontinuálne prispôsobovanie študijných programov na VŠ meniacim sa podmienkam na trhu práce a novo vznikajúcim profesiám	Organizovanie pravidelných stretnutí VŠ so zástupcami zamestnávateľov. Uzatváranie partnerských dohôd	EU BA, STU BA, UK BA, TU KE, ŽU ZA, UMB BB, Sektorová rada BFSP	2027
	Integrovanie väčšieho množstva praxe do VŠ vzdelávania formou projektov realizovaných zamestnávateľmi, propagačná činnosť a návrhy spolupráce so zamestnávateľmi zo strany Sektorovej rady BFSP		
	Podpora študijných programov VŠ ekonomického zamerania s využitím poznatkov z praxe a aktuálnych trendov s cieľom zabezpečiť prepojenie vzdelávania s potrebami trhu práce a podporiť kvalitu vzdelávania v oblastiach, ktoré sú strategicky dôležité. Primárne formou duálneho vzdelávania, prepojením so zamestnávateľmi, zavedením grantovej podpory, resp. štipendií pre študentov zo strany zamestnávateľov, propagačnej činnosti zo strany Sektorovej rady BFSP.		
	Propagácia projektu „Stopa absolventa“. Motivácia VŠ flexibilne reagovať na potreby trhu práce otvárať a adaptovať študijné programy do potrebných odborov uplatniteľných na trhu práce		
Zabezpečenie obojstrannej informovanosti zodpovedných subjektov o implementácii a plnení obsahu aktualizovanej stratégie a navrhnutých opatreniach a propagácia stratégie	Propagácia stratégie a opatrení všetkých zodpovedných subjektov zo strany Sektorovej rady BFSP s cieľom vytvoriť systém a udržateľnosť v navrhovaných opatreniach	ASR, Sektorová rada BFSP	2025
	Podpísanie memoránd o spolupráci so zainteresovanými stranami (stakeholdermi), nastavenie systému vzájomného informovania sa		
Nadviazanie spolupráce so Sociálnou poisťovňou za účelom spracovania štatistických ukazovateľov v oblasti ľudských zdrojov	Nadviazanie spolupráce so Sociálnou poisťovňou na základe podpísania Memoranda o spolupráci za účelom získavania zadaných údajov týkajúcich sa pracovnej sily v Slovenskej republike, za účelom štatistického spracovania	ASR a Sociálna poisťovňa	2025
	Vytvorenie a nastavenie metodických procesov a postupov získavania údajov od Sociálnej poisťovne pre účely jednotlivých výstupov projektov pod záštitou ASR.	ASR	2025
	Dodávanie zadaných údajov zo Sociálnej poisťovne, pre štatistické vykazovanie k jednotlivým projektom	Sociálna poisťovňa	1x ročne (dátum presne stanovený) 2026

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BANKOVNICTVÍ. Odborný měsíčník pro profesionální finance. 4H production. vyd. 1/2024

CEDEFOP. [online]. Dostupné na: <<https://www.cedefop.europa.eu/sk>>

CEDEFOP. Skills forecast. [online]. Dostupné na: <<https://www.cedefop.europa.eu/sk/projects/skills-forecast>>

CEDEFOP. Skills forecast – Technical report 2023. [online]. Dostupné na:

<https://www.cedefop.europa.eu/files/2023_skills_forecast_technical_report_0.pdf>

FININFO.SK. Podpora finančnej gramotnosti. [online]. Dostupné na:

<<https://www.fininfo.sk/fininfo/financny-spotrebitel/financna-gramotnost/podpora-financnej-gramotnosti/podpora-financnej-gramotnosti.html>>

FININFO.SK. Zvyšovanie úrovne finančnej gramotnosti „Financi v lavici“. [online]. Dostupné na:

<<https://www.fininfo.sk/fininfo/aktuality/financi-lavici-2.html>>

FINSTAT. Databáza finančných údajov. [online]. Dostupné na: <<https://finstat.sk/databaza-financnych-udajov?sort=sales-desc&years=2020>>

FINSTAT. Databáza všetkých slovenských firiem a organizácií. [online]. Dostupné na:

<<https://finstat.sk/databaza-firiem-organizacii?sort=empl-desc>>

KOL. AUTOROV KOZ SR. Podpora aktívneho starnutia a podpora striebornej ekonomiky v kontexte globálnych zmien a starnutia obyvateľstva Slovenska. Podpora kvality sociálneho dialógu. [online].

Dostupné na: <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21_Podpora-aktivneho-starnutia_sablona.pdf>

KPMG. Designing a sustainability organization that's ready for reporting. [online]. Dostupné na:

<<https://kpmg.com/kpmg-us/content/dam/kpmg/pdf/2024/designing-sustainability-organizations-ready-reporting.pdf>>

Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR. Grantový program pre univerzity na podporu nových učiteľských študijných programov. [online]. Dostupné na:

<<https://www.minedu.sk/grantovy-program-pre-univerzity-na-podporu-novych-ucitelskych-studijnych-programov/>>

Národná banka Slovenska. Subjekty finančného trhu. [online]. Dostupné na:

<<https://subjekty.nbs.sk/?s=930>>

Národná sústava povolání. [online]. Dostupné na: <www.sustavapovolani.sk>

Národný inštitút vzdelávania a mládeže. Finančná gramotnosť. [online]. Dostupné na:

<<https://www.statpedu.sk/sk/metodicky-portal/volitelne-predmety/financna-gramotnost/>>

Národný inštitút vzdelávania a mládeže. Medzinárodné merania PISA. [online]. Dostupné na:

<<https://www2.nucem.sk/sk/merania/medzinarodne-merania/pisa/cyklus/2025>>

PENIAZE.SK. Banky na Slovensku rušia pobočky. Čo stojí za tým. [online]. Dostupné na:
<<https://www.peniaze.sk/ekonomika/10952-banky-na-slovensku-rusia-pobocky-co-stoji-za-tym#:~:text=Ku%20koncu%20septembra%20mali%20banky%20na%20Slovensku%20celkovo,%28NBS%29%20od%20konca%20roka%202022%20ubudlo%2019%20pobo%C4%8Diak>>

PIAAC. Medzinárodné hodnotenie kompetencií dospelých – Technická správa. [online]. Dostupné na:
<https://piaac.nucem.sk/wp-content/uploads/2023/09/Technicka-sprava_PIAAC_final.pdf>

Sektorovo riadené inovácie. Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo do roku 2030. [online]. Dostupné na:
<<https://www.sustavapovolani.sk/strategie/>>

Slovenská banková asociácia. Charakter práce v bankovníctve sa mení. [online]. Dostupné na:
<<https://www.sbaonline.sk/novinka/charakter-prace-v-bankovnictve-sa-meni-banky-na-to-reaguju-tvorbou-novych-pozicii-prisposobovanim-benefitov-aj-preskolovanim/>>

Štatistický úrad Slovenskej republiky. [online]. Dostupné na: <<https://slovak.statistics.sk>>

Národná banka Slovenska. Štatistický bulletin. [online]. Dostupné na:
<<https://nbs.sk/publikacie/statisticky-bulletin/>>

Štátny inštitút odborného vzdelávania. Skupina odborov 62, 63, 64. [online]. Dostupné na:
<<https://siov.sk/vzdelavanie/odborne-vzdelavanie-a-priprava/skupina-odborov-626364/>>

Štátny inštitút odborného vzdelávania. Štátny vzdelávací program 63, 64. [online]. Dostupné na:
<https://siov.sk/wp-content/uploads/2024/01/62_63_64_USOV.pdf>

Štátny pedagogický ústav. Vzdelávací štandard Informatika. [online]. Dostupné na:
<https://www.statpedu.sk/files/articles/dokumenty/inovovany-statny-vzdelavaci-program/informatika_nsv_2014.pdf>

WEBB, M.: The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market 2019. Dostupné na:
<<https://ssrn.com/abstract=3482150>>

PRÍLOHA

Príloha č. 1 Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
1	Vytvoriť stály expertný poradný orgán - Rada pre finančnú gramotnosť	Konštituovať orgán na podporu finančnej gramotnosti	MF SR	Neimplementované	Rada pre finančnú gramotnosť nevznikla.
		Ustanoviť funkčné väzby Rady pre finančnú gramotnosť s mienkotvornými organizáciami	MF SR	Neimplementované	Keďže nevznikla Rada pre finančnú gramotnosť, funkčné väzby nevznikli.
2	Realizovať systémové zmeny vo vzdelávacích programoch na podporu zlepšovania finančnej gramotnosti	Stanoviť vzdelávacie ciele vo finančnej gramotnosti	Rada pre finančnú gramotnosť	Implementované	NIVAM realizuje kurikulárnu reformu, v rámci ktorej sa veľká pozornosť venuje aj finančnej gramotnosti, ktorá sa začleňuje do kurikula všetkých vzdelávacích oblastí. Toto opatrenie sa darí realizovať. Aktuálne uvádza finančnú gramotnosť ako voliteľný predmet pre 1. aj 2. stupeň ZŠ https://www.statpedu.sk/sk/metodicky-portal/volitelne-predmety/financna-gramotnost/ .
		Revidovať Národný štandard finančnej gramotnosti	MF SR, Rada pre finančnú gramotnosť	Neimplementované	NIVAM - Posledná revízia účinná od 1.9.2017 - Národný štandard finančnej gramotnosti (NŠFG) verzia 1.2.
		Revidovať Metodiku Národného štandardu finančnej gramotnosti	MŠVVaM SR	Neimplementované	NIVAM - Posledná revízia účinná 1.9.2018 – Metodika pre zapracovanie a aplikáciu tém finančnej gramotnosti do školských vzdelávacích programov ZŠ a SŠ
		Aktualizovať štátne vzdelávacie programy	ŠIOV, ŠPÚ (schvaľuje MŠVVaM SR)	Implementované	ŠIOV - Štátny vzdelávací program ako taký bol aktualizovaný. Finančná gramotnosť je mapovaná v dvojročných intervaloch. ŠIOV monitoruje a zabezpečuje podnikateľské vzdelávanie na SŠ. NIVAM práve realizuje kurikulárnu reformu. V minulom kalendárnom roku bol schválený Štátny vzdelávací program pre základné vzdelávanie 2023. V rámci tohto programu boli aktualizované ciele i vzdelávacie štandardy (výkonové a obsahové) jednotlivých vyučovacích predmetov, do ktorých boli zakomponované aj kompetencie prierezových a doménových gramotností.
		Preverovať spôsob zapracovania tém zapracovania finančnej gramotnosti do školských vzdelávacích programov	Štátna školská inšpekcia	Neimplementované	

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
3	Podporovať kompetencie už aktívnych pedagógov v praxi v oblasti finančnej gramotnosti	Vytvoríť zoznam odporúčaní najlepšej praxe vo vzdelávaní finančnej gramotnosti	Rada pre finančnú gramotnosť	Neimplementované	
		Vytvoríť databázu na overovanie kompetencií vo finančnej gramotnosti	NIVAM	Neimplementované	Rade pre finančnú gramotnosť nevznikla, preto opatrenia spadajúce pod jej kompetencie neboli splnené.
		Pripraviť pomôcky na vyučovanie finančnej gramotnosti	MPC	Prebieha	Metodicko-pedagogické centrum má materiály k finančnej gramotnosti na webe, aktuálne nedostupné.
		Vypracovať akreditovaný program inovačného ďalšieho vzdelávania pre pedagógov, zameraný na rozšírenie kompetencií o vyučovanie finančnej gramotnosti.	MPC, ŠPÚ	Implementované	NIVAM realizuje program inovačného vzdelávania Finančná gramotnosť ako súčasť výchovno-vzdelávacieho procesu na ZŠ a SŠ.
		Zabezpečiť možnosť zdieľania dobrej praxe pedagógov finančnej gramotnosti	NBS	Neimplementované	
		Realizovať spoločné stretnutia pedagógov vo finančnej gramotnosti	MŠVVaM SR	Implementované	MŠVVaM - Aktivity sú pre pedagógov realizované v spolupráci s NIVAM, RCPU a rôznymi neziskovými organizáciami. NBS realizuje stretnutia pedagógov k téme finančnej gramotnosti, prostredníctvom projektu 5peňazí.
4	Posilniť a skvalitniť prípravu nových pedagógov pre finančnú gramotnosť	Zosúladiť sylaby vo finančnej gramotnosti		Neimplementované	
		Akreditovať predmet Finančná gramotnosť a jeho didaktika na fakultách, zabezpečujúcich pedagogickú prípravu budúcich učiteľov	Pedagogická fakulta TU TT, Pedagogická fakulta UMB BB, Pedagogická fakulta KU RK, Pedagogická fakulta UK BA, Pedagogická fakulta UKF NR, Pedagogická fakulta PU PO Filozofická fakulta UPJŠ KE, Vysoká škola DTI	Neimplementované	

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
5	Zlepšovať kompetencie žiakov a študentov vo finančnej gramotnosti, aj s ohľadom na ich uplatnenie v praxi	Doplniť Štátny vzdelávací program v skupine odborov 63 Ekonomika a organizácia, obchod a služby	ŠIOV	Implementované	Programy bankovníctvo, poisťovníctvo sú súčasťou odborov 63 https://siov.sk/wp-content/uploads/2024/01/62_63_64_USOV.pdf https://siov.sk/vzdelavanie/odborne-vzdelavanie-a-priprava/skupina-odborov-626364/
		V skupine odborov 63 Ekonomika a organizácia, obchod a služby zaviesť nový študijný odbor pre finančný sektor	ŠIOV	Neimplementované	V praxi chýba prepojenie teoretických vedomostí na praktické. https://siov.sk/vzdelavanie/odborne-vzdelavanie-a-priprava/skupina-odborov-626364/
		Podporovať duálne vzdelávanie pre finančný sektor	ŠIOV	Neimplementované	Systém nie je zavedený, vstup do duálneho vzdelávania je skôr pýtaním sa a ochotou jednotlivých spoločností zúčastňovať sa ho.
		Využiť potenciál praxe	NBS	Prebieha	Individuálne projekty zamestnávateľov.
		Organizovať pravidelné dni finančnej gramotnosti na školách	NBS	Implementované	
		Podporovať dobré meno a atraktivitu študijných programov VŠ ekonomického zamerania. Propagovať projekt "Stopa absolventa", motivovať VŠ flexibilne reagovať na potreby trhu práce otvárať a adaptovať študijné programy do potrebných odborov uplatniteľných na trhu práce	MPSVaR SR	Neimplementované	
6	Podporovať vzdelávanie a kompetencie malých a stredných podnikateľov vo finančnej gramotnosti	Vypracovať Finančné minimum pre podnikateľov	SaPO (RÚZ, AZZZ SR, SOPK, SŽK, SŽZ)	Neimplementované	
		Podporiť zavedenie a realizáciu Finančného minima pre podnikateľov	MH SR	Neimplementované	
7	Podporiť a rozšíriť vyučovanie matematiky inovatívnym spôsobom	Presadzovať myšlienku Matematika je priateľ	ŠPÚ, ŠIOV, MPC	Implementované	Realizovaná kurikulumná reforma (Štátny vzdelávací program pre základné vzdelávanie 2023) prinesie ako vedľajší efekt aj vyššiu motiváciu a záujem o vyučovací predmet matematika. Prierezovo sa táto problematika objavuje vo

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
					viacerých programoch, ktoré síce nie sú určené len pre učiteľov matematiky, ale aj títo sa v nich vzdelávajú. (Na hodinách netradične, Didaktické spracovanie materiálov zverejnených na edukačnom portáli VIKI, Využitie prostriedkov edukačného portálu VIKI na tvorbu didaktických materiálov, Stratégie a metódy aktívneho učenia sa žiakov, Tvorba komplexných úloh a ich aplikácia vo výchovno-vzdelávacom procese a i).
		Realizovať motivačné aktivity na podporu pochopenia významu matematiky v praktickom živote	Rada pre finančnú gramotnosť	Neimplementované	
		Vrátiť matematike na stredných školách jej dôležitosť	ŠIOV, ŠPÚ	Implementované	NIVAM realizuje prvé kroky v pokračovaní kurikulárnej reformy na SŠ. Jej súčasťou bude aj prehodnotenie cieľov a vzdelávacích štandardov vo vyučovacom predmete matematika. V tomto kal. roku bola tiež zverejnená metodická príručka Maturita z matematiky - všetko, čo potrebujete vedieť k maturite z matematiky. Publikácia podporuje zvyšovanie dôležitosti vyučovacieho predmetu matematika. Je pripravená pre učiteľov pripravujúcich maturantov na maturitnú skúšku z matematiky, obsahuje ukážky úloh maturitných zadaní.
8	Prepájať vzdelávanie v oblasti finančnej gramotnosti s praxou na finančnom trhu	Využiť synergiu aktivít vo finančnej gramotnosti	NBS	Neimplementované	
		Grantová podpora neziskových organizácií a ich projektov na rozvoj finančnej gramotnosti mládeže.	MF SR	Implementované	Napr. prostredníctvom projektu Financi v lavici – Facebook MF SR. V linku nižšie sa uvádza grantová podpora pre školy vo výške do 2000 EUR. https://www.fininfo.sk/fininfo/aktuality/financi-lavici-2.html https://www.fininfo.sk/fininfo/financny-spotrebiteľ/financna-gramotnost/podpora-financnej-gramotnosti/podpora-financnej-gramotnosti.html
9	Merať a pravidelne vyhodnocovať úroveň finančnej gramotnosti Slovákov	Zapojiť sa do PISA 2025	NIVAM	Implementované	SR sa zapojí do testovania PISA 2025, ale finančná gramotnosť sa v tomto cykle nemeria (naposledy to bolo v PISA 2018). Matematická gramotnosť je súčasťou všetkých cyklov. V PISA 2022 bola hlavnou doménou. https://www2.nucem.sk/sk/merania/medzinarodne-merania/pisa/cyklus/2025

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
		Zaviest pravidelné meranie finančnej gramotnosti dospelých OECD INFE	NBS	Neimplementované	
		Zaviest pravidelné meranie finančnej gramotnosti dospelých PIAAC	NIVAM	Implementované	Štúdia a správa PIAAC bude zverejnená v 12/24. Neobsahovala ale hodnotenie finančnej gramotnosti dospelých. Ďalšiu štúdiu PIAAC bude realizovať v rámci ESF projektu Centrum vedecko-technických informácií. https://piaac.nucem.sk/wp-content/uploads/2023/09/Technicka-sprava_PIAAC_final.pdf
		Uskutočniť slovenské národné meranie finančnej gramotnosti	NBS	Neimplementované	
10	Zrealizovať moderný portál finančnej osvety a ochrany spotrebiteľa a promovať ho	Pravidelná aktualizácia obsahu webu o finančnej gramotnosti	NBS	Implementované	
11	Zvyšovať povedomie verejnosti o dôležitosti témy Finančnej gramotnosti a jej vplyvu na životy ľudí	Využitie synergie všetkých aktivít vo finančnej gramotnosti na promovanie jej dôležitosti	Rada pre finančnú gramotnosť	Neimplementované	
		Vytváranie podporných informačných materiálov k finančnej gramotnosti	NBS	Implementované	
		Zavedenie Ideamarketu	NBS	Neimplementované	
12	Podpora prípravy budúcich učiteľov informatiky	Pripraviť ucelený systém prípravy budúcich učiteľov informatiky na 1. stupni ZŠ	TU TT, UMB BB, KU RK, UK BA, UKF NR, PUPO, UPJŠ KE, Vysoká škola DTI	Neimplementované	
		Pripraviť ucelený systém prípravy budúcich učiteľov informatiky na 2.stupni ZŠ a SŠ	TU TT, UMB BB, KU RK, UK BA, UKF NR, PU PO, UPJŠ KE, Vysoká škola DTI	Neimplementované	
13		Pripraviť koncepciu zvyšovania počtu kvalifikovaných pedagogických zamestnancov	MŠVVaM SR	Neimplementované	Koncepcia vytvorená nebola, ale súčasťou reformy vzdelávania sú aj vzdelávania zamerané aj na učiteľov informatiky, realizované priamo riadenou organizáciou ministerstva – NIVAM. Zároveň Regionálne centrá podpory

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
	Pomoc pri prekonávaní nedostatku kvalifikovaných učiteľov informatiky na 2.stupni ZŠ a SŠ	zameraných na učiteľov informatiky pre 2. stupeň ZŠ			realizujú workshopy a semináre pre učiteľov zamerané aj na informatiku v rámci kurikulárnej reformy.
		Pripraviť koncepciu zvyšovania počtu kvalifikovaných pedagogických zamestnancov, zameraných na učiteľov informatiky pre SŠ	MŠVVaM SR	Neimplementované	Koncepcia vytvorená nebola, ale súčasťou reformy vzdelávania sú aj vzdelávania zamerané aj na učiteľov informatiky, realizované priamo riadenou organizáciou ministerstva – NIVAM. Zároveň Regionálne centrá podpory realizujú workshopy a semináre pre učiteľov zamerané aj na informatiku v rámci kurikulárnej reformy.
14	Grantová podpora neziskových organizácií a ich projektov na rozvoj modernej informatiky na ZŠ a SŠ	Grantová podpora neziskových organizácií a ich projektov na rozvoj modernej informatiky na ZŠ a SŠ	CVTI SR	Neimplementované	
15	Finančná podpora vzniku a fungovania Centra excelentnosti vo vyučovaní informatiky	Zriadenie a dlhodobú udržateľnosť Centra excelentnosti vo vyučovaní informatiky	UK BA	Neimplementované	
16	Rozšíriť počet hodín, obsahovo zabezpečiť kontinuálne vzdelávanie STEM predmetov a logiky na ZŠ	Vytvoriť koncepciu vyučovania bloku STEM predmetov (vrátane oblasti programovania) do štátneho vzdelávacieho programu pre ZŠ	ŠPÚ	Implementované	NIVAM práve realizuje kurikulárnu reformu. V minulom kalendárnom roku bol schválený <i>Štátny vzdelávací program pre základné vzdelávanie 2023</i> . V rámci neho boli aktualizované aj ciele a vzdelávacie štandardy vyučovacích predmetov matematika a informatika. ŠVP ZV 2023 umožňuje školám dotvoriť školský vzdelávací program využitím voliteľných (disponibilných) hodín a zvoliť tiež vlastnú organizáciu vyučovania (exkurzia, blokovo, kurz a pod.). Posledné úpravy ŠVP sú z roku 2014 https://www.statpedu.sk/files/articles/dokumenty/inovovany-statny-vzdelavaci-program/informatika_nsv_2014.pdf
		Posilniť postavenie logiky vo výučbe matematiky na základných školách	ŠPÚ	Implementované	NIVAM práve realizuje kurikulárnu reformu. V minulom kalendárnom roku bol schválený <i>Štátny vzdelávací program pre základné vzdelávanie 2023</i> . V rámci neho boli aktualizované aj ciele a vzdelávacie štandardy (výkonové a obsahové) vyučovacieho predmetu matematika.
17	Rozšíriť počet hodín, obsahovo zabezpečiť kontinuálne vzdelávanie STEM predmetov a logiky na SŠ	Plnohodnotné vyučovanie STEM predmetov a programovania v rámci vyučovania na SŠ v skupine odborov 63 a gymnáziá	ŠIOV, ŠPU	Implementované	NIVAM realizuje program inovačného vzdelávania Projektovanie učebných príležitostí na podporu prírodovednej gramotnosti v STEM predmetoch.

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
		Posilniť postavenie logiky vo výučbe matematiky na stredných školách a zaviesť výrokovú logiku na SŠ a gymnáziá ako povinnú maturitnú otázku v rámci maturity z matematiky	ŠIOV, ŠPU	Implementované	NIVAM už realizuje predbežné kroky v pokračovaní kurikulárnej reformy na stredných školách. Jej súčasťou bude aj prehodnotenie cieľov a vzdelávacích štandardov STEM predmetov v skupine odborov 63 a gymnáziá.
		Zintenzívniť výučbu programovania v rámci informatiky tak, aby žiaci na SŠ a gymnáziách nadobudli základné programovacie zručnosti	ŠIOV, ŠPÚ	Implementované	NIVAM už realizuje predbežné kroky v pokračovaní kurikulárnej reformy na stredných školách. Jej súčasťou bude aj prehodnotenie cieľov a vzdelávacích štandardov vo vyučovacom predmete informatika.
18	Povinná výchova pedagógov - vzdelávací program „logika logicky“	Povinná príprava učiteľov informatiky a matematiky – vzdelávací program Logika logicky	MPC, ŠPÚ	Neimplementované	Vzdelávací program k tejto téme NIVAM aktuálne nerealizuje. V minulom kalendárnom roku bol schválený Štátny vzdelávací program pre základné vzdelávanie 2023. V rámci neho boli aktualizované ciele i vzdelávacie štandardy (výkonové a obsahové) vyučovacích predmetov matematika a informatika. NIVAM už realizuje prvé kroky aj v pokračovaní kurikulárnej reformy na stredných školách. Jej súčasťou bude prehodnotenie cieľov a vzdelávacích štandardov aj vo vyučovacích predmetoch matematika a informatika.
19	Zabezpečiť kontinuálne prispôsobovanie študijných programov na VŠ meniacim sa podmienkam na trhu práce a novo vznikajúcim profesiám	Vypracovať analýzu existujúcich študijných programov na VŠ, pôsobiach v sektore BFSP, za účelom doplnenia ŠP vo vzťahu k identifikovaným potrebám trhu práce a vzniku nových profesií súvisiacich s inováciami	RÚZ, AZZZ SR	Implementované	MŠVVaM SR vyhlásilo k téme v roku 2023 grantový program na dopĺňanie učiteľských programov: https://www.minedu.sk/grantovy-program-pre-univerzity-na-podporu-novych-ucitelskych-studijnych-programov/
		Organizovať pravidelné stretnutia VŠ so zástupcami zamestnávateľov. Uzatvárať partnerské dohody	EU BA, STU BA, UK BA, TU KE, ŽU, UMB BB	Neimplementované	
		Doplnenie študijných programov na VŠ ekonomického zamerania vo	EU BA, STU BA, UK BA, TU KE, ŽU, UMB BB	Neimplementované	

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
		vzťahu k identifikovaným potrebám trhu práce			
		Integrovať viac praxe do VŠ vzdelávania	EU BA, STU BA, UK BA, TU KE, ŽU, UMB BB	Neimplementované	
		Zabezpečiť vytvorenie systému spätnej väzby od absolventov VŠ ekonomického smeru (od šiestich mesiacov do dvoch rokov po skončení VŠ) vo vzťahu ich uplatnenia a získaných vedomostí a zručností počas VŠ štúdia za účelom optimalizácie obsahu študijných programov VŠ	RÚZ, AZZZ SR	Neimplementované	
		Podporovať dobré meno a atraktivitu študijných programov VŠ ekonomického zamerania. Propagovať projekt "Stopa absolventa", motivovať VŠ flexibilne reagovať na potreby trhu práce otvárať a adaptovať študijné programy do potrebných odborov uplatniteľných na trhu práce	MPSVR SR	Neimplementované	
20	Zvýšenie kvality výučby matematiky na ZŠ a SŠ	Zvyšovanie pozitívneho vzťahu žiakov k matematike prostredníctvom efektívneho vyučovania matematiky na ZŠ a SŠ	MŠVVaM SR	Implementované	Kurikulárna reforma by mala ako vedľajší efekt priniesť aj vyššiu motiváciu a záujem o predmet matematika, takže aj toto opatrenie sa darí naplňať. NIVAM práve realizuje kurikulárnu reformu. V minulom roku bol schválený Štátny vzdelávací program pre základné vzdelávanie 2023. V rámci tohto programu boli aktualizované ciele i vzdelávacie štandardy (výkonové a obsahové) vyučovacích predmetov, do ktorých boli zakomponované aj prierezové kompetencie. V novom kurikule bola vymedzená finančná gramotnosť a jej postojový, obsahový a procesuálny rámec.
		Povinne zaviesť dve úrovne maturitnej skúšky z matematiky	MŠVVaM SR	Prebieha	Na úrovni MŠVVaM SR boli vytvorené pracovné skupiny, ktorých zámerom je na odbornej platforme diskutovať, navrhovať, plánovať a plniť úlohy z programového vyhlásenia vlády, pričom jednou z týchto pracovných skupín je skupina pre modernejšie maturity, v rámci ktorej sa vyhodnocujú dopady

P.č.	Opatrenie	Aktivita (na naplnenie opatrenia)	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie aktivity (implementované, neimplementované, prebieha)	Poznámka
					prípadného zavedenia dvojúrovňovej maturity z matematiky, ciele tejto zmeny a efektivita ich dosahovania. Medzi členmi tejto pracovnej skupiny sú aj zamestnanci NIVAM.
21	Vytvoriť systém podpory a rozvoja celoživotného vzdelávania učiteľov matematiky zameraný na rozvoj matematického myslenia, zavádzanie inovatívnych metód a foriem do vyučovania matematiky, uplatňovanie konštruktivistických prístupov v učení matematiky	Vytvoriť akreditovaný vzdelávací program rozvoja vzdelávania učiteľov matematiky, zameraný na rozvoj matematického myslenia zavádzanie inovatívnych metód a foriem do vyučovania matematiky, uplatňovanie konštruktivistických prístupov v učení matematiky	MPC, ŠPÚ, resp. iný subjekt s akreditovaným vzdelávaním	Neimplementované	V súčasnosti NIVAM nemá akreditovaný program s cieľovou skupinou učiteľov matematiky. Prierezovo sa menované témy objavujú vo viacerých programoch: Využitie debaty a diskusie na podporu kritického myslenia, žiakov, Podpora a rozvíjanie kreatívneho myslenia žiakov, Na hodinách netradične, Didaktické spracovanie materiálov zverejnených na edukačnom portáli VIKI, Využitie prostriedkov edukačného portálu VIKI na tvorbu didaktických materiálov, Kooperatívne techniky na podporu učenia sa žiakov, Stratégie a metódy aktívneho učenia sa žiakov, Tvorba komplexných úloh a ich aplikácia vo výchovno-vzdelávacom procese, Blended learning a virtuálne vzdelávacie prostredie na ZŠ a SŠ a i.