

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2023

# Podpora udržateľnosti systému riadenia sektorových rád

## **Autorský kolektív:**

Mgr. Andrej Hutta  
Ing. Marián Valentovič  
Mgr. Karol Jakubík, LL.M.  
Mgr. Andrej Lasz  
Ing. Roman Lakošík, PhD., MBA  
JUDr. Simona Prílesanová  
Dr.h.c. Ing. Mário Lelovský  
Ing. Peter Fečík  
Martin Reguli, M.A.  
Ing. Martina Václavová  
Michal Němec  
Ing. Pavel Ondek  
Mgr. Radomír Brtáň  
Ing. Ladislav Adamovič  
Mgr., Ing. Xénia Domaracká, PhD.

# NÁRODNÝ PROJEKT

## Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

### **Autorský kolektív:**

Mgr. Andrej Hutta

Ing. Marián Valentovič

Mgr. Karol Jakubík, LL.M.

Mgr. Andrej Lasz

Ing. Roman Lakoščík, PhD., MBA

JUDr. Simona Prílesanová

Dr.h.c. Ing. Mário Lelovský

Ing. Peter Fečík

Martin Reguli, M.A.

Ing. Martina Václavová

Michal Němec

Ing. Pavel Ondek

Mgr. Radomír Brtáň

Ing. Ladislav Adamovič

Mgr., Ing. Xénia Domaracká, PhD.

## Autorský kolektív :

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálnych partnerov Republikovou úniou zamestnávateľov, Asociáciou zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, Asociáciou priemyselných zväzov a dopravy, Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky a Združením miest a obcí Slovenska. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

## OBSAH

<b>ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK:</b> .....	16
<b>ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A TABULIEK:</b> .....	18
<b>1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY</b> .....	20
<b>2. VÝCHODISKÁ A CIELE ANALÝZY</b> .....	22
<b>2.1. Teoretické východiská systému celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike</b> .....	22
2.1.1. História definovania celoživotného vzdelávania.....	23
2.1.2. Definície CŽV .....	24
2.1.3. Význam a benefity celoživotného vzdelávania .....	25
2.1.4. Prekážky celoživotného vzdelávania .....	26
2.1.5. Nesúlad kompetencií absolventov a dopytu trhu práce .....	26
2.1.6. Európske odporúčania a záväzky SR .....	27
2.1.7. Dôvody a ciele návrhov v kontexte EÚ.....	28
2.1.8. Kompetencie .....	30
2.1.9. Legislatíva SR.....	33
2.1.10. Vzdelávacie politiky a rozvoj princípov CŽV .....	34
2.1.11. Základné princípy zadefinované v Stratégii CŽVaP 2021 - 2030 .....	35
2.1.12. Kontexty v SR.....	35
2.1.13. Zručnosti v populácii – súčasný stav .....	36
2.1.14. Meranie účasti dospelých na vzdelávaní.....	37
2.1.15. Postoje a motivácia jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu a poradenstvu .....	38
<b>2.2. Financovanie CŽV v Slovenskej republike</b> .....	40
2.2.1. Prehľad projektov RE-PAS, REPAS+ A KOMPAS+.....	40
2.2.2. Vyhodnotenie projektov RE-PAS, REPAS+ A KOMPAS+ .....	40
2.2.3. Nestrať prácu – vzdelávaj sa .....	42
2.2.4. Systém overovania kvalifikácií .....	43
<b>2.3. Historický kontext vzniku ASR a vytvárania sektorových rád</b> .....	44
2.3.1. Východisková situácia .....	44
2.3.2. Základná charakteristika národných projektov NSP a NSK .....	47

2.3.3.	Základná charakteristika národných projektov SRI a SOK.....	48
<b>2.4.</b>	<b>Sektorové rady a Aliancia sektorových rád .....</b>	<b>49</b>
2.4.1.	Základná charakteristika sektorovej rady .....	49
2.4.2.	Sektorové rady v priebehu realizácie národných projektov: .....	50
2.4.3.	Vývoj a úloha sektorových rád v NP NSP.....	51
2.4.4.	Vývoj a úloha sektorových rád v NP NSK .....	53
2.4.5.	Vývoj a úloha sektorových rád v NP SRI.....	53
2.4.6.	Vývoj a úloha sektorových rád v NP SOK .....	54
<b>2.5.</b>	<b>Vývoj a úloha Aliancie sektorových rád do 2023.....</b>	<b>55</b>
<b>2.6.</b>	<b>Nová pozícia Aliancie sektorových rád od 2023 .....</b>	<b>56</b>
<b>2.7.</b>	<b>Chronologický prehľad realizovaných projektov.....</b>	<b>60</b>
2.7.1.	Národná sústava povolaní.....	61
2.7.2.	Národná sústava kvalifikácií.....	65
2.7.3.	Sektorovo riadené inovácie.....	68
2.7.4.	Systém overovania kvalifikácií .....	71
<b>2.8.</b>	<b>Kritické body pre ďalšie fungovanie ASR.....</b>	<b>74</b>
<b>3.</b>	<b>ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH SEKTOROV HOSPODÁRSTVA VZHĽADOM NA POTREBU ZRIADENIA SAMOSTATNEJ SEKTOROVEJ RADY.....</b>	<b>76</b>
<b>3.1.</b>	<b>Analýza sektora administratívy, ekonomiky a manažmentu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>76</b>
3.1.1.	Vývoj a význam sektora administratívy, ekonomiky a manažmentu .....	76
3.1.2.	Hospodársky vplyv sektora administratívy, ekonomiky a manažmentu.....	76
3.1.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora administratívy, ekonomiky a manažmentu.....	77
3.1.4.	História činnosti Sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku a manažment.....	77
3.1.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady.....	77
3.1.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	78
3.1.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	78
3.1.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku a manažment.....	78
<b>3.2.</b>	<b>Analýza sektora automobilového priemyslu a strojárskoho priemyslu, vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>80</b>
3.2.1.	Vývoj a význam sektora automobilového priemyslu a strojárskoho priemyslu.....	80

3.2.2.	Hospodársky vplyv sektora automobilového priemyslu a strojárskoho priemyslu .....	80
3.2.3.	Najvýznamnejšie podniky automobilového priemyslu a strojárskoho priemyslu.....	81
3.2.4.	História činnosti Sektorovej rady pre automobilový priemysel a strojárstvo .....	81
3.2.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	82
3.2.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	83
3.2.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	83
3.2.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre automobilový priemysel a strojárstvo .....	83
<b>3.3.</b>	<b>Analýza sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>84</b>
3.3.1.	Význam a vývoj sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo.....	84
3.3.2.	Hospodársky vplyv sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo .....	84
3.3.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo .....	85
3.3.4.	História činnosti Sektorovej rady pre bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo.....	86
3.3.5.	Inštitucionálna štruktúra Sektorovej rady pre bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo .....	86
3.3.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	87
3.3.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	87
3.3.8.	Relevancia vzniku samostatnej Sektorovej rady pre bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo .....	87
<b>3.4.</b>	<b>Analýza sektora celulózo-papierenského a polygrafického priemyslu, vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>89</b>
3.4.1.	Vývoj a význam sektora celulózo-papierenského a polygrafického priemyslu.....	89
3.4.2.	Hospodársky vplyv sektora celulózo-papierenského a polygrafického priemyslu.....	90
3.4.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora celulózo-papierenského a polygrafického priemyslu.....	91
3.4.4.	História činnosti Sektorovej rady pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel.....	92
3.4.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	93
3.4.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	94
3.4.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	94
3.4.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel .....	95
<b>3.5.</b>	<b>Analýza sektora dopravy, logistiky a poštových služieb vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>96</b>

3.5.1.	Vývoj a význam sektora dopravy, logistiky a poštových služieb .....	96
3.5.2.	Hospodársky vplyv sektora dopravy, logistiky a poštových služieb .....	97
3.5.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora dopravy, logistiky a poštových služieb .....	98
3.5.4.	História činnosti Sektorovej rady pre dopravu, logistiku a poštové služby .....	98
3.5.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	99
3.5.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	100
3.5.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	100
3.5.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre dopravu, logistiku a poštové služby.....	100
<b>3.6.</b>	<b>Analýza sektora elektrotechniky vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady.....</b>	<b>101</b>
3.6.1.	Vývoj a význam sektora elektrotechniky.....	101
3.6.2.	Hospodársky vplyv sektora elektrotechniky .....	101
3.6.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora elektrotechniky .....	102
3.6.4.	História činnosti Sektorovej rady pre elektrotechniku .....	102
3.6.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	103
3.6.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	103
3.6.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	103
3.6.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre elektrotechniku.....	103
<b>3.7.</b>	<b>Analýza sektora energetiky, elektriny a plynu, vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady.....</b>	<b>104</b>
3.7.1.	Vývoj a význam sektora energetiky, elektriny a plynu.....	104
3.7.2.	Hospodársky vplyv sektora energetiky, elektriny a plynu.....	104
3.7.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora energetiky, elektriny a plynu.....	105
3.7.4.	História činnosti Sektorovej rady pre energetiku, elektrinu a plyn.....	106
3.7.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	106
3.7.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	107
3.7.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	107
3.7.8.	Relevancia zriadenia samostatnej sektorovej rady pre energetiku, elektrinu a plyn .....	107
<b>3.8.</b>	<b>Analýza sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva, vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>108</b>
3.8.1.	Vývoj a význam sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva .....	108

3.8.2.	Hospodársky vplyv sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva .....	108
3.8.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva .....	109
3.8.4.	História činnosti Sektorovej rady pre hutníctvo, zlievarenstvo .....	110
3.8.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	111
3.8.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	112
3.8.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	112
3.8.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre hutníctvo, zlievarenstvo .....	112
<b>3.9.</b>	<b>Analýza sektora chémie a farmácie vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>114</b>
3.9.1.	Vývoj a význam chemicko-farmaceutického sektora .....	114
3.9.2.	Hospodársky vplyv chemicko-farmaceutického sektora .....	115
3.9.3.	Najvýznamnejšie podniky chemicko-farmaceutického sektora .....	115
3.9.4.	História činnosti Sektorovej rady pre chémiu a farmáciu .....	116
3.9.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	116
3.9.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	117
3.9.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	117
3.9.8.	Relevancia samostatnej Sektorovej rady pre chémiu a farmáciu .....	117
<b>3.10.</b>	<b>Analýza sektora informačné technológie a telekomunikácie vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>119</b>
3.10.1.	Vývoj a význam sektora informačné technológie a telekomunikácie .....	119
3.10.2.	Hospodársky vplyv sektora informačné technológie a telekomunikácie .....	120
3.10.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora informačné technológie a telekomunikácie .....	121
3.10.4.	História činnosti Sektorovej rady pre informačné technológie a telekomunikácie .....	121
3.10.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	123
3.10.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	124
3.10.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	125
3.10.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre informačné technológie a telekomunikácie .....	126
<b>3.11.</b>	<b>Analýza sektora kultúry a kreatívneho priemyslu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>127</b>
3.11.1.	Vývoj a význam sektora kultúry a kreatívneho priemyslu .....	127
3.11.2.	Hospodársky vplyv sektora kultúry a kreatívneho priemyslu .....	127



3.11.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora kultúry a kreatívneho priemyslu .....	128
3.11.4.	História činnosti Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel.....	128
3.11.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	129
3.11.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	130
3.11.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	130
3.11.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel .....	131
<b>3.12.</b>	<b>Analýza Lesnícko-drevárskeho sektora hospodárstva vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady.....</b>	<b>133</b>
3.12.1.	Vývoj a význam Lesnícko-drevárskeho sektora.....	133
3.12.2.	Hospodársky vplyv Lesnícko-drevárskeho sektora .....	133
3.12.3.	Najvýznamnejšie podniky Lesnícko-drevárskeho sektora.....	134
3.12.4.	História činnosti Sektorovej rady pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel .....	134
3.12.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	135
3.12.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou. ....	136
3.12.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	136
3.12.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel .....	136
<b>3.13.</b>	<b>Analýza sektora obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>138</b>
3.13.1.	Vývoj a význam sektora obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu .....	138
3.13.2.	Hospodársky význam sektora obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu .....	138
3.13.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu .....	139
3.13.4.	História činnosti Sektorovej rady pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch.....	140
3.13.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	140
3.13.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou. ....	141
3.13.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	141
3.13.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch .....	141
<b>3.14.</b>	<b>Analýza sektora poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>143</b>
3.14.1.	Vývoj a význam sektora poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu .....	143
3.14.2.	Hospodársky význam sektora poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu .....	143

3.14.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu .....	145
3.14.4.	História činnosti Sektorovej rady pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov .....	146
3.14.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	147
3.14.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou. ....	148
3.14.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	148
3.14.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov .....	148
<b>3.15.</b>	<b>Analýza sektora potravinárstva vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>151</b>
3.15.1.	Vývoj a význam sektora Potravinárstvo .....	151
3.15.2.	Hospodársky vplyv potravinárskeho sektora .....	151
3.15.3.	Najvýznamnejšie podniky potravinárskeho sektora .....	152
3.15.4.	História činnosti Sektorovej rady pre potravinárstvo .....	153
3.15.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	153
3.15.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	154
3.15.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	154
3.15.8.	Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre potravinárstvo .....	154
<b>3.16.</b>	<b>Analýza sektora remeslá a osobné služby vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>155</b>
3.16.1.	Vývoj a význam sektora remeslá a osobné služby .....	155
3.16.2.	Hospodársky vplyv sektora Remeslá a osobné služby .....	155
3.16.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora Remeslá a osobné služby .....	156
3.16.4.	História činnosti Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby .....	157
3.16.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	158
3.16.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou. ....	159
3.16.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	159
3.16.8.	Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby .....	160
<b>3.17.</b>	<b>Analýza sektora sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>162</b>
3.17.1.	Vývoj a význam sektora sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály .....	162
3.17.2.	Hospodársky vplyv sektora sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály .....	162

3.17.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály .....	163
3.17.4.	História činnosti Sektorovej rady pre sklo, keramiku, minerálne výrobky a nekovové materiály .....	166
3.17.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	166
3.17.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou. ....	167
3.17.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	167
3.17.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre sklo, keramiku, minerálne výrobky a nekovové materiály .....	167
<b>3.18.</b>	<b>Analýza sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady.....</b>	<b>168</b>
3.18.1.	Vývoj a význam sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia.....	168
3.18.2.	Hospodársky vplyv sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia .....	168
3.18.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia .....	169
3.18.4.	História činnosti Sektorovej rady pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu .....	170
3.18.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	170
3.18.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných Sektorovou radou .....	171
3.18.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	171
3.18.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu.....	171
<b>3.19.</b>	<b>Analýza sektora ťažby, úpravy surovín a geológie vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady.....</b>	<b>174</b>
3.19.1.	Vývoj a význam sektora ťažby, úpravy surovín a geológie.....	174
3.19.2.	Hospodársky vplyv sektora ťažby, úpravy surovín a geológie.....	174
3.19.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora ťažby, úpravy surovín a geológie.....	175
3.19.4.	História činnosti Sektorovej rady pre ťažbu, úpravu surovín a geológiu .....	176
3.19.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	176
3.19.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	177
3.19.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	177
3.19.8.	Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre ťažbu, úpravu surovín a geológiu .....	177
<b>3.20.</b>	<b>Analýza sektora hospodárstva textil, odevy, obuv a spracovanie kože vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>178</b>

3.20.1.	Vývoj a význam sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože .....	178
3.20.2.	Hospodársky vplyv sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože .....	178
3.20.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože .....	179
3.20.4.	História činnosti Sektorovej rady pre sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože.....	179
3.20.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	181
3.20.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou. ....	181
3.20.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	182
3.20.8.	Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože .....	182
<b>3.21.</b>	<b>Analýza sektora verejné služby a správu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady.....</b>	<b>184</b>
3.21.1.	Vývoj a význam sektora verejné služby a správu .....	184
3.21.2.	Hospodársky vplyv sektora verejné služby a správu .....	184
3.21.3.	Najvýznamnejší zamestnávateľia sektora verejné služby a správa .....	185
3.21.4.	História činnosti Sektorovej rady pre verejné služby a správu .....	186
3.21.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	186
3.21.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou .....	186
3.21.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou .....	186
3.21.8.	Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre verejné služby a správu.....	186
<b>3.22.</b>	<b>Analýza sektora vodného, odpadového hospodárstva a životného prostredia vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady .....</b>	<b>188</b>
3.22.1.	Vývoj a význam sektora vodného, odpadového hospodárstva a životného prostredia .....	188
3.22.2.	Hospodársky vplyv sektora vodného, odpadového hospodárstva a životného prostredia.....	188
3.22.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora vodného, odpadového hospodárstva a životného prostredia .....	189
3.22.4.	História činnosti Sektorovej rady pre vodné, odpadové hospodárstvo a životné prostredie.....	190
3.22.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady .....	191
3.22.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou. ....	192
3.22.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou. ....	192
3.22.8.	Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie.....	192

<b>3.23.</b>	<b>Analýza sektora vzdelávania, vedy a športu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady</b>	194
3.23.1.	Vývoj a význam sektora vzdelávania, vedy a športu	194
3.23.2.	Hospodársky vplyv sektora vzdelávania, veda a šport	195
3.23.3.	Najvýznamnejšie podniky sektora vzdelávania, vedy a športu	195
3.23.4.	História činnosti Sektorovej rady pre sektor vzdelávanie, vedu a šport	196
3.23.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady	197
3.23.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou	198
3.23.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou	198
3.23.8.	Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre sektor vzdelávania, vedy a športu	198
<b>3.24.</b>	<b>Analýza sektora Zdravotníctva a sociálnych služieb vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady</b>	200
3.24.1.	Vývoj a význam sektora Zdravotníctva a sociálnych služieb	200
3.24.2.	Hospodársky vplyv sektora Zdravotníctva a sociálnych služieb	201
3.24.3.	Najvýznamnejší zamestnávateľi sektora Zdravotníctva a sociálnych služieb	202
3.24.4.	História činnosti Sektorovej rady pre Zdravotníctvo a sociálne služby	203
3.24.5.	Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady	203
3.24.6.	Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou	204
3.24.7.	Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou	204
3.24.8.	Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady Zdravotníctvo a sociálne služby	204
<b>4.</b>	<b>MOŽNOSTI OPTIMALIZÁCIE EXISTUJÚCICH SEKTOROVÝCH RÁD VRÁTANE POPISU URČENIA K JEDNOTLIVÝM SEKTOROM HOSPODÁRSTVA</b>	206
4.1.	Východisková situácia	206
4.2.	Alternatívne využitie sektorových rád v rámci Národného projektu Systém overovania kvalifikácií	207
4.3.	Alternatívne využitie sektorových rád v rámci Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu	207
4.4.	Aliancia sektorových rád a jej úlohy	208
4.5.	Analýza možnosti optimalizácie činnosti existujúcich sektorových rád	211
4.6.	Aktuálny zoznam sektorových rád a zoznam inštitúcií, ktoré ich garantujú	214
<b>5.</b>	<b>CESTOVNÁ MAPA VZNIKU SEKTOROVEJ RADY</b>	215

5.1.	Podnet na zriadenie sektorovej rady a predloženie návrhu ASR .....	215
5.2.	Rozhodnutie ASR o zriadení sektorovej rady .....	215
5.3.	Zloženie sektorovej rady .....	216
5.4.	Garant sektorovej rady .....	217
5.5.	Zvolanie prvého zasadnutia sektorovej rady .....	217
5.6.	Prijatie štatútu.....	217
5.7.	Vzorový štatút sektorovej rady .....	217
5.8.	Začiatok činnosti sektorovej rady a úlohy.....	223
<b>6.</b>	<b>NÁVRH KOMUNIKAČNEJ STRATÉGIE ALIANCIE SEKTOROVÝCH RÁD.....</b>	<b>225</b>
6.1.	Východisková situácia .....	225
6.2.	Ciele komunikačnej stratégie .....	227
6.3.	SWOT analýza cieľov komunikačnej stratégie ASR .....	229
6.4.	Cieľové skupiny .....	230
6.5.	Posolstvá v komunikačnej stratégii ASR.....	232
6.5.1.	Prínosy a hodnoty ASR – zlepšenie zamestnanosti .....	232
6.5.2.	Podpora vzdelávania a jeho skvalitňovania .....	233
6.5.3.	Sektorové rady: Tvorcovia a kľúčoví aktéri systému povolání a kvalifikácií.....	233
6.5.4.	Partnerská spolupráca: Spolupráca s ministerstvami, odborovými zväzmi, zamestnávateľskými združeniami a ďalšími inštitúciami na podpore tvorby a rozvoja systému povolání a kvalifikácií.....	233
6.5.5.	Identifikácia potrieb trhu práce: Pomoc identifikovať potreby a trendy trhu práce pre lepšie prispôsobenie kvalifikácií a povolání. ....	234
6.5.6.	Inovácie a prispôsobenie: Podpora inovácie v oblasti povolání a kvalifikácií a prispôsobenie sa meniacim sa požiadavkám a technologickému vývoju. ....	234
6.6.	Identifikácia komunikačných kanálov .....	234
6.6.1.	Webová stránka ASR ako centrálny informačný zdroj s aktualitami, článkami a dokumentami.....	234
6.6.2.	Rozvoj prítomnosti na sociálnych sieťach (Facebook, LinkedIn) a zdieľanie relevantných správ a informácií.....	235
6.6.3.	Spolupráca s relevantnými médiami prostredníctvom tlačových správ, rozhovorov a príspevkov .....	236
6.6.4.	Organizovanie podujatí, konferencií a workshopov .....	236
6.7.	Vizuálny identifikátor a dizajn .....	236

6.8.	Interná komunikácia .....	237
6.9.	Meranie a hodnotenie .....	238
6.10.	Časový harmonogram nasadzovania komunikačných kanálov a činností s nimi spojenými .....	239
<b>7.</b>	<b>ZHRNUTIE ZISTENÍ .....</b>	<b>241</b>
7.1.	Vyhodnotenie opatrení navrhovaných v prílohe 8. Záverečnej správy Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike .....	241
7.1.1.	Vstupné informácie .....	241
7.1.2.	Vyhodnotenie navrhovaných opatrení .....	241
7.2.	Ďalšie zistenia .....	252
7.2.1.	Potreba zberu vyhodnocovania a analýzy dát .....	252
7.2.2.	Metodické a procesné riadenie sektorových rád .....	253
7.2.3.	Heterogénne prostredie riadenia .....	254
7.2.4.	Dokumentácia otvorených otázok a identifikácia nových problémov .....	255
7.2.5.	Ďalšie možné oblasti činnosti ASR .....	256
<b>8.</b>	<b>ODPORÚČANIA .....</b>	<b>259</b>
<b>9.</b>	<b>ZÁVER .....</b>	<b>262</b>
	<b>POUŽITÁ LITERATÚRA: .....</b>	<b>263</b>

**ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK:**

APZD	– Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
ASR	– Aliancia sektorových rád
AZZZ SR	– Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
BOZP	– Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
Cedefop	– Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania
CŽV	– Celoživotné vzdelávanie
EFTA	– Európske združenie voľného obchodu
EKR	– Európsky kvalifikačný rámec
ET2020	– Strategický rámec európskej spolupráce vo vzdelávaní a odbornej príprave
EÚ	– Európska únia
Eurostat	– Štatistický úrad Európskej únie
GDPR	– Všeobecné nariadenie o ochrane údajov
ISCO-08	– medzinárodná klasifikácia zamestnaní
ISTP	– Internetový sprievodca trhom práce
KOMPAS+	– Projekt, v rámci ktorého sa uchádzači o zamestnanie na trhu práce pripravujú prostredníctvom kompetenčného kurzu s cieľom podpory vybraných kľúčových kompetencií, ktoré sú relevantné pre trh práce, vrátane komunikačných zručností
KOZ SR	– Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
MPSVR SR	– Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MŠVVŠ SR	– Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
NFP	– Nevratný finančný príspevok
NP NSK	– Národný projekt Národná sústava kvalifikácií
NP NSP	– Národný projekt Národná sústava povolání
NP SOK	– Národný projekt Systém overovania kvalifikácií
NP SRI	– Národný projekt Sektorovo riadené inovácie
NSK	– Národná sústava kvalifikácií



NSP	– Národná sústava povolaní
NŠZ	– Národné štandardy zamestnaní
Oblasť STEM	– oblasť vedy, technológie, inžinierstva a matematiky
OECD	– Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OP ĽZ	– Operačný program Ľudské zdroje
OVP	– odborné vzdelávanie a príprava
PISA	– Program pre medzinárodné hodnotenie žiakov
RE-PAS; REPAS+	– Projekt, v rámci ktorého sa uchádzači o zamestnanie na trhu práce pripravovali prostredníctvom rekvalifikačného kurzu s cieľom získať potrebné vedomosti, schopnosti a zručnosti; projekty RE-PAS boli dokončené do konca roka 2017
RÚZ	– Republiková únia zamestnávateľov
SK ISCO-08	– Národnú štatistická klasifikácia zamestnaní
SK NACE	– Klasifikácia ekonomických činností
SKKR	– Národný kvalifikačný rámec Slovenskej republiky
SOS	– Spoločné odbory Slovenska
SaPO	– Stavovské a profesijné organizácie
ŠIOV	– Štátny inštitút odborného vzdelávania
UNESCO	– Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru
UoZ	– Uchádzač o zamestnanie
ÚPSVaR	– Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
ZMOS	– Združenie miest a obcí Slovenska
ZoZ	– Záujemca o zamestnanie

## ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A TABULIEK:

Tabuľka 1. Top 25 najväčších IT podnikov na Slovensku z pohľadu tržieb

Tabuľka 2. Inštitucionálne a personálne zloženie Sektorovej rady pre IT pri jej formovaní v r.2019

Tabuľka 3. Aktuálny zoznam sektorových rád a zoznam inštitúcií, ktoré ich garantujú

Ilustrácia 1 Logo ASR v modrom prevedení na bielom podklade

Ilustrácia 2 Logo ASR v bielom prevedení na modrom podklade

Ilustrácia 3 Ukážka hlavičkového papiera:



## 1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Nevyhnutným sprievodným javom čoraz dynamickejšieho vývoja svetovej ekonomiky je neustály proces vzniku nových povolání, pričom mnohé existujúce povolania sa postupne stávajú zastarané. Aktuálne trendy v oblasti výskumu a vývoja, digitálna a zelená transformácia, demografické výzvy a ďalšie tendencie výrazne ovplyvňujú aj smerovanie slovenského hospodárstva. Zásadne sa menia požiadavky zamestnávateľov na vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na výkon pracovných činností, čo má významný dopad na trh práce. Školy a vzdelávacie inštitúcie však často nie sú schopné dostatočne pružne reagovať a pripravovať kvalifikovaných zamestnancov. Možno predpokladať, že do budúcnosti sa vývoj ešte viac zdynamizuje a významne narastie dopyt po odborníkoch s vysokou kvalifikáciou v konkrétnych odvetviach. Bude preto nevyhnutné, aby systém celoživotného vzdelávania na tento vývoj promptne a adekvátne reagoval. Ak sa tak nestane, Slovensku hrozí ďalší prepád v rebríčkoch konkurencieschopnosti a s tým nevyhnutne spojené zníženie životnej úrovne obyvateľov.

Začiatkom roka 2023 bola podľa novelizovaného zákona o službách zamestnanosti založená Aliancia sektorových rád, ako záujmové združenie právnických osôb. Ako jeden z kľúčových aktérov bude aktívne participovať na realizácii opatrení, s cieľom zabezpečiť efektívne prepojenie dynamicky sa vyvíjajúceho trhu práce a systému celoživotného vzdelávania na Slovensku. Predchádzajúce iniciatívy mali spravidla dočasný charakter a boli orientované na plnenie časovo ohraničených úloh, ktoré súviseli predovšetkým s tvorbou a aktualizáciou Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií. Zámerom do budúcnosti je však komplexný a dlhodobý udržateľný prístup k tejto problematike.

Nevyhnutným predpokladom je efektívna koordinácia medzi relevantnými aktérmi. Je potrebná intenzívna komunikácia a spolupráca medzi centrálnymi orgánmi štátnej správy, územnej samosprávy, zamestnávateľmi a odborovými zväzmi. Príprava pracovnej sily by mala byť riadená tak, aby absolventi vzdelávania boli schopní plnohodnotne sa uplatniť na trhu práce a zamestnávatelia nemali problém nájsť dostatok kvalifikovaných zamestnancov.

Hlavným cieľom tohto dokumentu je podpora udržateľnosti systému riadenia sektorových rád, zriadených podľa novelizovaného zákona o službách zamestnanosti, so zameraním na prenos inovačných procesov a požiadaviek trhu práce do celoživotného vzdelávania. Združenie právnických osôb ASR je vhodnou platformou a systémovým rámcom, ktorý vytvára podmienky na udržateľnosť systému riadenia sektorových rád na Slovensku. Pre optimálne fungovanie sektorových rád je tiež kľúčové stanoviť ich vhodnú štruktúru, rozsah činností a kompetencie v rámci oblasti ich pôsobenia.

Sektorové rady by mali byť plnohodnotne schopné v rozsahu svojej pôsobnosti aktualizovať NSP, NSK a kvalitatívne aj kvantitatívne prognózovať budúce potreby trhu práce. Zároveň určovať požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na výkon

pracovních činností, vytvárať predpoklady na ich prenos do systému celoživotného vzdelávania a posudzovať kvalitu vzdelávacích programov určených pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce. ASR by mala byť pri týchto procesoch kľúčovým aktérom, ktorý prináša hlboké pochopenie trhu práce, a tým pádom aj možnosť efektívneho usmerňovania zdrojov do oblastí, kde je to najviac potrebné. S dôrazom na tie odvetvia slovenského hospodárstva, ktoré najviac a dlhodobo trpia nedostatkom pracovnej sily.

Dokument vychádza zo stratégií rozvoja ľudských zdrojov v jednotlivých sektoroch, vypracovaných v rámci národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike, ktorého realizácia bola ukončená v roku 2022.

## 2. VÝCHODISKÁ A CIELE ANALÝZY

### 2.1. Teoretické východiská systému celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike

Celoživotné vzdelávanie sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti.<sup>1</sup> Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp výchovy a vzdelávania uplatňovaný vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky tvorí školské vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní vrátane vzdelávania pre trh práce. Pod vzdelávaním pre trh práce sa myslí teoretická príprava alebo praktická príprava uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní.<sup>2</sup>

Všetky krajiny, vrátane Slovenska, majú jedinečné bohatstvo vo forme ľudí a ich potenciálu. Formálne vzdelávanie ľudí trvá niekoľko rokov, no spoločnosť a trh práce sa vyvíjajú oveľa rýchlejšie. Preto je dôležité udržiavať, rozvíjať a dopĺňať vedomosti a zručnosti získané v rodine, škole alebo počas odbornej prípravy. Na tento účel slúži práve celoživotné vzdelávanie. Ľudia si môžu prostredníctvom celoživotného vzdelávania nájsť príležitosti na ďalšie učenie sa a zapojiť sa do rôznych aktivít a vzdelávania. Tieto možnosti im otvárajú priestor na doplnenie a rozšírenie ich získaného vzdelania, alebo absolvovanie záujmového vzdelávania.

V súčasnom ekonomickom prostredí existuje čoraz väčšia pravdepodobnosť, že vedomosti a zručnosti, ktoré sme sa naučili ako deti a mladí ľudia v rodine, škole alebo počas odbornej prípravy, nebudú postačovať na celý život. Celoživotné vzdelávanie je prakticky neustále vzdelávanie, ako nepretržitá kontinuita počas celej životnej dráhy. Jeho základom od ranného veku dieťaťa je kvalitné základné vzdelávanie pre všetkých.

Základné vzdelávanie a nadväzujúce odborné vzdelávanie a príprava by mali poskytnúť mladým ľuďom nové elementárne schopnosti potrebné pre ekonomiku založenú na poznatkoch. Mladí ľudia by mali získať znalosti o tom, ako sa učiť a nadobudnúť pozitívny postoj k vzdelávaniu. Je nevyhnutné, aby sami prejavovali túžbu vzdelávať sa. Je potrebné im poskytnúť vhodné a dostupné možnosti vzdelávania, s ohľadom na správny časový harmonogram, tempo, miesto a finančné podmienky. Samozrejme, nebudú chcieť investovať čas, úsilie ani financie do ďalšieho vzdelávania, ak nebudú mať reálne uznanie za už nadobudnuté poznatky, zručnosti a odbornosť, či už pre vlastné uspokojenie alebo pre postup v práci.

Preto je dôležité zvýšiť účasť na vzdelávaní aj tých, ktorí doposiaľ mali najmenší prospech zo vzdelávania a odbornej prípravy. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy by sa mali

<sup>1</sup> § 2 zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>2</sup> § 44 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

prispôbovať potrebám jednotlivcov. Vzdelávanie ľudí je síce náročná finančná aktivita, ale vzdelaný a schopný zamestnanec je výnosnou investíciou pre každú spoločnosť. Hlavnou motiváciou pre ďalšie vzdelávanie nie je len získavanie nových poznatkov, vedomostí a skúseností, ale najmä finančné ohodnotenie. Avšak investovať do vzdelávania dospelých by sa nemalo len z ekonomických dôvodov, ale aj pre podporu kultúry, identity, obohacovanie a posilňovanie jednotlivcov, rodín a komunít.

Učenie, rozvoj schopností a sociálne transformácie sú vzájomne prepojené. Ľudia venujú veľkú časť svojho života vzdelávaniu, kde získavajú nevyhnutné schopnosti pre život a pripravujú sa na budúce povolanie. Keď kvalifikovaní jednotlivci vstupujú na pracovný trh a do spoločnosti, prinášajú so sebou prísľub pozitívnej zmeny, pretože objavujú nové spôsoby inovácie, produkcie, organizácie práce a vytvárajú zmysluplný vplyv na spoločnosť. Tieto zmeny nevyhnutne ovplyvňujú požiadavky na nové schopnosti, keďže spoločnosť a trhy práce sa neustále vyvíjajú.

Zmenu je možné považovať za náhlu a nepredvídateľnú udalosť, no môže tiež trvať dlhší časový úsek, kým sa prejaví v praxi, čo umožňuje jednotlivcom predvídať ju a prispôbiť sa jej plynulejšie. Príkladom takejto náhlej zmeny bol výskyt krízy COVID-19 v roku 2020, ktorá bola bezprecedentná. Táto kríza dramaticky zmenila každodenný život takmer všetkých ľudí. Strach z nákazy, prísne zdravotné opatrenia a neistota mali vážny negatívny vplyv na hospodársku aktivitu. Výsledkom bola hlboká recesia na trhu práce s výraznými dôsledkami pre dopyt po zručnostiach. Mnohé odvetvia, najmä priemysel a sektor služieb, cestovný ruch a doprava, museli dodržiavať opatrenia na zastavenie šírenia vírusu. To znamenalo významné obmedzenia ich činnosti s cieľom ochrániť zdravie zamestnancov a zákazníkov. Zamestnávateľia sa snažili prispôbiť prevádzky tak, aby podporovali prácu na diaľku, ale mnoho jednotlivcov prišlo o zamestnanie a zdroje obživy. Kríza zároveň vytvorila nedostatok pracovnej sily v niektorých konkrétnych povolaniach (najmä v oblasti zdravotníctva a verejnej bezpečnosti), a trhy práce mali ťažkosti s hľadaním kvalifikovaných odborníkov, ktorí by vyplnili vzniknuté medzery.

### 2.1.1. História definovania celoživotného vzdelávania

Basil Yeaxlee bol prvý, kto navrhol koncept celoživotného vzdelávania v roku 1929. UNESCO tiež prijalo a podrobne diskutovalo o tomto koncepte na konferencii v roku 1960 (Ohidy, 2008; Günüç, Odabaşı & Kuzu, 2012). Ďalší zdroj uvádza, že koncept celoživotného vzdelávania nadobudol intelektuálnu dimenziu vďaka štúdiám Eduarda Lindemana o vzdelávaní dospelých v 20. rokoch 20. storočia (Bilir, 2004). Aksoy (2008) uvádza, že koncept celoživotného vzdelávania bol prvýkrát predložený v roku 1919 pri diskusii o vzdelávacích potrebách jednotlivcov zamestnaných v ozbrojených silách a priemysle.

Karaman (2012) uviedol, že význam celoživotného vzdelávania sa zvýšil v dôsledku rýchlych zmien vo svete a myšlienka celoživotného učenia sa začala objavovať v školských

systémoch v sedemdesiatych rokoch 20. storočia. Hürsen (2012) a Akbaş a Özdemir (2002) zhrnuli stanoviská Medzinárodnej vzdelávacej komisie UNESCO nasledovne:

- ✓ Vzdelávacie aktivity by nemali byť obmedzené len na obdobie školskej dochádzky a priestory škôl.
- ✓ Vzdelávanie by malo byť považované za základnú súčasť všetkých vzdelávacích aktivít, zahŕňajúcich školské aj mimoškolské výchovy.
- ✓ Vzdelávacie aktivity by mali mať pružnejšiu štruktúru.
- ✓ Vzdelávanie by malo byť chápané ako nepretržitý, celoživotný proces.

### 2.1.2. Definície CŽV

Neustále vzdelávanie je podľa súčasného odborného výkladu forma individuálneho vzdelávania, ktorá sa zameriava na rôzne kategórie osobnostného rozvoja. Hoci stále neexistuje žiadna jednotná definícia celoživotného vzdelávania, vo všeobecnosti sa považuje za vzdelávanie, ktoré prebieha mimo formálnej vzdelávacej inštitúcie, ako je škola, univerzita alebo podnikové školenie. Celoživotné vzdelávanie sa však nemusí nutne obmedzovať len na neformálne vzdelávanie. Najlepšie sa dá popísať ako dobrovoľné snaženie sa dosiahnuť osobnú realizáciu. Prostriedky na dosiahnutie tohto zámeru by mohli viesť k neformálnemu alebo formálnemu vzdelávaniu. Termín celoživotné vzdelávanie zahŕňa vzdelávanie počas života jednotlivca od narodenia až do konca života. Zahŕňa vzdelávanie jednotlivca vo všetkých obdobiach jeho života - predproduktívnom, produktívnom a postproduktívnom. V krajinách EÚ je pod pojmom celoživotného vzdelávania označované vzdelávanie počas celého života. Zahŕňa vzdelávanie občanov v predproduktívnom veku, ktorého základ tvorí vzdelávanie v školskom systéme, ako sú školy a školské zariadenia, a ktorým získavajú stupeň vzdelania absolvovaním základnej, strednej alebo vysokej školy.

V roku 2000 Európska komisia a členské štáty EÚ vymedzili celoživotné vzdelávanie v kontexte stratégie zamestnanosti ako "akékoľvek cielené vzdelávacie opatrenie so zámerom neustále rozvíjať poznatky, schopnosti a celkové kompetencie s cieľom zvýšiť podiel dospelých v procese vzdelávania".

V rámci inštitúcií ďalšieho vzdelávania dochádza k prepojeniu so školským vzdelávaním alebo inými formami vzdelávania, ktoré nadväzujú na školské vzdelávanie. Ďalšie vzdelávanie poskytuje možnosť získať čiastočnú alebo úplnú kvalifikáciu, doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť kvalifikáciu, ktorú jednotlivec nadobudol v rámci školského vzdelávania, alebo uspokojiť záujmy a získať schopnosti na aktívne zaangažovanie sa do života občianskej spoločnosti. Jednotlivec sa učí s úmyslom dosiahnuť osobný a profesionálny rast v rámci vzdelávacích inštitúcií, ktoré si vyberá na základe oblasti svojho záujmu a v súvislosti s výkonom svojej práce.



### 2.1.3. Význam a benefity celoživotného vzdelávania

Či už sa jedná o osobné záujmy a vášne alebo profesionálne ambície, celoživotné vzdelávanie môže pomôcť každému jednotlivcovi dosiahnuť osobnú realizáciu a spokojnosť. Vyplýva to z pochopenia, že ľudia majú prirodzenú túžbu objavovať, získavať nové vedomosti a rásť, a podnecuje nás k zlepšovaniu kvality života a posilňovaniu pocitu vlastnej hodnoty prostredníctvom venovania pozornosti myšlienkam a cieľom, ktoré nás inšpirujú.

Existujú tri hlavné výhody celoživotného vzdelávania:

- ✓ Pomáha jednotlivcom udržať si zamestnanie.
- ✓ Udržiava motiváciu pre neustále učenie sa.
- ✓ Prispieva k zlepšeniu kvality života.

Odborná literatúra identifikuje tri hlavné druhy vzdelávacích aktivít:

- ✓ Štruktúrované vzdelávanie predstavuje inštitúcie, ktoré sa zameriavajú na poskytovanie vzdelania a odbornej prípravy, s cieľom získania oficiálne uznávaných certifikátov a kvalifikácií.
- ✓ Neformálne vzdelávanie dopĺňa formálne vzdelávacie systémy a odbornú prípravu. Môže prebiehať na pracovisku alebo v rámci aktivít občianskych združení a organizácií. Zvyčajne nevedie k získaniu oficiálnych certifikátov, no napomáha zlepšeniu pracovných alebo spoločenských schopností jednotlivca (napríklad jazykové, počítačové, vodičské kurzy, rekvalifikačné školenia, prednášky, športové krúžky).
- ✓ Neinštitucionálne vzdelávanie – informálne učenie sa, je prirodzenou súčasťou každodenného života. V porovnaní s formálnym a neformálnym vzdelávaním prebieha často neúmyselne a jednotlivec si ho nemusí vôbec uvedomovať ani rozpoznávať, ako prispieva k jeho vedomostiam a zručnostiam.

Rozlišujeme tri odlišné typy učenia, ktoré môžeme získať, či už zámerne alebo náhodne:

- ✓ Udržiavacie učenie: toto učenie nám pomáha udržiavať sa aktuálnymi vo svojom odbore, v kroku s trendy a zabrániť zaostávaniu. Je nevyhnutné na udržanie svojich schopností a držanie kroku s vývojom.
- ✓ Rastové učenie: rastové učenie nám poskytuje nové poznatky a zručnosti, ktoré nám umožňujú robiť nové veci. Informácie môžeme získať rýchlym vyhľadávaním online, čítaním blogov a kníh.
- ✓ Učenie šokom: učenie šokom je procesom, ktorý odporuje alebo prehodnocuje existujúce znalosti alebo porozumenie. Môže byť veľmi cenné. Nečakané úspechy alebo zlyhania v podnikaní sú hlavným zdrojom inovácií. Učenie zmenou prináša nové perspektívy a otvára cestu k inovácii.

Najúspešnejší ľudia využívajú každú príležitosť na získanie nových poznatkov, ktoré im pomáhajú byť efektívnejšími pri dosahovaní výsledkov. Vedomosti sú základným zdrojom hodnoty v dnešnom svete a vzdelávanie je kľúčom k prekonávaniu akýchkoľvek prekážok na ceste k úspechu.

Tri základné typy disharmónie zamestnancov na trhu práce:

- ✓ kvalifikačný (vertikálny) rozdiel (zamestnanec vykonávajúci prácu, ktorá nevyžaduje jeho dosiahnuté vzdelanie),
- ✓ odborový (horizontálny) rozdiel (zamestnanec pracujúci v odlišnom odbore od toho, ktorý študoval),
- ✓ rozdiel v zručnostiach (úroveň alebo druh zručností nezodpovedajúca danému pracovnému miestu).

#### 2.1.4. Prekážky celoživotného vzdelávania

Podľa väčšiny odborníkov je nedostatok finančných prostriedkov najčastejšou prekážkou vzdelávania v Slovenskej republike a Českej republike. Mnohých dospelých od vzdelávacích aktivít odradí nutnosť platiť za svoje vzdelávanie. Avšak, v dnešnej modernej dobe je možné riešiť vzdialenosť vzdelávacích aktivít prostredníctvom diaľkového vzdelávania alebo e-learningu a tým sa otvárajú aj široké možnosti obsahu vzdelávania, pretože ako sa hovorí: "na internete je dnes všetko". Pokiaľ ide o formy a metódy, preferuje sa diaľkové vzdelávanie, samovzdelávanie a ďalšie inovácie vo forme e-learningu a podobne, teda také vzdelávanie, ktoré je flexibilné a prispôbené individuálnym potrebám. Informačná spoločnosť umožňuje vďaka technológiám kooperatívne vzdelávanie s prakticky neobmedzeným množstvom vzdelávacieho obsahu - prostredníctvom internetu.

#### 2.1.5. Nesúlad kompetencií absolventov a dopytu trhu práce

Zamestnávatelia vyžadujú pracovníkov s vysokou praktickou zručnosťou a teoretickými poznatkami, s morálnymi a osobnostnými schopnosťami (technickými, informačnými, prírodovednými, riadiacimi, právnymi, podnikateľskými). Výchova jednotlivca, vzdelávanie a príprava pre pracovný trh trvá niekoľko rokov, ale trh práce sa mení a vyvíja rýchlejšie. Tento rozpor môžu znižovať rekvalifikačné kurzy alebo iné formy ďalšieho vzdelávania. Rastúci počet jedincov s vysokoškolským vzdelaním nie je v súlade s požiadavkami trhu práce pre ľudí so stredoškolským vzdelaním. Stredoškolské kvalifikácie následne chýbajú na trhu práce a absolventi niektorých stredných škôl sa nedokážu dostatočne uplatniť na trhu práce, zatiaľ čo absolventi vysokých škôl sú zamestnaní na pozíciách nevyžadujúcich vysokoškolské vzdelanie. Chýba motivácia pre vzdelávanie na stredných odborných školách, pretože zamestnávatelia preferujú na tieto pozície jedincov s vysokoškolským vzdelaním.

## 2.1.6. Európske odporúčania a záväzky SR

Rada EÚ na základe Zmluvy o fungovaní Európskej únie a s ohľadom na návrh Európskej komisie schválila nasledujúce odporúčania pre členské štáty:

1. Podporovať právo na vysoko kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie a zabezpečiť príležitosti pre všetkých, aby mohli rozvíjať kľúčové kompetencie v plnom súlade s dokumentom "Kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie - európsky referenčný rámec".
  - 1.1. Podporovať rozvoj kľúčových kompetencií už od raného veku u všetkých jednotlivcov ako súčasť vnútroštátnych stratégií celoživotného vzdelávania.
  - 1.2. Podporovať mladých ľudí a dospelých, ktorí sú v určitej sfére znevýhodnení alebo majú osobitné potreby, aby dokázali naplniť svoj potenciál.
2. Podporovať rozvoj kľúčových kompetencií s osobitným dôrazom na:
  - 2.1. Zvyšovať úrovne základných zručností a vedomostí (gramotnosti, matematickej gramotnosti a základných digitálnych zručností) ako základ pre ďalšie vzdelávanie a účasť na spoločenskom dianí.
  - 2.2. Podporovať získavanie kompetencií v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky a prijať opatrenia na motiváciu viacerých mladých ľudí kariérne sa angažovať v oblasti STEM.
  - 2.3. Zvyšovať a zdokonaľovať úroveň digitálnych kompetencií na všetkých stupňoch vzdelávania a odbornej prípravy pre všetky skupiny obyvateľstva.
  - 2.4. Podporovať podnikateľské kompetencie, kreativitu a iniciatívu, najmä u mladých ľudí, a to aj prostredníctvom podpory príležitostí pre mladých žiakov, aby počas základného alebo stredného vzdelávania získali aspoň jednu skúsenosť z podnikateľského prostredia.
  - 2.5. Zvýšiť úroveň jazykových schopností a podporovať učiacich sa, aby sa učili rôzne jazyky relevantné pre ich pracovnú sféru, v ktorej sa pohybujú.
3. Uľahčiť získavanie kľúčových schopností prostredníctvom využitia overených postupov na podporu rozvoja kľúčových schopností a to najmä:
  - 3.1. Podporovať rôzne vyučovacie metódy a kontexty vrátane vhodného využitia digitálnych technológií v prostrediach vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa.
  - 3.2. Podporovať pedagogických pracovníkov v oblasti celoživotného vzdelávania so zameraním na rozvoj schopností v prostredí vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa.
  - 3.3. Podporovať a rozvíjať hodnotenia a overovania kľúčových schopností.
  - 3.4. Posilňovať spolupráce medzi subjektmi vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa na rôznych úrovniach a v rôznych oblastiach s cieľom zlepšiť kontinuitu rozvoja schopností žiakov a zdokonaľiť inovatívne vyučovacie metódy.
  - 3.5. Posilňovať dostupné nástroje, zdroje a poradenstvo v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy, zamestnania a ďalších vzdelávacích prostredí, a docieľiť podporu ľudí pri riadení svojho celoživotného vzdelávania.

4. Integrovať ciele udržateľného rozvoja do procesov vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa a informovať o skúsenostiach a pokroku pri podpore kľúčových schopností vo všetkých oblastiach vzdelávania a odbornej prípravy, vrátane neformálneho vzdelávania.

#### 2.1.7. Dôvody a ciele návrhov v kontexte EÚ

Európske spoločnosti a hospodárstva čelia významným digitálnym a technologickým inováciám, zmenám na trhu práce a demografickým transformáciám. Mnoho pracovných miest, ktoré existujú dnes, nebolo prítomných pred desiatimi rokmi, a ešte viac nových zamestnaní sa objaví v budúcnosti. V Bielej knihe o budúcnosti Európy Komisia zdôrazňuje, že "je pravdepodobné, že väčšina detí, ktoré vstupujú do základných škôl dnes, budú napokon pracovať v nových typoch zamestnaní, ktoré zatiaľ neexistujú", a na riešenie tohto problému "budú potrebné rozsiahle investície do zručností a podstatné zmeny vo vzdelávacích systémoch a celoživotnom vzdelávaní".

Vzdelávanie a odborná príprava sú neoddeliteľnou súčasťou riešenia problému zabezpečenia dôstojných pracovných miest pre väčší počet ľudí, lepšieho zohľadňovania potrieb hospodárstva týkajúcich sa zručností a posilnenia odolnosti Európy. S ohľadom na rýchly technologický pokrok a súvisiace zmeny v pracovných profiloch a požiadavkách je nevyhnutné, aby celoživotné vzdelávanie bolo založené na úzkej spolupráci a synergii medzi priemyslom, vzdelávaním, odbornou prípravou a učením sa. Vzdelávacie a odborné prípravné systémy sa musia zároveň prispôbiť tejto realite. Predovšetkým sa zdá, že mladým ľuďom už nestačí mať iba pevne stanovený súbor zručností a vedomostí. Potrebujú rozvíjať odolnosť, kompetencie a adaptovať sa zmenám. Viac ako kedykoľvek predtým sa preto ukazuje potreba a hodnota perspektívy celoživotného vzdelávania, v rámci ktorého ľudia získavajú nové a relevantnejšie kompetencie počas celého života.

Vysokoškolsky vzdelaní a kompetentní jednotlivci majú vo veľkej miere význam pre naše spoločnosti a hospodárstva. Zručnosti ako kreativita, kritické myslenie, iniciatívnosť a riešenie problémov zohrávajú dôležitú úlohu pri adaptácii na komplexitu a zmeny súčasnej spoločnosti. V dokumente o využití globalizácie sa uznáva, že spoločnosť, ktorá je čoraz viac mobilná a digitálna, potrebuje nové formy učenia, flexibilnejšiu odbornú prípravu a vzdelávacie modely. V dokumente o sociálnom rozmere Európy sa zdôrazňuje význam mať správny súbor zručností a kompetencií na udržanie životných štandardov v Európe. Zmena klímy a obmedzené ekologické zdroje v kombinácii s hospodárskou a sociálnou nerovnosťou naznačujú, že trvalo udržateľný rozvoj je nevyhnutné brať do úvahy vo všetkých ľudských aktivitách.

Ako bolo jasne deklarované v ozname Komisie o posilňovaní európskej identity prostredníctvom vzdelávania a kultúry, európsky vzdelávací priestor by mal podporovať spoluprácu a mobilitu žiakov, pedagogických pracovníkov a pracovníkov odbornej prípravy, ako aj inštitúcií odborného vzdelávania. To by sa malo diať na základe spoločného záujmu

všetkých členských štátov - využívať plný potenciál vzdelávania a kultúry ako hnacej sily vytvárania pracovných miest, sociálnej spravodlivosti, aktívneho občianstva a európskej identity v celej jej rôznorodosti. Tento prístup reaguje na zvýšenú mobilitu európskych pracovných trhov a potrebu zvýšiť investície do jazykového vzdelávania, digitálnych a podnikateľských kompetencií a kompetencií v oblasti STEM (vedy, technológie, inžinierstva, matematiky). Európska rada následne v decembri 2017 požiadala o preskúmanie opatrení na riešenie výziev súvisiacich so zručnosťami v oblasti digitalizácie, kybernetickej bezpečnosti, mediálnej gramotnosti a umelej inteligencie, ako aj potrebu inkluzívneho prístupu k vzdelávaniu a odbornej príprave založeného na celoživotnom vzdelávaní a orientovaného na inovácie.

Tieto požiadavky sú v prudkom kontraste s najnovšími údajmi z programu PISA organizácie OECD, ktoré naznačujú, že každý piaty žiak v Európskej únii má nedostatky v čítaní, matematike alebo vo vedách.

Navyše, 44 % obyvateľov EÚ má slabé alebo žiadne (19 %) digitálne zručnosti, a to napriek tomu, že rýchlosť technologických a digitálnych zmien má hlboký vplyv na naše hospodárstva a spoločnosti. Rýchla digitálna transformácia hospodárstva znamená, že takmer všetky pracovné miesta v súčasnosti vyžadujú určitý stupeň digitálnych zručností, rovnako ako účasť v spoločnosti vo všeobecnosti. Digitálne zručnosti sú dnes tak nevyhnutné ako gramotnosť a matematická gramotnosť, a preto potrebuje Európa ľudí s digitálnymi kompetenciami, ktorí sú schopní nielen používať technológie, ale aj inovovať a byť lídrom v ich využívaní.

V Európskom pilieri sociálnych práv je prvou zásadou uvedené právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie. Nedostatok kompetencií potrebných pre úspešnú účasť v spoločnosti a na trhu práce zvyšuje riziko nezamestnanosti, chudoby a sociálneho vylúčenia. Bráni inkluzívnemu a udržateľnému rastu, ako aj konkurencieschopnosti priemyslu a inovačným kapacitám. Výskum poukazuje na to, že zlepšovanie základných zručností v oblasti gramotnosti, matematickej gramotnosti, ako aj digitálnych kompetencií ide ruka v ruke s rozvojom kompetencií vo širšej škále kľúčových kompetencií, najmä pokiaľ ide o osobný rozvoj a rozvoj vzdelávacích a občianskych kompetencií.

V roku 2006 prijali Európsky parlament a Rada odporúčanie týkajúce sa kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie. V tomto odporúčaní vyzývali členské štáty, aby rozvíjali výučbu kľúčových zručností pre všetkých ako súčasť ich stratégií celoživotného vzdelávania. V priloženom európskom referenčnom rámci boli definované kľúčové kompetencie, ktoré každý jednotlivec potrebuje pre svoje osobné naplnenie a rozvoj, zamestnanie, sociálne začlenenie a aktívne občianstvo. Členské štáty boli vyzvané, aby používali tento referenčný rámec na zabezpečenie toho, aby počiatočné vzdelávanie a odborná príprava poskytovali všetkým mladým ľuďom prostriedky na rozvoj kľúčových kompetencií na úrovni, ktorá ich pripraví na dospelý život, a aby dospelí ľudia dokázali rozvíjať a aktualizovať svoje kľúčové kompetencie po celý život.

Od roku 2006 dochádza k rýchlemu vývoju spôsobov vzdelávania a učenia sa, s intenzívnym využívaním diaľkového vzdelávania podporovaného technológiami a nárastom informálneho učenia sa prostredníctvom mobilných digitálnych zariadení. Skúsenosti z uplynulého desaťročia ukázali, že tieto nové možnosti v systémoch vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa musia lepšie využívať na aktívnu podporu celoživotného rozvoja kompetencií. Skúsenosti s vzdelávaním všetkých žiakov vo všetkých oblastiach je potrebné obohatiť posilnením spolupráce medzi formálnym a neformálnym vzdelávacím systémom. To môžeme dosiahnuť podporou interdisciplinárneho učenia sa, objavovania, stáží a praktického vyučovania.

Cieľom tohto odporúčania je posilňovať rozvoj kľúčových kompetencií u všetkých jednotlivcov počas celého života a propagovať opatrenia potrebné na dosiahnutie tohto cieľa. Členské štáty sú povzbudzované, aby lepšie pripravovali ľudí na meniace sa pracovné trhy a aktívne občianstvo v rozmanitejších, mobilných, digitálnych a globálnych spoločnostiach, a aby rozvíjali učenie sa vo všetkých fázach života. Odporúčanie vyzýva najmä na investície do základných zručností, podnikateľských a digitálnych kompetencií, ako aj jazykových kompetencií, aby sa každý mohol aktívne zapájať do spoločnosti a hospodárstva. Tiež vyzýva k investíciám do kompetencií v oblasti STEM, aby sa podporovalo vedecké porozumenie a zvýšila sa atraktivita povolání v oblasti STEM. Toto odporúčanie z roku 2019 nahradilo odporúčanie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie, ktoré bolo prijaté Európskym parlamentom a Radou v roku 2006.

#### 2.1.8. Kompetencie

Kľúčové kompetencie sú nevyhnutné pre osobné naplnenie a rozvoj, zamestnanie, sociálne začlenenie a aktívne občianstvo každého jednotlivca. Tvoria ich kombinácia "znalostí, zručností a postojov" a zahŕňajú oveľa viac ako len akademické vedomosti.

V európskom referenčnom rámci kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie sú definované nasledujúce kompetencie:

- ✓ komunikácia v materinskom jazyku,
- ✓ komunikácia v cudzích jazykoch,
- ✓ matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky,
- ✓ digitálna kompetencia,
- ✓ učenie sa učiť,
- ✓ spoločenské a občianske kompetencie,
- ✓ iniciatívnosť a podnikavosť,
- ✓ kultúrne povedomie a vyjadrovanie.

Členské štáty a zainteresované strany používajú Referenčný rámec a príslušnú koncepciu od ich prijatia. Väčšina členských štátov už vykonala potrebné reformy, pričom tieto reformy

sa veľmi líšia a časom boli aj prispôsobené vymedzeniu kľúčových kompetencií. Väčšina reforiem sa uskutočnila v oblasti školského vzdelávania, odborného vzdelávania a prípravy. V tomto kontexte sa pozoruje vývoj súvisiaci s kľúčovými kompetenciami. Niektoré kompetencie, ako je komunikácia v materinskom jazyku, komunikácia v cudzích jazykoch a matematická kompetencia, sa ľahko priradzujú k tradičným "predmetom" vo vzdelávacom systéme. Avšak existujú aj kompetencie, ktoré presahujú hranice tradičných "predmetov", ako je učenie sa učiť, podnikavosť, sociálne a občianske kompetencie.

Systémy vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa čelia výzvam v oblasti uplatňovania prístupov k učeniu a vzdelávaniu zameraných na kompetencie. Prechod od pomerne statickej koncepcie obsahu osnov k dynamickému vymedzeniu znalostí, zručností a postojov, ktoré si žiak potrebuje rozvíjať v rámci vzdelávacieho procesu, si vyžaduje zmenu paradigmy vo vzdelávaní, odbornej príprave a učení sa, ktorá ovplyvní spôsob, akým sa organizujú a posudzujú.

Okrem toho je dôležité si uvedomiť, že potrebné kompetencie nie sú statické a menia sa počas celého života. Kompetencie získané v škole je potrebné neustále rozvíjať, aby boli dostatočné a aktuálne. Proces získavania nových kompetencií, ktoré sú v súlade s meniacimi sa potrebami, trvá celý život. Preto je dôležité, aby každý jednotlivec mal príležitosť rozvíjať svoje kompetencie počas celého života.

Toto odporúčanie predstavuje nielen aktualizovaný európsky rámec kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie, ale stanovujú sa v ňom osvedčené postupy na podporu rozvoja prístupov zameraných na kompetencie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy vrátane neformálneho vzdelávania a celoživotnej perspektívy.

V spoločnej správe Rady a Komisie z roku 2015 o vykonávaní strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave sú jasne stanovené priority, ktorými sa podporujú "relevantné a vysokokvalitné vedomosti, zručnosti a kompetencie rozvíjané počas procesu celoživotného vzdelávania s dôrazom na výsledky vzdelávania v súvislosti s zamestnateľnosťou, inováciou, aktívnym občianstvom a blahobytom".

V rámci iniciatívy Investícia do Európskej mládeže, prijatej 7. decembra 2016, a nasledujúcich oznámení o rozvoji škôl a excelentnej výučbe, ako aj o modernizácii vysokoškolského vzdelávania z mája 2017, Komisia zdôraznila potrebu investovať do rozvoja kompetencií a formulovať ďalšie ambície v tejto oblasti.

V odporúčaní Rady z decembra 2016 s názvom "Alternatívy na zlepšenie úrovne zručností: nové možnosti pre dospelých" sa navrhuje poskytnúť dospelým so slabou úrovňou zručností, vedomostí a kompetencií jedinečnú príležitosť, ktorá je prispôbena individuálne, aby dosiahli minimálnu úroveň písomnej a číselnej gramotnosti a digitálnu zručnosť a/alebo aby získali rozšírený súbor zručností, vedomostí a kompetencií založených na odporúčaní o hlavných schopnostiach pre celoživotné vzdelávanie z roku 2006.

V odporúčaní Rady zo dňa 20. decembra 2012 o overovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa boli členské štáty vyzvané, aby do roku 2018 prijali opatrenia na overovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v súlade s vnútroštátnymi podmienkami a špecifikami. Tieto opatrenia by jednotlivcom umožnili potvrdiť vedomosti, zručnosti a kompetencie získané prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa a získať úplnú alebo čiastočnú kvalifikáciu.

Odporúčanie Rady zo dňa 22. mája 2017 týkajúce sa európskeho referenčného rámca pre celoživotné vzdelávanie nahrádza odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady zo dňa 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie. Toto odporúčanie poskytuje spoločný referenčný rámec, ktorý jednotlivcom a organizáciám pomáha porovnávať rôzne systémy kvalifikácií a ich úrovne z týchto systémov.

Rámec Europass zlepšuje možnosti jednotlivcov lepšie prezentovať a opísať svoje kompetencie a kvalifikácie.

Národná stratégia zručností pre Slovensko bola vytvorená OECD počas roku 2019 a oficiálne predstavená verejnosti v januári 2020 za účasti významných predstaviteľov OECD a zástupcov Európskej komisie ministerkou školstva. Tento dokument vznikol na základe zistení a odporúčaní z interaktívnych pracovných stretnutí, skupinových a dvojstranných diskusií s nominovanými odborníkmi, predovšetkým z Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Ministerstva financií, Ministerstva hospodárstva, Úradu podpredsedu vlády pre investície a informatizáciu a ďalších vládnych agentúr.

Stratégia zručností OECD konštatuje, že Slovensko čelí mnohým zložitým výzvam v oblasti zručností. Zručnosti mladšej generácie zaostávajú za priemerom OECD v oblasti čítania a vedných disciplín, pričom dlhodobý trend je negatívny. Existuje výrazný nepomer medzi dopytom a ponukou zručností na trhu práce, a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily je najviditeľnejší v oblastiach so silným dopytom po vedeckých a technologických zručnostiach. Kultúra celoživotného vzdelávania je nedostatočne rozvinutá a finančne podporovaná, účasť dospelých na vzdelávaní je nízka a najmenej sa zúčastňujú tí, ktorí to najviac potrebujú.

Dokument vychádza z Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania, pričom v ňom boli zadefinované tri kľúčové oblasti, a to konkrétne:

- ✓ zabezpečenie potrebných zručností pre mladšiu a staršiu generáciu s ohľadom na budúcnosť,
- ✓ zaručenie inklúzie a rovnakých príležitostí pri rozvoji zručností,
- ✓ posilnenie riadenia stratégie zručností.

Ďalšie strategické dokumenty prijaté v Slovenskej republike:

- ✓ Vízia a stratégia rozvoja Slovenska do roku 2030
- ✓ Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania
- ✓ Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania „Učiace sa Slovensko“



- ✓ Národná stratégia zručností pre Slovensko
- ✓ Stratégia celoživotného vzdelávania 2007
- ✓ Stratégia celoživotného vzdelávania 2011
- ✓ Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 - 2020
- ✓ Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2030
- ✓ Nultý akčný plán stratégie inkluzívneho prístupu vo výchove a vzdelávaní na rok 2021
- ✓ Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030
- ✓ Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030
- ✓ Nová stratégia Slovenskej republiky pre mládež (2021 – 2030) (v príprave)

Ďalšie medzinárodné dokumenty a významné štúdie týkajúce sa celoživotného vzdelávania:

- ✓ Deklarácia z Porta, 2021
- ✓ Spoločenský záväzok z Porta, 2021
- ✓ Závery Rady z 12. mája 2009 o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave
- ✓ Európsky pilier sociálnych práv, 2017
- ✓ Program zručností pre Európu, Európska komisia, 2019
- ✓ Odporúčanie Rady s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých, Európska komisia, 2016
- ✓ Memorandum o celoživotnom vzdelávaní, Európska komisia, 2000
- ✓ Oznámenie o dosiahnutí európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025, Európska komisia, 2020
- ✓ Monitor vzdelávania a odbornej prípravy – Slovensko, Európska komisia, 2020
- ✓ Osvojenie si kultúry celoživotného vzdelávania, UNESCO, 2020
- ✓ Odporúčanie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie, Európska komisia, 2018
- ✓ Odporúčanie Rady o politikách na zníženie predčasného ukončovania školskej dochádzky, Európska komisia, 2011
- ✓ Uznesenie Rady o obnovenom európskom programe vzdelávania dospelých, Európska komisia, 2011
- ✓ ďalšie správy a dokumenty v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.

#### 2.1.9. Legislatíva SR

Celoživotné vzdelávanie v Slovenskej republike je právne upravené prostredníctvom zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých právnych predpisov. Tento zákon považuje celoživotné vzdelávanie za "základný princíp výchovy a vzdelávania" a definuje ho ako "všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú počas života s cieľom

zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti". Celoživotné vzdelávanie zahŕňa školské vzdelávanie a ďalšie formy vzdelávania.

Školské vzdelávanie prebieha v materských školách, základných školách, stredných školách a vysokých školách. Úspešným absolvovaním školského vzdelania je získaný stupeň vzdelania a osvedčenie o dosiahnutej kvalifikácii. Školské vzdelávanie je upravené viacerými právnymi normami, ako napríklad zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých právnych predpisov, zákonom č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých právnych predpisov, a zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých právnych predpisov.

V bežnej komunikácii sa často používa termín celoživotné vzdelávanie ako synonymum pre ďalšie vzdelávanie. Avšak ďalšie vzdelávanie je skutočne súčasťou celoživotného vzdelávania. Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní definuje ďalšie vzdelávanie ako vzdelávanie, ktoré nadväzuje na stupeň vzdelania dosiahnutý v rámci školského vzdelávania. Jeho výsledkom nie je získanie stupňa vzdelania, ale získanie úplnej alebo čiastočnej kvalifikácie, doplnenie, rozšírenie, prehlbovanie alebo obnovenie kvalifikácie získanej v rámci školského vzdelávania, alebo uspokojenie záujmov a získanie schopnosti zapájať sa do života občianskej spoločnosti.

#### 2.1.10. Vzdelávacie politiky a rozvoj princípov CŽV

Vznik prístupu k celoživotnému vzdelávaniu na Slovensku sa odvíja od obnoveného programu EÚ zameraného na podporu vzdelávania dospelých a celoživotného vzdelávania v 90. rokoch. Tieto iniciatívy vyústili do vyhlásenia Memoranda pre celoživotné vzdelávanie.

Aj samotná Európska rada na svojom zasadnutí v Lisabone zdôraznila, že úspešný prechod k ekonomike a spoločnosti založenej na vedomostiach v EÚ je neoddeliteľne spojený s politikami týkajúcimi sa celoživotného vzdelávania. V čase, keď Slovensko bolo v procese pristupovania do EÚ (2004), zapojilo sa do príprav Memoranda o celoživotnom vzdelávaní. Od tohto okamihu je Slovenská republika aktívnym účastníkom európskych diskusií a prístupov k celoživotnému vzdelávaniu a poradenstvu. Pri tvorbe vlastných politík v oblasti celoživotného vzdelávania sa opiera o overené prístupy a osvedčené postupy vyspelých krajín EÚ, najmä prostredníctvom aktivít Európskej komisie a sprostredkovane aj iných medzinárodných organizácií, ako napríklad UNESCO a OECD.

Aj keď boli na Slovensku prijaté strategické a akčné dokumenty, a existujú záväzky a odporúčania európskych dokumentov, stále prevláda slabé povedomie o funkciách a výhodách celoživotného vzdelávania, najmä pokiaľ ide o vhodné a účinné formy podpory účasti dospelých na vzdelávaní z verejných zdrojov. Význam relevantného a moderného prístupu k vzdelávaniu a rozvoju zručností dospelých je lepšie pochopený, najmä v súvislosti s

diskusiami o budúcom ekonomickom a sociálnom rozvoji, napríklad v kontexte diskusie o hnacích silách rastu.

Kultúra kontinuálneho vzdelávania znamená vytváranie prostredia, kde je celoživotné vzdelávanie prioritou vzdelávacej politiky a umožňuje každému jednotlivcovi vzdelávať sa počas celého života, v rôznych situáciách a z rôznych dôvodov. Hlavné zásady, ktoré sú kľúčové pre rozvoj kultúry kontinuálneho vzdelávania, zahŕňajú uznávanie celoživotného vzdelávania ako základného ľudského práva, zameranie sa na podporu zraniteľných skupín, transformáciu škôl a univerzít na inštitúcie, ktoré sa zaoberajú celoživotným vzdelávaním, zabezpečenie dostupnosti technológií a podporu vzdelávacích iniciatív na miestnej úrovni.

Vytváranie kultúry celoživotného vzdelávania je kľúčovou a významnou témou vzdelávacích politik. Aby sme dosiahli skutočnú zmenu, je dôležité budovať na existujúcich formách učenia a vzdelávania, ktoré majú na Slovensku dlhú tradíciu, a zároveň postupne realizovať inovatívne pilotné aktivity v oblastiach, ktoré reagujú na nové výzvy a sú inšpirované osvedčenou praxou v iných krajinách EÚ. V kontexte spoločného trhu práce v rámci EÚ je obzvlášť dôležitá súvislosť s politikami celoživotného vzdelávania, najmä pokiaľ ide o rozvoj efektívneho systému vzdelávania dospelých.

Najaktuálnejším cieľným strategickým dokumentom v oblasti CŽV v SR je Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030.

#### 2.1.11. Základné princípy zadané v Stratégii CŽVaP 2021 - 2030

1. Zabezpečenie neustáleho prístupu každého jednotlivca k príležitostiam na rozšírenie a udržanie svojich zručností.
2. Posilňovanie flexibility formálneho vzdelávania a vytváranie flexibilného a otvoreného systému vzdelávacej dráhy a efektívneho systému vzdelávania dospelých.
3. Zvýšenie dostupnosti vzdelávacích možností a individuálnej podpory pre učiacich sa.
4. Zlepšovanie spolupráce a koordinácie medzi rôznymi rezortmi a uplatňovanie participatívnych a inovatívnych riešení so zapojením všetkých zainteresovaných subjektov v oblasti celoživotného vzdelávania.
5. Vytváranie dôkazov a získavanie údajov pomocou výskumu, ktorý sa zameriava na celoživotné vzdelávanie, s cieľom poskytnúť informácie pre informované rozhodovanie a riadenie systému zručností (sledovanie absolventov, zhromažďovanie údajov o účastníkoch vzdelávania, analýza prekážok a výziev).

#### 2.1.12. Kontexty v SR

Problematiku celoživotného vzdelávania je potrebné chápať v kontexte nadobúdania a uplatňovania zručností jednotlivcov počas ich celého života. V prípade Slovenska existujú nedostatky nielen v oblasti nadobúdania, ale aj vo využívaní zručností. Hoci celková účasť

dospelých na vzdelávaní je priemerná, štruktúra tejto účasti je problematická. Súčasný systém vzdelávania dospelých marginalizuje jednotlivcov s nízkou úrovňou vzdelania.

### 2.1.13. Zručnosti v populácii – súčasný stav

Slovenská populácia sa považuje za jednu z najlepšie vzdelaných a s dostatočnými zručnosťami, ale existujú obavy o mladšie generácie. Podiel obyvateľov so stredoškolským vzdelaním je v porovnaní s inými krajinami Európskej únie veľmi vysoký. Avšak merania zručností dospelých naznačujú, že mladšie generácie dosahujú iba priemernej kvality zručností a celkový priemer je ťahaný najmä staršími generáciami. V rámci PISA testovania je výkon 15-ročných žiakov v zručnostiach dlhodobo slabší a výrazne ovplyvnený socioekonomickým statusom. Jedným z faktorov je nedostatočná úroveň predprimárneho vzdelávania a nedostatok podpory v oblasti raného detstva. Deti so sociálnymi alebo zdravotnými ťažkosťami čelia najväčším prekážkam pri účasti na vzdelávaní.

Existuje potenciál na zlepšenie v oblasti budovania a využívania zručností. Absolventi na Slovensku majú vyššiu mieru uplatniteľnosti na trhu práce v porovnaní s priemerom absolventov v krajinách EÚ. Avšak, existuje problém využitia existujúcich zručností, najmä na stredoškolskej úrovni, kde je relatívne vysoký odborový nesúlad. Socioekonomické podmienky stále ovplyvňujú vzdelávacie trajektórie jednotlivcov a vedú k narastajúcemu počtu mladých ľudí, ktorí predčasne ukončujú vzdelávanie a majú slabé vyhliadky na trhu práce. Nezamestnanosť v kategórii nízko kvalifikovaných pracovníkov je najvyššia v EÚ a až dve tretiny mladých s nízkym vzdelaním nepracujú, ani sa nevzdelávajú. Digitalizácia a automatizácia ohrozujú pracovné miesta, ale môžu tiež prispieť k zväčšovaniu odborového nesúladu a brániť adopciu technologických inovácií.

Na Slovensku nie sú dostatočné základné digitálne zručnosti. Pripravenosť vzdelávacieho systému na technologický pokrok je závislá aj od úrovne digitálnych zručností žiakov, pričom nedávne merania ukázali výrazný podiel žiakov, ktorí nedosahujú základnú úroveň digitálnych zručností. Merania zručností dospelých tiež naznačujú problémy pri riešení IT problémov. Index digitalizácie (DESI index) zahŕňa ukazovateľ pre úroveň základných digitálnych zručností v populácii vo veku 16 - 74 rokov a Slovensko sa nachádza mierne pod priemerom v tejto oblasti. Osvojenie základných digitálnych zručností je však nevyhnutné pre ďalšie vzdelávanie (napr. online kurzy), efektívne zapojenie sa do fungovania štátu (e-government, e-health) a prekonanie marginalizácie ohrozených skupín.

Pozornosť venovaná občianskym zručnostiam na Slovensku nie je dostatočná, napriek ich významu pre štát. Občianske zručnosti, vrátane mediálnej a finančnej gramotnosti, majú veľký vplyv na budovanie dôvery v inštitucionálne usporiadanie demokratickej spoločnosti.

#### 2.1.14. Meranie účasti dospelých na vzdelávaní

Prieskumy účasti dospelých na vzdelávaní na Slovensku naznačujú, že úroveň účasti je lepšie zachytená v prípade prieskumov s dlhším referenčným obdobím. Keď sa používa indikátor s referenčným obdobím 4 týždne, účasť dospelých na vzdelávaní je veľmi nízka a dlhodobo sa pohybuje pod priemerom európskych krajín. Avšak, keď sa referenčné obdobie rozšíri na 12 mesiacov, účasť sa približuje priemeru európskych krajín.

Priemerný počet hodín venovaný vzdelávaniu, uvádzaný respondentmi, je najnižší v porovnaní s inými krajinami. Tieto údaje naznačujú, že na Slovensku prevládajú skôr krátke vzdelávacie aktivity. Je dôležité zvýšiť úroveň a kvalitu vzdelávania dospelých, aby boli zodpovedajúce potrebám a aby boli dostatočne náročné a efektívne. Týmto spôsobom sa môže zlepšiť schopnosť dospelých ďalej sa rozvíjať a prispievať k svojmu osobnému aj profesijnému rastu.

Budovanie kultúry celoživotného vzdelávania je kľúčové pre zlepšenie vzdelávacích politík a reakciu na nové výzvy. Je dôležité nadviazať na existujúce formy učenia a vzdelávania, ktoré majú na Slovensku tradíciu, a zároveň sa otvoriť inovatívnym prístupom. Realizácia pilotných aktivít v oblastiach, ktoré reagujú na nové výzvy a inšpirovať sa dobrými praxami v iných krajinách EÚ, môže priniesť reálne zmeny a inovácie do vzdelávacieho systému.

V kontexte spoločného trhu práce v rámci EÚ je mimoriadne dôležitý rozvoj efektívneho systému vzdelávania dospelých.

Dĺžka vzdelávacích ciest na Slovensku je kratšia v porovnaní s ostatnými krajinami. Väčšina absolventov na Slovensku dokončuje svoje formálne vzdelávanie v najkratšom možnom čase bez prerušení, čo implikuje nízky podiel študujúcich nad 25 rokov.

Budovanie kultúry celoživotného vzdelávania je kľúčové pre zlepšenie vzdelávacích politík a reakciu na nové výzvy. Je dôležité nadviazať na existujúce formy učenia a vzdelávania, ktoré majú na Slovensku tradíciu, a zároveň sa otvoriť inovatívnym prístupom. Realizácia pilotných aktivít v oblastiach, ktoré reagujú na nové výzvy a inšpirovať sa dobrými praxami v iných krajinách EÚ, môže priniesť reálne zmeny a inovácie do vzdelávacieho systému.

Účasť dospelých na vzdelávaní klesá s postupujúcim vekom a zvyšuje sa s úrovňou vzdelania, pričom najvyššiu účasť zaznamenávajú zamestnaní jednotlivci. Trend motivácie vzdelávať sa tiež klesá s vekom a Slovensko tento trend sleduje. V porovnaní s európskymi krajinami, kde najvyššiu účasť na vzdelávaní majú nezamestnaní jednotlivci, na Slovensku sú to práve zamestnaní. Na Slovensku je tiež pozorovateľný trend, kedy účasť dospelých na vzdelávaní stúpa s vyšším stupňom vzdelania, čo je spojené aj s tým, že vzdelávacie aktivity prebiehajú najmä vo firmách a zamestnanosť rastie s úrovňou vzdelania.

Slovensko má stanovený cieľ zvýšiť celkovú účasť dospelých na vzdelávaní o 5 % do roku 2025, v súlade s cieľom Európskej komisie. Nový hlavný indikátor pre meranie účasti dospelých na vzdelávaní v európskom kontexte bude mať referenčné obdobie 12 mesiacov. Cieľová

hodnota do roku 2025 je stanovená na 47 %, pričom odhad súčasného postavenia Slovenska, zohľadňujúci úpravu indikátora, je na úrovni 42 %.

V doplnkových indikátoroch pre vzdelávanie dospelých Slovensko zaostáva výrazne a splnenie cieľov do roku 2025 nie je isté. Jedným z týchto indikátorov je účasť nízkovzdelaných dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov, kde cieľová hodnota je 30 % (priemer pre krajiny EÚ). Avšak posledné meranie pre Slovensko ukazuje nulovú hodnotu pre tento indikátor. Druhým indikátorom je účasť nezamestnaných dospelých na vzdelávaní za obdobie posledných 4 týždňov, pričom cieľ je stanovený na 20 %. Hodnota pre Slovensko z roku 2020 je opäť nulová. Posledný indikátor sa zameriava na úroveň základných digitálnych zručností vekovej skupiny 16 - 74 rokov, pričom cieľová hodnota je 70 %. V roku 2019 dosiahlo Slovensko hodnotu tohto indikátora na úrovni 54 %.

#### 2.1.15. Postoje a motivácia jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu a poradenstvu

Význam celoživotného vzdelávania je v súčasnosti stále viac zdôrazňovaný vzhľadom na rastúci vplyv klimatických zmien, automatizácie, nových technológií, digitalizácie a transformácie spoločnosti. Tieto faktory prinášajú zmeny na trhu práce a vyžadujú si nové a aktuálne schopnosti a znalosti. Celoživotné vzdelávanie dospelých je preto nevyhnutnou potrebou, ale zároveň predstavuje aj príležitosť, ako sa jednotlivci dokážu prispôbiť týmto novým potrebám.

Avšak, napriek týmto skutočnostiam Slovenská republika zaostáva v účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní v porovnaní s väčšinou krajín v Európskej únii. Podiel dospelých vo veku 25 až 64 rokov, ktorí sa zúčastňujú na celoživotnom vzdelávaní, patrí podľa prieskumov medzi najnižšie v Európskej únii.

Tento fakt poukazuje na potrebu zvýšiť úsilie a investície do celoživotného vzdelávania dospelých v Slovenskej republike, aby sa zlepšila ich príprava na meniace sa požiadavky trhu práce a zvýšila ich konkurencieschopnosť a zamestnateľnosť.

S prijatím lisabonskej stratégie v roku 2000 sa politika vzdelávania a odbornej prípravy v Európskej únii významne zmenila. Prioritou sa stala vedomostná ekonomika a dôraz sa kladie na celoživotné vzdelávanie ako prostriedok pre úspešný prechod k tejto ekonomike. V rámci tohto procesu bol stanovený strategický rámec pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave, nazývaný ET2020.

ET2020 určil referenčnú hodnotu pre účasť dospelých na celoživotnom vzdelávaní ako indikátor monitorujúci tento parameter. Cieľom bolo dosiahnuť úroveň účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní vo veku od 25 do 64 rokov na hodnote minimálne 15 % do roku 2020.

Týmto referenčným rámcom sa snažila Európska únia podporiť a zvýšiť zapojenie dospelých do celoživotného vzdelávania s cieľom zlepšiť ich prípravu na trhu práce, zvýšiť ich osobný rozvoj a zvýšiť konkurencieschopnosť Európy ako celku.

V roku 2019 dosiahla miera účasti dospelých na vzdelávaní len 11 %, čo naznačuje, že Slovenská republika zaostáva za stanoveným cieľom referenčného rámca ET2020. Napriek miernemu zvýšeniu v posledných rokoch je tento nárast považovaný za nedostatočný.

Systém vzdelávania a prípravy pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, ktorý bol v rámci služieb zamestnanosti uplatňovaný do roku 2014, mal isté obmedzenia, ktoré sa v praxi prejavovali hlavne pri požiadavke zabezpečiť vzdelávanie pre potreby konkrétneho pracovného miesta. Jednou z kľúčových častí rozšírenia dostupnosti vzdelávania bolo zabezpečenie veľmi rýchleho a flexibilného prístupu uchádzačov o zamestnanie k vzdelávaniu, resp. rekvalifikácii, s cieľom uspokojiť regionálne potreby dopytu po kvalifikovanej pracovnej sile. V nadväznosti na uvedené sa v systéme Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny od októbra 2014 ako inovatívny nástroj začali realizovať rekvalifikácie RE-PAS. Túto zmenu formy implementácie vzdelávacích opatrení vo svojej výročnej správe ocenila aj Európska komisia, konkrétne zmieňujúca zavedenie nástroja RE-PAS („Určitý pokrok bol dosiahnutý smerom zvýšiť ponuku vzdelávania prispôbeného na mieru individuálnym potrebám uchádzačov o zamestnanie.“).

Projekty RE-PAS boli dokončené do konca roku 2017. Na základe skúseností z praktického použitia bola v priebehu roku 2017 vykonaná ich inovácia a momentálne sa realizujú pod názvami REPAS+ a KOMPAS+. Tieto projekty budú tiež súčasťou príkladov osvedčených postupov uverejnených Európskou komisiou.

Všetky projekty sa uskutočňujú v súlade s ustanovením § 54 ods. 1 písm. d) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Rekvalifikácia (RE-PAS, REPAS+) predstavuje prípravu uchádzačov o zamestnanie na trhu práce s cieľom získať potrebné vedomosti, schopnosti a zručnosti prostredníctvom rekvalifikačného kurzu, ktorý poskytuje vybraný poskytovateľ rekvalifikácie. Uchádzač o zamestnanie si zabezpečuje rekvalifikáciu, ktorá je prispôbená jeho potrebám a zámeru uplatniť sa na trhu práce, alebo ktorú vyžaduje potenciálny zamestnávateľ.

S prihladením na posilňovanie kľúčových kompetencií potrebných pre uplatnenie sa na trhu práce má uchádzač o zamestnanie možnosť zvoliť si kompetenčný kurz (KOMPAS+), ktorý ho zaujíma, a vybrať si poskytovateľa, ktorý daný kompetenčný kurz ponúka. V rámci kompetenčných kurzov sa zameriavajú na podporu vybraných kľúčových kompetencií, ktoré sú relevantné pre trh práce, vrátane komunikačných zručností (vrátane sociálnych kompetencií), osobnostného rozvoja (vrátane manažérskych a podnikateľských kompetencií), počítačových zručností a jazykových zručností.

Pri stanovovaní obsahu a rozsahu rekvalifikačného/kompetenčného kurzu a pri voľbe poskytovateľa kurzu je pre uchádzača o zamestnanie povinné dodržiavať princípy hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti. Zároveň je nevyhnutné dodržiavať princípy primeranosti, čo znamená, že cena za vybraný kurz musí byť v súlade s bežnými cenami v danom čase a na danom mieste, a musí sa pohybovať v odporúčanom finančnom limite. Cieľom je zabezpečiť kvalitnú prípravu uchádzačov o zamestnanie pre trh práce a podporovať

kurzy na základe individuálnych potrieb jednotlivých uchádzačov. Ak je požiadavka na kurz schválená Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, uzatvorí sa s uchádzačom dohoda o poskytnutí príspevkov súvisiacich s rekvalifikáciou. Aktuálne sa považujú za oprávnené výdavky na kurzovné, cestovné a stravné.

## 2.2. Financovanie CŽV v Slovenskej republike

### 2.2.1. Prehľad projektov RE-PAS, REPAS+ A KOMPAS+

Realizácia projektov RE-PAS, REPAS+ a KOMPAS+ bola financovaná z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu ako súčasť národných projektov a z prostriedkov štátneho rozpočtu Slovenskej republiky ako súčasť regionálnych projektov, najmä v Bratislavskom samosprávnom kraji. Nižšie je uvedený prehľad národných projektov, v rámci ktorých sa tieto programy realizovali:

v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia:

- ✓ Vybrané aktívne opatrenia na trhu práce v rámci SR bez BSK- 5,
- ✓ Podpora udržania pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutým a zvyšovanie zamestnanosti UoZ,

rámci Operačného programu Ľudské zdroje:

- ✓ Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce,
- ✓ Vzdelávanie mladých UoZ,
- ✓ Vzdelávanie UoZ.

### 2.2.2. Vyhodnotenie projektov RE-PAS, REPAS+ A KOMPAS+

Celkovo podali uchádzači o zamestnanie v sledovanom období 89 809 žiadostí na Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Z týchto žiadostí bolo schválených 74 899 (83,39 %) v celkovej dohodnutej sume 57 518 645,25 eur. Z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie bolo na kurzy zaradených 65 843 (87,90 %).

Z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie zaradených na kurzy bolo 37 641 (57,16 %) žien a 28 202 (42,84 %) mužov.

Na základe vekovej štruktúry bolo na kurzy zaradených 13 720 uchádzačov o zamestnanie vo veku do 24 rokov (20,83 %), 12 824 (19,47 %) vo veku 25 – 29 rokov, 29 230 (44,39 %) vo veku 30 – 49 rokov a 10 069 (15,29 %) nad 50 rokov veku.

Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry bolo na kurzy zaradených najviac uchádzačov o zamestnanie (23 194; 35,22 %), ktorí dosiahli úplné stredné všeobecné vzdelanie.



Z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli zaradení na kurzy, bolo 49 423 (75,06 %) znevýhodnených v zmysle § 8 zákona o službách zamestnanosti.

Z celkového počtu 65 843 zaradených kurz ukončilo 64 600 (93,83 %) uchádzačov o zamestnanie. Do 6 mesiacov bolo 30 300 (46,90 %) z nich umiestnených na trhu práce, z toho RE-PAS a REPAS+ má úspešnosť 48,83 %.

Príspevky na kurzy boli uhradené spolu 61 926 uchádzačom o zamestnanie v celkovej sume 34 707 785,00 eur.

Projekty REPAS a KOMPAS sa zameriavajú na poskytovanie kurzov na základe výberu a preferencií uchádzačov o zamestnanie. Predpokladá sa, že uchádzači o zamestnanie sú schopní kriticky vyhodnotiť svoje schopnosti a zvoliť si kurz, ktorý im najlepšie pomôže pri uplatnení sa na trhu práce. Hoci na Slovensku neexistuje ucelená databáza vzdelávacích inštitúcií, ktoré ponúkajú kurzy, existujú niekoľko internetových stránok, kde uchádzači môžu vyhľadávať ponuky vzdelávacích inštitúcií a ich kurzov. Tieto stránky poskytujú možnosť pre uchádzačov o zamestnanie prehľadávať a vyberať z dostupnej ponuky kurzov.

Pri projektoch REPAS a KOMPAS nie je úlohou úradu práce aktívne odporúčať konkrétny typ kurzu pre jednotlivých uchádzačov o zamestnanie. Tieto projekty sa zameriavajú na poskytnutie slobodného výberu uchádzačom, čo môže slúžiť ako motivačný faktor pre ich zapojenie sa do projektových aktivít a ich aktívnu účasť na kurzoch. Uchádzači majú možnosť slobodne si vybrať kurz, ktorý si myslia, že najlepšie vyhovuje ich potrebám a záujmom. Týmto spôsobom sa podporuje ich osobná angažovanosť a zodpovednosť voči vlastnému rozvoju a zamestnateľským príležitostiam.

Priemysel je najväčším zamestnávateľom v slovenskej ekonomike a zohráva kľúčovú úlohu v produkcii HDP krajiny. Zároveň sa často stretáva s problémom obsadzovania pracovných miest, čo vedie k vysokému percentu nedostatkových profesií, ktoré sú nahlásené Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.

V kontexte týchto projektov, ako sú REPAS a KOMPAS, je dôležité zabezpečiť, aby príprava pracovnej sily bola cielená na potreby priemyslu. To znamená, že uchádzačom o zamestnanie by mali byť poskytnuté kurzy a odborná príprava, ktoré im pomôžu získať potrebné zručnosti a kvalifikácie pre pracovné miesta v priemyselnom sektore. Týmto spôsobom sa zvyšuje pravdepodobnosť, že tieto pracovné miesta budú úspešne obsadené a podporuje sa efektívne využívanie pracovnej sily v tomto odvetví.

Je dôležité, aby tieto projekty poskytovali uchádzačom o zamestnanie relevantné vzdelávacie programy a kurzy, ktoré sú v súlade s potrebami a požiadavkami priemyselného sektora. Tým sa zvyšuje pravdepodobnosť, že absolventi týchto kurzov budú schopní úspešne sa uplatniť na týchto pracovných miestach a prispievať k rastu a konkurencieschopnosti priemyslu na Slovensku.

Projekty REPAS a KOMPAS boli zamerané na preferencie a výber samotných uchádzačov o zamestnanie. Tieto projekty si kládli za cieľ umožniť uchádzačom slobodný výber a rozhodnutie o absolvovaní konkrétneho kurzu podľa ich individuálnych potrieb a preferencií. Týmto spôsobom sa uchádzačom poskytol väčší stupeň kontroly a zodpovednosti za ich vlastnú prípravu na trh práce.

### 2.2.3. Nestrať prácu – vzdelávaj sa

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny spolu s Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny organizuje poskytovanie finančnej podpory na vzdelávanie pre registrovaných záujemcov o zamestnanie prostredníctvom národného projektu Nestrať prácu – vzdelávaj sa.

Hlavným zámerom národného projektu "Nestrať prácu – vzdelávaj sa" je podpora zamestnanosti, zamestnateľnosti a prispôsobivosti existujúcej pracovnej sily vzhľadom na zmeny v prostredí prostredníctvom vzdelávania. Projekt sa zameriava na poskytnutie potrebných predpokladov pre lepšie uplatnenie záujemcov o zamestnanie na trhu práce. Tento projekt je zameraný na podporu vzdelávania pre tých, ktorí sú ohrození stratou zamestnania v dôsledku technologických a spoločenských zmien, alebo ktorí si uvedomujú potrebu zlepšenia svojich zručností, aby mohli lepšie reagovať na narastajúci tlak na flexibilitu a adaptabilitu na trhu práce a rozhodnú sa hľadať si iné zamestnanie.

Podporované vzdelávanie v rámci tohto projektu je zamerané na individuálne potreby, schopnosti a možnosti záujemcov o zamestnanie, s dôrazom na požiadavky trhu práce. Zvláštny dôraz je kladený na potrebné zručnosti v oblasti nedostatkových profesií, digitalizácie, automatizácie a zeleného hospodárstva. Avšak, nie je vylúčené poskytnutie podpory aj vo vzdelávaní v iných oblastiach, pokiaľ sa zameriava na získanie zručností v súlade s individuálnymi potrebami záujemcov o zamestnanie a s ohľadom na potreby trhu práce. S cieľom zlepšiť postavenie záujemcov o zamestnanie na trhu práce je podporované vzdelávanie, ktoré smeruje k ich kariérenému rastu v súvislosti s ich súčasným alebo budúcim povoláním. Ide teda o vzdelávanie, ktoré napomáha ich profesionálnemu rozvoju, nie voľnočasovým aktivitám, a ktoré zohľadňuje meniace sa požiadavky trhu práce.

Vzdelávanie môže byť orientované profesijne alebo na prenositeľné kompetencie.

Záujemca o zamestnanie má samostatnú zodpovednosť vybrať si konkrétne vzdelávanie, ktoré ho zaujíma, a tiež poskytovateľa vzdelávania, ktorý ho bude realizovať. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny neaktívne vyhľadáva vzdelávacie možnosti a nezabezpečuje komunikáciu s poskytovateľmi vzdelávania. V prípade záujmu zo strany záujemcov o zamestnanie poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poradenskú podporu pri identifikácii vzdelávacích potrieb, s prihliadnutím na požiadavky trhu práce.

Projekt "Nestrať prácu – vzdelávaj sa" je realizovaný v rámci Operačného programu Ľudské zdroje s finančnou podporou z Európskeho sociálneho fondu.

Pre podanie žiadosti o príspevok na vzdelávanie záujemcom o zamestnanie je potrebné, aby bol žiadateľ evidovaný ako záujemca o zamestnanie. Žiadateľ môže podať žiadosť o sprostredkovanie vhodného zamestnania na akomkoľvek úrade práce, prípadne aj na viacerých úradoch. Po zaradení do evidencie záujemca o zamestnanie môže písomne požiadať úrad práce o schválenie požadovaného vzdelávania prostredníctvom Žiadosti o poskytnutie príspevku na vzdelávanie záujemcov o zamestnanie. Týmto spôsobom môže žiadateľ vyjadriť svoj záujem o podporu vzdelávania a požiadať o finančnú podporu na realizáciu vzdelávacieho programu, ktorý mu pomôže pri uplatnení sa na trhu práce.

#### 2.2.4. Systém overovania kvalifikácií

Každá krajina sa snaží flexibilne a promptne riešiť problémy spojené s nezamestnanosťou a úrovňou vzdelania obyvateľov. Jedným účinným nástrojom, ktorý môže poskytnúť riešenie pre oba tieto javy, je overovanie kvalifikácií. Tento nástroj umožňuje overenie vzdelávacích výstupov z neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, čo v konečnom dôsledku zlepšuje možnosti jednotlivcov na trhu práce a zvyšuje ich zamestnateľnosť.

Snaha o potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa je podporovaná aj Radou Európskej únie, ako vyplýva z jej Odporúčania zo dňa 20. decembra 2012. Podľa tohto Odporúčania by mali byť do roku 2018 zavedené opatrenia na potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Potvrdzovanie výsledkov vzdelávania, ako sú znalosti, zručnosti a kompetencie získané prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, môže zohrávať dôležitú úlohu pri zvyšovaní zamestnateľnosti a mobility jednotlivcov. Okrem toho môže motivovať sociálno-ekonomicky znevýhodnených alebo nízkokvalifikovaných jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu.

Systém overovania kvalifikácií je dôležitým nástrojom pre rozvoj ľudských zdrojov a zvyšovanie konkurencieschopnosti na trhu práce aj na Slovensku. Tento systém umožňuje overenie a hodnotenie vzdelávacích výstupov z neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, čo poskytuje jednotlivcom možnosť lepšej uplatniteľnosti v pracovnom prostredí.

Výhodou systému overovania kvalifikácií je jeho prínos pre jednotlivcov, ktorí môžu mať neformálne získané znalosti, zručnosti a kompetencie uznávané a potvrdené. Týmto spôsobom sa zvyšuje ich zamestnateľnosť a mobilnosť na trhu práce. Systém tiež podporuje motiváciu jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu.

Výhody systému overovania kvalifikácií zahŕňajú:

- ✓ Umožňuje jednotlivcom preukázať svoje schopnosti a zručnosti bez ohľadu na to, ako boli nadobudnuté.
- ✓ Zlepšuje mobilitu pracovnej sily a uľahčuje uznávanie kvalifikácií v rôznych krajinách.
- ✓ Poskytuje zamestnávateľom a inštitúciám nástroj na hodnotenie a výber kvalifikovaných kandidátov.

- ✓ Podporuje celoživotné vzdelávanie a osobný rozvoj.
- ✓ Nevýhody systému overovania kvalifikácií môžu zahŕňať:
- ✓ Potrebu komplexnej administratívy a hodnotiaceho procesu.
- ✓ Možné nesúlady medzi teoretickým hodnotením a praktickými zručnosťami.
- ✓ Potrebu neustálej aktualizácie a prispôsobenia systému meniacim sa potrebám trhu práce.

## 2.3. Historický kontext vzniku ASR a vytvárania sektorových rád

### 2.3.1. Východisková situácia

Trh práce v Slovenskej republike trpí dlhodobou nesúladou medzi požiadavkami na kvalitu pracovnej sily a jej pripravenosťou, navyše je v súčasnosti významne ovplyvňovaný prejavmi globálnych ekonomických ťažkostí spôsobených postpandemickými dopadmi, hospodárskymi a ekonomickými následkami spôsobenými vojnou na Ukrajine, ale aj prudkým rozvojom nových technológií a inovácií, čo priamo ovplyvňuje požiadavky zamestnávateľov na kvalifikáciu pracovnej sily a naďalej zvyšuje disparitu medzi dopytom a ponukou trhu práce.

Na jednej strane sa na slovenskom trhu práce nachádza v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny stále množstvo nezamestnaných, zvlášť za posledné dva roky sú problémovými dlhodobou nezamestnaní, ktorých práve kvôli vyššie uvedeným skutočnostiam pribudlo, keďže uviazli v evidencii nad 12 mesiacov z objektívnych dôvodov neistoty zamestnávateľov, ale zvlášť dôležitou skupinou je tiež skupina absolventov škôl, a na strane druhej absentuje ponuka pracovnej sily s kvalifikáciou a zručnosťami požadovanými súčasnými zamestnávateľmi a potenciálnymi investormi.

Formulácii adekvátnych požiadaviek na spôsobilosť zamestnancov často bráni nedostatočná úroveň personálneho vybavenia zamestnávateľských subjektov schopnými odborníkmi, respektíve poddimenzovanie stavov vyčlenených pre takúto činnosť. Výsledkom je, že vzdelávacie subjekty nemajú k dispozícii objektívny a komplexný popis požiadaviek na formovanie školských vzdelávacích programov adekvátnych potrebám zamestnávateľov.

V zmysle systémových riešení bolo nanajvýš potrebné vypracovať efektívny celoštátny systém umožňujúci prístup k aktuálnym informáciám o trhu práce, o potrebách a požiadavkách zamestnávateľov na pracovné sily vo všetkých činnostiach sektorov hospodárstva SR tak, aby bolo prostredníctvom zvyšovania vedomostí a zručností možné aktívne ovplyvňovať rast zamestnanosti a produktivity v SR.

Nezamestnanosť mladých ľudí a štrukturálny nesúlad ponuky a dopytu po zručnostiach patria popri nastupujúcom starnutí populácie medzi vážne výzvy európskeho trhu práce. Návrhy a opatrenia pri riešení výziev v oblasti zamestnanosti a ľudských zdrojov sú uvedené predovšetkým v týchto významných legislatívnych dokumentoch:

- ✓ Rozhodnutia Rady Európskej únie o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov zo dňa 26. apríla 2012 (2012/238/EÚ), vrátane predchádzajúcich rozhodnutí, ktoré poskytujú členským štátom presné smerovanie na znižovanie štruktúrnej nezamestnanosti a jednoznačne stanovujú, že „členské štáty majú podporovať produktivitu a zamestnateľnosť zaistením primeraných znalostí a zručností zodpovedajúcich súčasným a budúcim požiadavkám trhu práce“;
- ✓ Stratégia Európa 2020 a jej súčasť - Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta zo dňa 23. novembra 2010 (KOM(2010) 682), ktorý stanovuje, že „základom na zvýšenie produktivity, konkurencieschopnosti, hospodárskeho rastu a v konečnom dôsledku aj zamestnanosti sú investície do vzdelávania a odbornej prípravy, zosúladovanie ponuky a dopytu po zručnostiach a poradenské služby v oblasti zamestnanosti“;
- ✓ Balík opatrení Európskej komisie „Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest“ zo dňa 18. apríla 2012 (COM(2012) 173) podporujúci vybavenie pracovných síl zručnosťami potrebnými pri prechode na ekologické, nízkouhlíkové a zdrojovo efektívne hospodárstvo;
- ✓ Iniciatíva Európskej komisie Príležitosti pre mladých zo dňa 20. decembra 2012 (KOM(2011) 933) zameraná na riešenie vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí ich orientáciou na progresívne zamestnania a odvetvia s potenciálom vytvorenia pracovných miest;
- ✓ Závery Rady Európskej únie poskytujúce rámec pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020 zo dňa 2. septembra 2011 (2011/C 258/04) požadujúce nediskriminačný prístup k pracovným príležitostiam a aktívne programy zamerané na takú odbornú prípravu, ktorá dokáže prerušiť začarovaný kruh chudoby a nezamestnanosti;
- ✓ Odporúčanie Rady týkajúce sa Národného programu reforiem Slovenska na rok 2012, ktorým sa predkladá stanovisko Rady k Programu stability Slovenska na roky 2012 – 2015 zo dňa 6. júla 2012 (11271/12) s cieľom zaviesť opatrenia na zvýšenie administratívnej kapacity verejných služieb zamestnanosti, kvality vzdelávania, zlepšiť zameranie, navrhovanie a hodnotenie aktívnych politík trhu práce, a to najmä pre mládež a dlhodobo nezamestnaných.

Na základe odporúčania Ursuly von der Leyen, predsedníčky Európskej komisie **bol rok 2023 vyhlásený Rokom zručností.**

Európsky rok zručností dá nový impulz celoživotnému vzdelávaniu, umožní ľuďom a spoločnostiam prispievať k ekologickým a digitálnym prechodom, podporí inovácie a konkurencieschopnosť. Ekologické a digitálne prechody otvárajú nové príležitosti pre ľudí a hospodárstvo EÚ. Príslušné zručnosti umožňujú ľuďom úspešne sa orientovať v zmenách na trhu práce a plne sa zapojiť do spoločnosti a demokracie. Tým sa zabezpečí, že nikto nezostane pozadu a hospodárska obnova, ako aj zelená a digitálna transformácia budú sociálne

spravodlivé a spravodlivé. Pracovná sila so zručnosťami, po ktorých je dopyt, tiež prispieva k udržateľnému rastu, vedie k väčšej inovácii a zlepšuje konkurencieschopnosť spoločností.

Pracovná sila so zručnosťami, po ktorých je dopyt, prispieva k udržateľnému rastu, vedie k väčšej inovácii a zlepšuje konkurencieschopnosť spoločností. Európsky rok zručností 2023 pomôže spoločnostiam, najmä malým a stredným podnikom, riešiť nedostatok zručností v EÚ. Podporí spôsob myslenia rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie a pomôže ľuďom získať správne zručnosti pre kvalitné pracovné miesta.

Ekologické a digitálne prechody otvárajú nové príležitosti pre ľudí a hospodárstvo EÚ.

Kvalifikovaní pracovníci budú mať lepšie pracovné príležitosti a plne sa zapoja do spoločnosti. To je kľúčové na zabezpečenie toho, aby hospodárska obnova, ako aj zelená a digitálna transformácia boli sociálne spravodlivé a spravodlivé.

Zručnosti, ktoré sú nevyhnutným predpokladom spravodlivého prechodu a adaptácie pracovníkov v nových odvetviach hospodárstva, sú kľúčové. Vyžaduje si to nové prístupy vo vzdelávaní, uznávanie nadobudnutých zručností, flexibilitu a dostupnosť vzdelávania pre pracovníkov počas celého ich pracovného života v súlade s konkrétnymi iniciatívami zameranými na zručnosti v rámci Európskeho roka zručností 2023, ako aj podporu konkurencieschopnosti v rámci Iniciatíva priemyselného plánu Green Deal. Digitálna transformácia podnikov a spoločnosti si vyžaduje rozvoj nových digitálnych kompetencií a nových spôsobov práce s vyššou pridanou hodnotou.

Súčasnou reakciou SR na uvedené odporúčanie pre jednotlivé krajiny je vytvorenie právneho rámca pre činnosť Aliancie sektorových rád, ktorá je združením právnických osôb. Na základe novely zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. januára 2023 medzi kľúčové kompetencie Aliancie sektorových rád patrí najmä:

- ✓ určenie oblastí rozvoja kľúčových kompetencií v systéme celoživotného vzdelávania s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, obchodné zručnosti a finančnú gramotnosť;
- ✓ zabezpečenie úloh súvisiacich s realizáciou spoločných záujmov podporujúcich zosúladenie systému celoživotného vzdelávania so súčasnými a budúcimi potrebami trhu práce;
- ✓ aktívne sa podieľať na riešení nastavenia systému celoživotného vzdelávania tak, aby zodpovedal požiadavkám na zamestnancov na trhu práce, vývojovým tendenciám, súčasným a očakávaným inovačným trendom;
- ✓ koordinácia procesu zisťovania, sledovania a predpovedania vývojových trendov na trhu práce, zručností potrebných na výkon pracovných činností v zamestnaniach na trhu práce.

Už v roku 1996 bola sformulovaná požiadavka zástupcov významných podnikov v SR na vytvorenie osobitnej sústavy povolaní pre pružné obsadzovanie pracovných miest. Zámer sa začal realizovať v roku 2009 sústavou na seba nadväzujúcich národných projektov:

- ✓ Národná sústava povolaní (NSP) I. II. III. (obdobie realizácie 2009 – 2015)
- ✓ Národná sústava kvalifikácií (NSK) (obdobie realizácie 2014 – 2015)
- ✓ Sektorovo riadené inovácie (SRI) (obdobie realizácie 2019 – 2023)
- ✓ Systém overovania kvalifikácií (SOK) (obdobie realizácie 2019 – 2023)

### 2.3.2. Základná charakteristika národných projektov NSP a NSK

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, definuje NSP ako celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta určujúci požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na trhu práce a základný systémový rámec pre tvorbu národnej sústavy kvalifikácií.

Návrh novely tohto zákona predložený Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR v októbri 2012 zakotvil v znení zákona aj štruktúru NSP na čele s Alianciou sektorových rád. Nadväznosť a využiteľnosť výstupov NSP stanovujú aj Zákon o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 588/2009 Z.z. v znení neskorších predpisov a Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 184/2009 Z.z..

Uznesenie vlády SR k Aktualizácii Národného programu reforiem SR 2012 zo dňa 27. júna 2012 ukladá úlohu v treťom štvrtroku 2012 vyhlásiť výzvu na vypracovanie národných projektov, medzi ktorými je aj národný projekt "sústava kvalifikácií" a urýchliť aj realizáciu ďalšej etapy projektu NSP, pretože prepojenie s Národnou sústavou kvalifikácií sa vláda zaviazala začať realizovať už v roku 2012. Úlohy, ktoré boli zapísané v priloženom Akčnom pláne pre MŠVVaŠ SR nebolo možné realizovať v určených termínoch bez výstupov z Národnej sústavy kvalifikácií.

Hlavným cieľom NSP je zosúladať dopyt a ponuku pracovných síl, znižovať dobu nezamestnanosti a počet nezamestnaných osôb, a to v rámci jednotlivých sektorov aj v rámci regiónov rešpektujúc rodovú rovnosť mužov a žien. Multifunkčný, tripartitný národný projekt NSP zjednotil a mobilizoval priebežne cca 1 200 odborníkov zamestnávateľských organizácií, inštitúcií a všetkých sociálnych partnerov v aktívnej práci zameranej na zvyšovanie zamestnanosti všetkých vekových skupín obyvateľstva, na trvalý rast komplexnej produktivity, konkurencieschopnosti (a tým aj HDP) a znižovanie nezamestnanosti v SR za účasti zástupcov najvýznamnejších zamestnávateľských subjektov, ale aj malých a stredných podnikov.

Projekt NSP I. II. a III. zabezpečil vytvorenie voľne prístupnej databázy informácií o potrebách trhu práce. Jej obsahom sú informácie o zamestnaniach uplatniteľných na trhu

práce a požadovaných kompetenciách. Databázu vytvárajú primárne zamestnávateľa, zástupcovia orgánov štátnej správy a územnej samosprávy, vedecko-výskumných inštitúcií, stredných a vysokých škôl a ďalších inštitúcií prostredníctvom systému sektorových rád.

Kľúčovým komponentom NSP je Register zamestnaní vytvorený z národných štandardov zamestnaní (NŠZ), ktoré obsahujú požiadavky zamestnávateľov na kvalifikovaný výkon zamestnania.

Register zamestnaní existujúcich na slovenskom trhu práce je tvorený a aktualizovaný na základe činnosti sektorových rád na čele s Alianciou sektorových rád, v ktorých pôsobia odborníci z príslušných odvetví ekonomickej činnosti, z centrálnych aj regionálnych orgánov zamestnávateľských zväzov, odborových zväzov, orgánov štátnej správy, samosprávy, združení, komôr, škôl a výskumnej sféry. Práve sektorový prístup sa osvedčil i zo skúseností zo zahraničia ako najlepší spôsob ako vytvoriť podmienky pre lepšie investície do nových zručností pracovnej sily.

Projekty Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií a Národná sústava povolání sú spolu úzko prepojené a nadväzujú na seba vo viacerých úrovniach a faktoroch.

Prepojenie týchto dvoch sústav je definované dvoma právnymi normami: zákonom č. 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Tvorba NSK, ktorej výstupy nadväzujú na karty zamestnaní opísaných v NSP, definuje všetky kvalifikácie – čiastočné i úplné, ktoré sú nevyhnutné pre odborný výkon jednotlivých povolání. Národná sústava kvalifikácií stanovuje aj kritériá hodnotenia, ktoré sú potrebné na získanie kvalifikácie.

Oba projekty na seba nadväzujú systémom sektorových rád združovaných Alianciou sektorových rád. Projekt Tvorba NSK svojím obsahom nadväzuje na obsahové výstupy NSP. Cieľom projektu NSK bolo vytvoriť 1000 kariet kvalifikácií. Sektorové rady, okrem výstupov z NSP, využívali pre definovanie kvalifikácií aj iné zdroje a registre povolání.

### 2.3.3. Základná charakteristika národných projektov SRI a SOK

Cieľom národného projektu Sektorovo riadené inovácie bolo vytvorenie systému opatrení pre cieľavedomé a plynulé zlepšenie adaptability zamestnancov na nové požiadavky trhu práce a presnejšia identifikácia potreby zručností kvalifikovanej pracovnej sily v rámci dopytu malých, stredných a veľkých zamestnávateľov prostredníctvom webovej platformy Národnej sústavy povolání. Cieľ projektu bol realizovaný prostredníctvom činnosti Aliancie sektorových rád, ktorá nadväzovala na výsledky projektov NSP I. II. a III.

Z projektového riešenia činnosti sektorových rád sú v rámci SRI dôležitými výsledkami:



- ✓ 24 sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov
- ✓ finalizácia revízie SK ISCO-08
- ✓ spracované vnútorné a vonkajšie analýzy sektorov
- ✓ zahraničné analýzy – prvky dobrej praxe pre Slovensko
- ✓ informačný systém SRI a aktualizácia webovej platformy [www.sustavapovolani.sk](http://www.sustavapovolani.sk)

Cieľ národného projektu Systém overovania kvalifikácií je komplexné nastavenie systému overovania kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v Slovenskej republike. Hlavným cieľom NP je postupná úprava existujúcich mechanizmov, vytvorenie nových prvkov a ich odskúšanie a zavedenie do systému celoživotného vzdelávania tak, aby sa vytvorili možnosti na získavanie kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa aj mimo systému formálneho (školského) vzdelávania pre všetkých občanov SR. V spojitosti s regionálnou úrovňou celoživotného vzdelávania je jedným z projektových cieľov zaviesť systém sledovania, vyhodnocovania a prenosu príkladov dobrej praxe prostredníctvom sektorových expertov naprieč regiónmi, monitorovanie a zverejňovanie skúseností v oblasti celoživotného vzdelávania.

Výstavba oboch sústav bola zabezpečovaná v spolupráci s externými dodávateľmi. Ich úlohou bolo zabezpečovať a riadiť činnosť sektorových rád, akumulovať výstupy a formálne ich implementovať, na základe požiadaviek objednávateľov a spolupracujúcich subjektov.

## 2.4. Sektorové rady a Aliancia sektorových rád

### 2.4.1. Základná charakteristika sektorovej rady

Sektorová rada bola zriadená ako dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie zástupcov zamestnávateľov, zástupcov odborových organizácií, vzdelávacích inštitúcií a ďalších organizácií, orgánov štátnej správy a orgánov územnej samosprávy na dobu neurčitú.

Základným a trvalým cieľom pôsobenia sektorovej rady je v rámci zastupovaného sektora zosúladať systém celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike s potrebami trhu práce v záujme dosiahnutia trvalo udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti Slovenskej republiky a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva.

Pri plnení uvedeného cieľa sa sektorová rada sústreďuje najmä na podporu udržateľnosti Sektorovo riadených inovácií v priamej nadväznosti na Národnú sústavu povolání a Národnú sústavu kvalifikácií, čomu podriaďuje odbornú činnosť sekcií NSP/SRI a NSK a prispôsobuje svoju vnútornú štruktúru. Do pôsobnosti rady patrí aj vývoj a podpora nástrojov na skvalitnenie odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce.

Sektorovú radu zriaďuje Aliancia sektorových rád podľa § 35b zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Aliancia zriaďuje sektorové rady formou udelenia licencie na ich činnosť, je ich

nadriadený orgán a hlavný garant ich činnosti na celoštátnej úrovni. Sektorové rady zriaďuje na princípe sektorového zastúpenia jednotlivých odvetví národného hospodárstva.

Orgánmi sektorovej rady v tom čase boli: sekcia pre NSP/SRI, sekcia pre NSK, pracovné skupiny.

Sektorovú radu tvorili:

- ✓ garant rady,
- ✓ predseda rady,
- ✓ tajomník
- ✓ členovia zastupujúci:
  - orgány štátnej správy,
  - zamestnávateľov a ich profesijné združenia,
  - systém celoživotného vzdelávania,
  - orgány územnej samosprávy,
  - odborové zväzy,
  - vedecké inštitúcie.

Reprezentatívnosť zloženia rady a jej inštitucionálnu a personálnu aktualizáciu zabezpečujú garant a predseda rady. Členstvo v rade vzniká vymenovaním. Menovací dekrét členovi rady udeľuje predseda rady na základe nominácie inštitúcie, ktorú bude člen v rade zastupovať. Každý člen rady, s výnimkou tajomníka, má hlasovacie právo.

Členov pracovnej skupiny vymenuje predseda rady. Členovia rady sa podieľajú na jej činnosti využitím svojich odborných vedomostí a kontaktnej siete odborníkov, pričom sa riadia stanoviskami a záujmami inštitúcie, ktorú v rade zastupujú.

Rada môže, v prípade potreby, vytvárať pracovné skupiny ako svoje poradné orgány; ich činnosť je limitovaná časom, na ktorý boli vytvorené, resp. splnením zadanej úlohy.

#### 2.4.2. Sektorové rady v priebehu realizácie národných projektov:

- ✓ Sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov;
- ✓ Sektorová rada pre ťažbu a úpravu surovín, geológiu;
- ✓ Sektorová rada pre potravinárstvo;
- ✓ Sektorová rada pre textil, odevy a spracovanie kože;
- ✓ Sektorová rada pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel;
- ✓ Sektorová rada pre celulózu - papierenský a polygrafický priemysel;
- ✓ Sektorová rada pre chémiu a farmáciu;
- ✓ Sektorová rada pre hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo;
- ✓ Sektorová rada pre sklo, keramiku, minerálne výrobky, nekovové materiály;
- ✓ Sektorová rada pre automobilový priemysel a strojárstvo;
- ✓ Sektorová rada pre elektrotechniku;

- ✓ Sektorová rada pre energetiku, plyn, elektrinu;
- ✓ Sektorová rada pre vodu, odpad a životné prostredie;
- ✓ Sektorová rada pre stavebníctvo;
- ✓ Sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch;
- ✓ Sektorová rada pre dopravu, logistiku, poštové služby;
- ✓ Sektorová rada pre informačné technológie a telekomunikácie;
- ✓ Sektorová rada pre bankovníctvo, poisťovníctvo, finančné služby;
- ✓ Sektorová rada pre administratívu, ekonomiku, manažment;
- ✓ Sektorová rada živnostníkov - osobné služby, remeselnícke práce;
- ✓ Sektorová rada pre kultúru a vydavateľstvo;
- ✓ Sektorová rada pre vedu, výskum, vzdelávanie, výchovu, šport;
- ✓ Sektorová rada pre verejné služby a správu;
- ✓ Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby.

#### 2.4.3. Vývoj a úloha sektorových rád v NP NSP

V úvodných fázach národného projektu NSP I. došlo k analýze dobrej praxe pre prenos potrieb trhu práce vo zvolených krajinách a ako najlepšie riešenie pre implementáciu do systémového riešenia v SR bol identifikovaný systém sektorových zoskupení / sektorových rád, konkrétne model založený na tripartitnom princípe, teda systém so zástupcami vlády, zamestnávateľov a zamestnancov.

Na základe analýz hospodárstva SR bolo navrhnutých 24 sektorových rád založených na príbuzných, resp. súvisiacich odvetví ekonomických činností podľa SK NACE Rev. 2. Sústava sektorových rád bola budovaná postupne.

Proces vzniku a následnej činnosti sektorových rád bol rozdelený do troch fáz:

- ✓ zakladanie sektorových rád
- ✓ licencovanie sektorových rád
- ✓ priama realizácia činností sektorových rád

Vo fáze zakladania sektorových rád bolo potrebné definovať pravidlá, zásady a postupy činnosti sektorových rád. Následne bolo navrhnuté inštitucionálne zloženie sektorových rád, určené výkonné orgány a nominovaní členovia z delegovaných inštitúcií.

Inštitucionálna a personálna štruktúra sektorových rád bola navrhnuté v nasledovnom zložení: garanti, predsedovia, tajomníci, zástupcovia zamestnávateľov, zástupcovia profesijných združení, zástupcovia zamestnancov, zástupcovia samosprávnych krajov, zástupcovia príslušných rezortov štátnej správy, zástupcovia vzdelávacej a vedecko-výskumnej sféry, zástupcovia úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Po schválení a zaškolení členov, došlo k prvému rokovaniu schválených členov konkrétnej sektorovej rady a odsúhlaseniu štatútu sektorovej rady, ktorého prílohy obsahovali potrebné dokumenty na podanie žiadosti o vydanie licencie. Následne bola podaná žiadosť o licenciu na činnosť sektorových rád Aliancí sektorových rád. V poslednej fáze zakladania sektorovej rady boli členovia oboznámení a časovým harmonogramom prác sektorovej rady a akčným plánom tvorby Národných štandardov zamestnaní (NŠZ).

Vo fáze licencovania sektorových rád Aliancia sektorových rád posúdila spôsobilosť a reprezentatívnosť sektorových rád a následne, na základe podanej žiadosti, udelila licenciu na činnosť schváleným sektorovým radám.

Vzniknuté sektorové rady boli následne pripravené začať vykonávať svoju činnosť.

V rámci nastavenia činnosti sektorových rád boli realizované štyri kolá rokovaní sektorových rád, ktoré boli zamerané na :

- ✓ schválenie štatútu sektorovej rady, odborné školenia, oboznámenie sa s realizáciou projektu NSP
- ✓ postup pri tvorbe NŠZ, posudzovanie, pripomienkovanie a schvaľovanie NŠZ a schvaľovanie štruktúry makroekonomických ukazovateľov za jednotlivé sektory
- ✓ tvorbu NŠZ a ich posudzovanie, pripomienkovanie a následné schvaľovanie

Na činnosť tvorby NŠZ sektorové rady vytvorili pracovné skupiny, ktorých členmi sa stali aj ďalší prizvaní zástupcovia zamestnávateľov. V rámci tvorby NŠZ bolo vytvorených 145 pracovných skupín, s celkovým počtom 425 členov. Realizačný tím NSP zabezpečoval prípravu a realizáciu odborných školení pre nových členov sektorových rád a členov pracovných skupín.

Členovia pracovných skupín sa zaoberali samotnou tvorbou a pripomienkovaním vytvorených NŠZ, aktivitám spojených s propagáciou sektorových rád a ich činnosti a sledovaním odvetvových ukazovateľov jednotlivých sektorov a ich využívanie v praxi. Jednou z ďalších činností sektorových rád boli aj aktivity spojené s vytváraním partnerstiev medzi zamestnávateľov a vzdelávacími inštitúciami na úrovni stredného a vysokého školstva.

V rámci aktivít NSP II. bol vytvorený aj Manuál na hodnotenie funkčnosti sektorových rád, ktorý obsahoval kritéria na hodnotenie prínosov a efektívnosti sektorových rád, spôsoby hodnotenia a vyhodnotenia funkčnosti sektorových rád. Overovaniu boli podrobené štyri sektorové rady a na základe výsledkov overovania, boli zostavené odporúčania pre ďalšiu činnosť sektorových rád a Aliancie sektorových rád ako zabezpečenie pokračovania systémového riešenia NSP v nasledujúcom období.

#### 2.4.4. Vývoj a úloha sektorových rád v NP NSK

Sektorové rady boli v rámci projektu NSK, podobne ako pri projekte NSP, základným článkom pri vytváraní dokumentov a výstupov národných projektov. Pri vytváraní sektorových rád pre potreby projektu NSK bolo potrebné zmapovať situáciu s činnosťou a aktuálnosťou sektorových rád pre jednotlivé sektory, keďže sektorové rady vznikli a pôsobili už v rámci projektu NSP alebo príbuzných projektov. Z tohto dôvodu boli sektorové rady rozdelené do kategórií:

- ✓ existujúca / aktívna v iných príbuzných projektoch
- ✓ existujúca / neaktívna v iných príbuzných projektoch
- ✓ neexistujúca / zriadená zhotoviteľom projektu

Pri existujúcich sektorových radoch bolo potrebné aktualizovať personálne zloženie a aktivizovať členov do činností projektu NSK. Neexistujúce sektorové rady bolo potrebné vytvoriť. Jednalo sa o 4 sektorové rady navrhnuté v rámci aktivít NSP III.

V rámci projektu NSK bola určená aj pozícia „expert sektorovej rady“. Expert vystupoval v nasledovných rolách: predseda sektorovej rady, podpredseda sektorovej rady, člen sektorovej rady, člen odvetvovej skupiny expertov.

V rámci nastavenia činnosti sektorových rád bolo realizovaných 159 rokovaní sektorových rád, ktorých cieľom bolo najmä schvaľovanie vypracovaných kariet kvalifikácií.

Aktivity, na ktorých sa sektorové rady v rámci projektu NSK podieľali, zahŕňali najmä:

- ✓ analýzy povolání/zamestnaní
- ✓ identifikácia úplných a čiastočných kvalifikácií
- ✓ tvorba kariet kvalifikácií a ich predkladanie pracovnej skupine ŠIOV
- ✓ kompletizácia kariet kvalifikácií a predloženie NRVK na schválenie
- ✓ obsahové napĺňanie databázy NSK
- ✓ publikovanie svojich výsledkov a výstupov

#### 2.4.5. Vývoj a úloha sektorových rád v NP SRI

Keďže aktivity projektu SRI začali až niekoľko rokov po skončení projektu NSK, bolo potrebné opätovne aktualizovať štruktúry sektorových rád, podľa potrieb zamestnávateľov a trhu práce. Sektorové rady plnili v rámci aktivít projektu úlohu zástupcov trhu práce a vzdelávacieho systému.

V rámci nastavenia činnosti sektorových rád, bolo počas projektového obdobia realizovaných jedenásť rokovaní každej sektorovej rady.

Aktivity, na ktorých sa sektorové rady v rámci projektu SRI podieľali, zahŕňali najmä:

- ✓ zhodnotenie výsledkov predchádzajúcich projektov NSP I., II., III.
- ✓ revízia, aktualizácia a inovovanie garantovaných NŠZ v IS NSP/SRI
- ✓ tvorba Sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov v horizonte 2030
- ✓ tvorba podkladov do Plánu obnovy a odolnosti SR a Národnej stratégie zamestnanosti Práce 4.0
- ✓ aktivity v oblasti Rankingu poskytovateľov vzdelávania
- ✓ tvorba sektorových partnerstiev, prostredníctvom ktorých by bolo možné realizovať aktivity definované vo vypracovaných Sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov
- ✓ prezentácia výsledkov a výstupov projektu

Jednotlivé sektorové rady, Aliancia sektorových rád alebo Riadiaci výbor SRI počas obdobia realizácie projektu zriaďoval aj expertné tímy zložené z expertov zameraných na revíziu SK ISCO-08, reformu kompetenčného modelu, posudzovanie NŠZ, sektorových stratégií, zelenej ekonomiky a posudzovanie Hodnotenia funkčnosti a efektívnosti sektorových rád.

#### 2.4.6. Vývoj a úloha sektorových rád v NP SOK

Do projektu Systém overovania kvalifikácií nie sú sektorové rady zapojené priamo ako zoskupenie sektorová rada, ale prostredníctvom sektorových expertných skupín, resp. prostredníctvom nominovaných sektorových expertov.

Sektorové expertné skupiny sú pracovné skupiny zložené zo sektorových garantov a sektorových expertov pre zabezpečenie a odbornosti výstupov. Pracovné skupiny sektorových expertov sa podieľajú na tvorbe a pripomienkovaní výstupov, rovnako ako aj na schvaľovaní výstupov. Vedúcim skupiny sektorových expertov je sektorový garant predmetnej sektorovej expertnej skupiny.

Sektoroví experti sú experti z radov zástupcov zamestnávateľov, zamestnancov, rezortných ministerstiev, relevantných štátnych, resp. verejných inštitúcií vzdelávacích inštitúcií a pod.. Títo experti budú prierezovo vstupovať do všetkých realizačných aktivít uchádzača, pričom ich parciálne výsledky je potrebné na celkovej metodologickej úrovni syntetizovať a spracovávať do štandardizovanej podoby.

Aktivity, na ktorých sa sektorový experti v rámci projektu SOK podieľali, zahŕňajú najmä:

- ✓ vytvorenie kritérií systému overovania kvalifikácií v Slovenskej republike
- ✓ vytvorenie stanovísk k Manuálu na tvorbu a používanie jednotiek vzdelávacích výstupov, Číselníku jednotiek vzdelávacích výstupov a k Príručke na tvorbu hodnotiacich manuálov
- ✓ vytvorenie štruktúr a definovanie procesov v oblasti overovania kvalifikácií

- ✓ vytvorenie Metodiky vypracovania návrhu regionálnych potrieb jednotlivých sektorov v oblasti celoživotného vzdelávania, na základe ktorej sa z existujúcich údajov vypracuje Návrh regionálnych potrieb celoživotného vzdelávania vychádzajúci z existujúcich analýz potrieb trhu práce
- ✓ vytvorenie plánu skúšok na overenie kvalifikácií
- ✓ vypracovanie návrhu vytvorenia systému sledovania, vyhodnocovania a prenosu príkladov dobrej praxe prostredníctvom sektorových expertov naprieč regiónmi
- ✓ priebežné preskúmanie legislatívneho prostredia a spracovanie návrhu podnetov na úpravy legislatívneho prostredia celoživotného vzdelávania

## 2.5. Vývoj a úloha Aliancie sektorových rád do 2023

Z hľadiska nastavenia optimálneho metodického zabezpečenia činnosti sektorových rád bolo kľúčovou úlohou vytvorenie Aliancie sektorových rád.

Alianciu sektorových rád, ako poradný orgán ministerstva v oblasti zvyšovania zamestnanosti a aktívnej politiky na trhu práce, zriaďuje MPSVaR v zmysle §35 Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Vo februári 2011 boli nominovaní členovia zastupujúci jednotlivé inštitúcie Aliancie sektorových rád:

- ✓ ministerstvá (10 nominantov)
- ✓ Štatistický úrad SR (1 nominant)
- ✓ Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (2 nominanti)
- ✓ Republiková únia zamestnávateľov (2 nominanti)
- ✓ Konfederácia odborových zväzov SR (1 nominant)
- ✓ samosprávne kraje (8 nominantov)
- ✓ Združenie miest a obcí Slovenska (1 nominant)
- ✓ Štátny inštitút odborného vzdelávania (1 nominant)

V rámci projektového obdobia projektu NSP mala Aliancia sektorových rád 25 stálych členov a 21 členov bez hlasovacieho práva – tajomník aliancie a predsedovia sektorových rád.

Prvé rokovanie Aliancie sektorových rád sa uskutočnilo 27.4.2011 v Bratislave a týmto dňom zároveň Aliancia začala svoju činnosť. Na prvom rokovaní bol schválený štatút Aliancie sektorových rád, ktorý bol navrhnutý a vytvorený v rámci aktivít NSP I. Následne boli vymenovaný prezident, tajomníčka a predsedovia jednotlivých sektorových rád. Aliancia ďalej udelila licencie na činnosť sektorovým radám.

Ďalšie rokovania Aliancie sektorových rád v rámci aktivít projektu NSP sa uskutočnili 8.-9.12. 2011 a 14.6.2012. Tieto rokovania boli zamerané na posúdenie a schvaľovanie polročných správ garantov a vytvorených NŠZ. Na záverečnom rokovaní došlo k zhodnoteniu

činnosti aliancie, sektorových rád, aktivít spojených s tvorbou NŠZ a posúdeniu výsledkov pilotného hodnotenia funkčnosti sektorových rád.

Prehľad činnosti aliancie v rámci aktivít projektu NSP:

- ✓ posudzovanie a schvaľovanie žiadostí na udelenie licencií na činnosť sektorových rád
- ✓ posudzovanie polročných správ garantov o činnosti sektorových rád
- ✓ posudzovanie a schvaľovanie NŠZ vytvorených sektorovými radami
- ✓ pilotné overenie funkčnosti a efektívnosti sektorových rád
- ✓ formulácia odporúčaní na kontinuálne zabezpečenie činnosti modelu zapojenia sociálnych a ďalších partnerov, ako predpoklad udržateľnosti v ďalšom období

V rámci aktivít pre projekt NSK zasadala Aliancia sektorových rád celkovo sedemkrát v období august 2014 až november 2015 a v rámci aktivít pre projekt SRI zasadala Aliancia sektorových rád štyrikrát v období od apríla 2019 do novembra 2022.

Činnosť Aliancie v projekte SRI nadväzuje na činnosti v projektoch NSP a NSK. Okrem posudzovania a schvaľovania NŠZ Aliancia realizovala aj hodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorových rád. Výsledky analýzy boli následne spracované do návrhov a odporúčaní pre kontinuálne zabezpečenie činnosti sektorových rád v ďalšom období.

## 2.6. Nová pozícia Aliancie sektorových rád od 2023

Začiatkom roka 2023 nadobudla Aliancia sektorových rád právnu subjektivitu ako záujmové združenie právnických osôb, a v zmysle Zákona o službách zamestnanosti v aktuálnom znení:<sup>3</sup>

„(1) Aliancia sektorových rád je záujmové združenie právnických osôb,<sup>40)</sup> ktoré najmä

- a) zabezpečuje a koordinuje tvorbu a aktualizáciu Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií,<sup>41)</sup>
- b) zriaďuje sektorové rady podľa príslušných sektorov hospodárstva, zabezpečuje ich činnosť a hodnotí ich funkčnosť a efektívnosť,
- c) zabezpečuje úlohy súvisiace s vykonávaním spoločných záujmov podporujúcich zosúladienie systému celoživotného vzdelávania<sup>41a)</sup> s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,

<sup>3</sup> <https://ives.minv.sk/registre/zzpo/Detail/13542109245820487182>;  
<https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27920/1>



- d) určuje štandardy odborných vedomostí, odborných zručností a schopností na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce,
- e) vytvára na národné a medzinárodné účely databázu vedomostí a zručností potrebných na uplatnenie sa na pracovných miestach trhu práce v súvislosti s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- f) spolupracuje s ministerstvom školstva pri tvorbe a aktualizácii kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov,<sup>41a)</sup>
- g) navrhuje ministerstvu školstva zmeny podmienok overovania kvalifikácií,<sup>41a)</sup>
- h) aktívne sa zapája do riešení na nastavenie systému celoživotného vzdelávania tak, aby zodpovedal požiadavkám na zamestnancov na trhu práce, vývojovým tendenciám, súčasným a predpokladaným inovačným trendom,
- i) určuje oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme celoživotného vzdelávania s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, podnikateľské zručnosti a finančnú gramotnosť,
- j) koordinuje aktivity spojené s posilňovaním motivácie jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu podľa potrieb trhu práce vrátane koordinácie finančných nástrojov určených na podporu celoživotného vzdelávania,
- k) posudzuje kvalitu vzdelávacích programov určených pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona a na základe žiadosti ministerstva školstva posudzuje kvalitu vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania predložených na akreditáciu podľa osobitného predpisu<sup>41a)</sup> vrátane posudzovania ich súladu s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- l) koordinuje proces zisťovania, monitorovania a predvídania vývojových trendov na trhu práce, zručností potrebných na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, vzniku a zániku pracovných miest, vznikajúcich a zanikajúcich zamestnaní,
- m) zabezpečuje medzirezortnú koordináciu činností súvisiacich s monitorovaním trendov na trhu práce a definovaním kvantitatívnych požiadaviek a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu v súvislosti s jej kvalifikovanou prípravou na uplatnenie sa na trhu práce,
- n) zdieľa informácie a skúsenosti z implementácie Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií prostredníctvom verejne dostupných informačných portálov,
- o) poskytuje ministerstvu a ministerstvu školstva na účel plnenia úloh v rozsahu ich pôsobnosti štatistické údaje a informácie, ktoré sú výsledkom jej činnosti,

p) zverejňuje na svojom webovom sídle Národnú sústavu povolání, dokumenty a materiály vypracované v rozsahu pôsobnosti Aliancie sektorových rád a informácie o svojej činnosti.

(2) Členmi Aliancie sektorových rád sú ministerstvo a ministerstvo školstva. Ďalšími členmi Aliancie sektorových rád majú právo byť reprezentatívne združenia zamestnávateľov<sup>20d)</sup> a reprezentatívne združenia odborových zväzov.<sup>20d)</sup>

(3) Založenie Aliancie sektorových rád zabezpečí ministerstvo a ministerstvo školstva v spolupráci s reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov, ktoré si uplatnili právo byť členom Aliancie sektorových rád podľa odseku 2.

(4) Spôsob prijímania členov, dôvody zániku členstva, spôsob hlasovania členov, financovanie Aliancie sektorových rád, spôsob jej zrušenia a naloženie s jej likvidačným zostatkom upravujú stanovy Aliancie sektorových rád. Stanovy Aliancie sektorových rád a ich zmeny nenadobudnú účinnosť bez súhlasu vlády Slovenskej republiky; to sa nevzťahuje na zmenu stanov v oblastiach neuvedených v prvej vete.

(5) Činnosť Aliancie sektorových rád je financovaná zo zdrojov Európskej únie, štátneho rozpočtu alebo z iných zdrojov, ktorými sú najmä vklady členov vo forme členských príspevkov a príjmy z vlastnej činnosti.

(6) Sektorová rada na účely tohto zákona je dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie zástupcov zamestnávateľov, odborových organizácií, vzdelávacích inštitúcií a ďalších organizácií, orgánov štátnej správy a orgánov územnej samosprávy. Zloženie sektorovej rady, spôsob vymenúvania jej členov, dôvody zániku členstva a spôsob rokovania sektorovej rady upraví štatút sektorovej rady.

(7) Sektorová rada najmä

a) aktualizuje Národnú sústavu povolání v rozsahu svojej pôsobnosti,

b) určuje požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce a vytvára predpoklady na ich prenos do systému celoživotného vzdelávania,

c) spolupracuje s Alianciou sektorových rád pri plnení úloh podľa odseku 1 písm. k),

d) spolupracuje s ministerstvom pri príprave návrhov projektov vzdelávania a prípravy pre trh práce podľa tohto zákona.“

Zakladateľmi združenia sú:

- ✓ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
- ✓ Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
- ✓ Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
- ✓ Spoločné odbory Slovenska
- ✓ Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
- ✓ Združenie miest a obcí Slovenska
- ✓ Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
- ✓ Republiková únia zamestnávateľov

Základným a trvalým cieľom Aliancie sektorových rád je prostredníctvom sektorových rád rozvíjať spoločnú platformu podporujúcu zosúladovanie vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce v záujme trvalo udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti Slovenskej republiky a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva, primárne prostredníctvom Sektorovo riadených inovácií, v priamej nadväznosti na Národnú sústavu povolání a Národnú sústavu kvalifikácií.

Oblasť činnosti Aliancie sektorových rád:

- ✓ zabezpečuje a koordinuje tvorbu a aktualizáciu NSP a NSK,
- ✓ zriaďuje sektorové rady podľa príslušných sektorov hospodárstva, zabezpečuje ich činnosť a hodnotí ich funkčnosť a efektívnosť,
- ✓ zabezpečuje úlohy súvisiace s vykonávaním spoločných záujmov podporujúcich zosúladenie systému ČŽV s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- ✓ určuje štandardy odborných vedomostí, odborných zručností a schopností na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce,
- ✓ vytvára na národné a medzinárodné účely databázu vedomostí a zručností potrebných na uplatnenie sa na pracovných miestach trhu práce v súvislosti s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- ✓ spolupracuje pri tvorbe a aktualizácii kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov,
- ✓ navrhuje zmeny podmienok overovania kvalifikácií,
- ✓ aktívne sa zapája do riešení na nastavenie systému ČŽV tak, aby zodpovedal požiadavkám na zamestnancov na trhu práce, vývojovým tendenciám, súčasným a predpokladaným inovačným trendom,
- ✓ určuje oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme ČŽV s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, podnikateľské zručnosti a finančnú gramotnosť,
- ✓ koordinuje aktivity spojené s posilňovaním motivácie jednotlivcov k ČŽV podľa potrieb trhu práce vrátane koordinácie finančných nástrojov určených na podporu celoživotného vzdelávania,

- ✓ posudzuje kvalitu vzdelávacích programov určených pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce a posudzuje kvalitu vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania vrátane posudzovania ich súladu s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- ✓ koordinuje proces zisťovania, monitorovania a predvídania vývojových trendov na trhu práce, zručností potrebných pre výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, vzniku a zániku pracovných miest, vznikajúcich a zanikajúcich zamestnaní,
- ✓ zabezpečuje medzirezortnú koordináciu činností súvisiacich s monitorovaním trendov na trhu práce a definovaním kvantitatívnych požiadaviek a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu v súvislosti s jej kvalifikovanou prípravou na uplatnenie sa na trhu práce,
- ✓ zdieľa informácie a skúsenosti z implementácie NSP a NSK prostredníctvom verejne dostupných informačných portálov,
- ✓ zverejňuje na svojom webovom sídle NSP, dokumenty a materiály vypracované v rozsahu pôsobnosti aliancie a informácie o svojej činnosti,
- ✓ podporuje posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov na budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a na rozvoj sociálneho partnerstva,
- ✓ plní ďalšie úlohy a ciele, ktoré si združenie samo určilo.

Orgánmi združenia sú: Členská schôdza, Generálny riaditeľ, Dozorná rada, Správna rada.

## 2.7. Chronologický prehľad realizovaných projektov

Z dôvodu potreby vytvorenia Národného kvalifikačného rámca Slovenskej republiky (NKR SR), došlo k realizácii vzniku Národnej sústavy povolání (NSP) a Národnej sústavy kvalifikácií (NSK). Týmto krokom dochádza k implementácii Európskeho kvalifikačného rámca (EKR) v podmienkach SR. Realizácie NSP a NSK sa uskutočnili formou národných projektov prebiehajúcich v rokoch 2009 - 2015. Následne bol realizovaný nadväzujúci projekt Sektorovo riadené inovácie (SRI), ktorý prebiehal v období rokov 2019 - 2022. Aktuálne prebiehajúci národný projekt Systém overovania kvalifikácií (SOK) sa realizuje od roku 2021 a ukončený by mal byť koncom roka 2023.

### 2.7.1. Národná sústava povolani<sup>4</sup>

Národná sústava povolani podľa definície Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov

(1) Národná sústava povolani je ucelený informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. Národná sústava povolani určuje požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce.

(2) Národná sústava povolani je základným systémovým rámcom pre tvorbu systémového riešenia prenosu potrieb trhu práce do systému celoživotného vzdelávania.

Prijímateľom Národného projektu VIII-2: Národná sústava povolani v Slovenskej republike bolo MPSVR SR v rámci Operačného programu: Zamestnanosť a sociálna inklúzia (I. a II. etapa) a Operačného programu: Zamestnanosť a sociálna inklúzia (III. etapa). Jednotlivé etapy projektu boli realizované v období júl 2009 až december 2015.

Činnosti subjektov podieľajúcich sa na tvorbe a realizácii NSP koordinoval Riadiaci Výbor NSP, ktorý bol tvorený zástupcami ministerstiev (MPSVR SR, MŠVVŠ SR, MK SR, MH SR, MV SR, MDVRR SR, MPRV SR, MZ SR a ÚPSVaR, taktiež Úradu vlády SR) a zástupcami jednotlivých organizácií: Združenia miest a obcí Slovenska, Konfederácie odborových zväzov SR, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Republikovej únie zamestnávateľov, Štátneho inštitútu odborného vzdelávania, Štatistického úradu SR, Združenia samosprávnych krajov a zástupcovia dodávateľa. Na realizácii cieľov projektu sa ďalej podieľali expertné tímy Riadiaceho výboru NSP, Aliancia sektorových rád, sektorové rady a ich pracovné skupiny a realizačný tím dodávateľskej spoločnosti TREXIMA Bratislava, spol. s r.o..

Užívateľmi produktu realizácie projektu - register zamestnaní - databáza vytvorená z národných štandardov zamestnaní, sú uchádzači o zamestnanie, osoby ohrozené stratou zamestnania, žiaci a absolventi škôl ako aj zamestnávatelia, SZČO či štátni aj neštátni poskytovatelia služieb zamestnanosti.

Register sídli na adrese: [www.sustavapovolani.sk](http://www.sustavapovolani.sk).

Národná sústava povolani - etapy I. II. III. (obdobie realizácie 2009 - 2015)

Cieľom I. etapy projektu bolo navrhnutie systému monitorovania potrieb trhu práce a vytvorenie podporného informačného systému klasifikácie zamestnaní. II. etapa projektu

<sup>4</sup> [http://nsp3.sustavapovolani.sk/o\\_portali#](http://nsp3.sustavapovolani.sk/o_portali#); <https://www.sustavapovolani.sk/o-projekte/>; <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/narodna-sustava-povolani-iii/>; [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/aktuality/mpsvar\\_nsp\\_brozura.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/aktuality/mpsvar_nsp_brozura.pdf)

bola zameraná na návrhy modelov zapojenia sociálnych a ďalších partnerov do monitorovania potrieb trhu práce a akčného plánu naplňania informačného systému NSP. III. etapa projektu sa zameriavala na zabezpečenie kontinuálnej udržateľnosti systému monitorovania potrieb trhu práce s podporou informačného systému NSP a aktualizovanie klasifikácie zamestnaní.

Realizácia etáp I. a II. prebiehala prostredníctvom 8 definovaných aktivít zahŕňajúcich oblasť analýzy monitorovania potrieb trhu vo vybraných štátoch EÚ, analýzy vybraných sektorov, tvorbu a naplňanie informačného systému či revíziu súčasnej a návrh novej štatistickej klasifikácie zamestnaní. V etape III. boli definované tri hlavné aktivity - vytvorenie 4 nových sektorových rád, zabezpečenie fungovania existujúcich 20 sektorových rád a budovanie Informačného systému NSP.

#### Aktivity NSP I: 04/2010 – 06/2012

Prvá etapa projektu bola realizovaná prostredníctvom šiestich aktivít:

- ✓ Aktivita č. 1: Analýza mechanizmov monitorovania potrieb trhu práce a prenosu jeho požiadaviek do vzdelávania a prípravy pre trh práce vo vybraných štátoch EÚ/OECD
- ✓ Aktivita č. 2: Analýza aktuálnych mechanizmov monitorovania potrieb trhu práce a prenosu jeho požiadaviek do vzdelávania a prípravy pre trh práce v SR .
- ✓ Aktivita č. 3: Analýza vybraných sektorov zapojených do projektu s prihliadnutím na regionálnu analýzu potrieb trhu práce a vývojové tendencie
- ✓ Aktivita č. 4: Návrh systémového riešenia na zosúladenie požiadaviek trhu práce so systémom vzdelávania a prípravy pre trh práce a návrh modelu zapojenia sociálnych a ďalších partnerov do monitorovania trhu práce
- ✓ Aktivita č. 5: Návrh a tvorba informačného systému Národnej sústavy povolání (NSP)
- ✓ Aktivita č. 6: Revízia súčasnej a návrh novej štatistickej klasifikácie zamestnaní s ohľadom na medzinárodnú klasifikáciu zamestnaní a jej prepojenie s Národnou sústavou povolání

V počiatočných fázach prvej etapy projektu došlo k preskúmaniu mechanizmov potrieb trhu práce vo vybraných štátoch EÚ, následnej analýze aktuálnej situácie na trhu práce v SR a analýze vybraných sektorov. Na základe zistených informácií bolo možné pristúpiť k vytvoreniu metodických pravidiel projektu, v rámci ktorých, boli navrhnuté princípy vytvárania a formovania sektorových rád ako aj pravidiel a zásady činnosti Aliancia sektorových rád ako zastrešujúceho a nadriadeného orgánu sektorových rád.

Ďalšie fázy projektu zahŕňali tvorbu samotného informačného systému NSP a jeho implementáciu. Poslednou aktivitou prvej etapy projektu bolo porovnanie medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní ISCO-88 a ISCO-08 s národnými klasifikáciami KZAM a KZAM R a následné vytvorenie novej národnej klasifikácie zamestnaní.

Výstupmi I. etapy projektu sú: úvodné, priebežné a záverečné správy o aktivitách, samostatné výstupy k aktivitám č. 1. až 6. Výstupom Aktivity č. 5 bolo vytvorenie internetového portálu NSP a príslušná projektová dokumentácia, ktorá obsahuje aj manuály na prácu s registrom a správu informačného systému.

Aktivity NSP II: 10/2010 – 06/2012

Prvá etapa projektu bola realizovaná prostredníctvom dvoch aktivít:

- ✓ Aktivita č. 1a: Návrh realizácie modelu zapojenia sociálnych a ďalších partnerov do monitorovania trhu práce a akčného plánu naplňania informačného systému Národnej sústavy povolání
- ✓ Aktivita č. 1b: Realizácia modelu zapojenia sociálnych a ďalších partnerov do monitorovania trhu práce, jeho potrieb a požiadaviek
- ✓ Aktivita č. 2: Akčný plán naplňania, naplňanie informačného systému Národnej sústavy povolání, školenie pracovníkov pre prácu s uvedenými informáciami

Druhá etapa projektu sa sústredila na aktivity spojené s vytvorením modelu, ktorý by umožnil efektívne zapojenia sociálnych a ďalších partnerov do monitorovania trhu práce. V prvých fázach bolo potrebné analyzovať sociálny dialóg v SR a určiť postavenie sociálnych partnerov v systéme monitorovania potrieb trhu práce. Podľa princípu tripartity sa sociálneho dialógu zúčastňovali zástupcovia štátu, zamestnávateľov (RÚZ, AZZZ SR a ZMOS) a zamestnancov (KOZ SR). Analýzou boli ako najefektívnejšia forma zapojenia sociálnych partnerov, aj v porovnaní so zahraničnými riešeniami, určené sektorové zoskupenia / sektorové rady. Na základe výsledkov analýzy boli následne navrhnuté metodické a organizačné zabezpečenia činnosti sektorových rád prostredníctvom Aliancie sektorových rád. Aliancia sektorových rád začala svoju činnosť v apríli 2011 a postupne udelila zakladajúce licencie 20-tim sektorovým radám:

- ✓ Sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov
- ✓ Sektorová rada pre ťažbu a úpravu surovín, geológiu
- ✓ Sektorová rada pre potravinárstvo
- ✓ Sektorová rada pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože
- ✓ Sektorová rada pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
- ✓ Sektorová rada pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel
- ✓ Sektorová rada pre chémiu a farmáciu
- ✓ Sektorová rada pre hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo
- ✓ Sektorová rada pre sklo, keramiku, minerálne výrobky, nekovové materiály
- ✓ Sektorová rada pre automobilový priemysel a strojárstvo
- ✓ Sektorová rada pre elektrotechniku
- ✓ Sektorová rada pre energetiku, plyn, elektrinu
- ✓ Sektorová rada pre vodu, odpad a životné prostredie
- ✓ Sektorová rada pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu
- ✓ Sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch

- ✓ Sektorová rada pre dopravu, logistiku, poštové služby
- ✓ Sektorová rada pre informačné technológie a telekomunikácie
- ✓ Sektorová rada pre bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo
- ✓ Sektorová rada pre administratívu, ekonomiku, manažment
- ✓ Sektorová rada pre remeslá a osobné služby

V ďalšej fáze druhej etapy projektu boli aktivity sústredené na tvorbu obsahu informačného systému NSP vo forme implementácie národných štandardov zamestnaní. Bolo vytvorených 1251 národných štandardov zamestnaní, ktorých garantami sú príslušné sektorové rady. Tieto boli následne implementované do IS NSP vo forme kariet zamestnaní.

Výstupmi II. etapy projektu sú: úvodné, priebežné a záverečné správy o aktivitách, samostatný výstup k aktivite č. 1.a. Výstupom aktivity č. 2 boli vytvorené národné štandardy zamestnaní a následne karty zamestnaní.

#### Aktivity NSP III: 12 /2014 – 12/2015

Tretia etapa projektu bola realizovaná prostredníctvom troch aktivít:

- ✓ Aktivita č. 1: Vytvorenie nových sektorových rád
- ✓ Aktivita č. 2: Zabezpečenie fungovania existujúcich 20 sektorových rád (Kontinuálne zabezpečenie úloh a udržateľnosti systémového riešenia NSP prostredníctvom pravidelného fungovania 20 sektorových rád)
- ✓ Aktivita č. 3: Budovanie Informačného systému NSP III. (Informačný systém NSP, zabezpečujúci kompatibilitu klasifikácií a číselníkov NSP)

Aktivity tretej etapy projektu nadväzujú na výsledky projektu v prvej a druhej etape projektu. V prvej fáze tretej etapy projektu bolo potrebné vypracovať štruktúru pre 4 nové sektorové rady:

- ✓ Sektorová rada pre kultúru a vydavateľstvo
- ✓ Sektorová rada pre vedu, výskum, vzdelávanie, výchovu, šport
- ✓ Sektorová rada pre verejné služby a správu
- ✓ Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby

Následne boli aktivity zamerané na existujúce sektorové rady, posúdenie a návrhy zmien štruktúr, audit členskej základne, obnovenie štruktúr pracovných skupín ako aj vypracovanie harmonogramu činností Aliancie sektorových rád. V poslednej fáze etapy sa aktivity sústredili na dobudovanie Informačného systému NSP formou implementácie aktualizovaných národných štandardov zamestnaní ako aj inováciu a modifikáciu informačného systému na IS NSP III.



Výstupmi III. etapy projektu sú: úvodné, priebežné a záverečné správy o aktivitách, vypracované štatúty a ustanovujúce licencie pre 4 nové sektorové rady, vypracované aktualizované štatúty existujúcich 20 sektorových rád a 20 inovovaných a doplnených zoznamov garantovaných zamestnaní na spracovanie, spracovaných 1000 národných štandardov zamestnaní, inovovaný funkčný Informačný systém NSP III, vypracovaných 24 hodnotiacich správ o stave funkčnosti, efektívnosti a prínosoch sektorových rád.

#### Odporúčania na zabezpečenie udržateľnosti systémového riešenia NSP

Výstupy projektu NSP boli kľúčové pre nadväzujúce národné projekty NSK, SRI, SOK. Vzhľadom na neustále dynamické zmeny na trhu práce, je však potrebné udržiavať projekt NSP aktuálny. Ako základné podporné body udržateľnosti boli identifikované najmä priebežná inovácia a skvalitňovanie IS NSP, najmä v oblasti dokončenia tvorby všetkých NŠZ garantovaných jednotlivými sektorovými radami. K zabezpečeniu kontinuálneho pokračovania realizácie NSP bolo odporúčané zachovanie štruktúry odborných tímov NSP prostredníctvom sektorových rád, zabezpečenie legislatívnej podpory na ich existenciu, vypracovanie návrhu koncepcie financovania ich činnosti ako aj monitoring funkčnosti, efektívnosti a prínosov sektorových rád.

Ďalšie odporúčania sa týkali skvalitňovania spolupráce sociálnych partnerov, podpory vytvárania partnerstiev zamestnávateľov so vzdelávacími inštitúciami ako aj monitoringu uplatniteľnosti absolventov na trhu práce

#### 2.7.2. Národná sústava kvalifikácií<sup>5</sup>

Národná sústava kvalifikácií podľa definície Zákona č. 568/2009 Z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov:

„Národná sústava kvalifikácií je verejne prístupný register, ktorý obsahuje popis čiastočných a úplných kvalifikácií rozlišovaných a uznávaných v Slovenskej republike, požadovaných na výkon pracovných činností pre dané povolanie vo forme kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov.“

Cieľom projektu je najmä zvyšovať podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva prostredníctvom systému celoživotného vzdelávania, ktorý je založený na uznávaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia a zároveň zvyšovať kvalitu programov a inštitúcií ďalšieho vzdelávania.

<sup>5</sup> [https://www.crz.gov.sk/data/att/1329158\\_dokument1.pdf](https://www.crz.gov.sk/data/att/1329158_dokument1.pdf);  
[https://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/images/Dokumenty/metodika\\_na\\_tvorbu\\_nsk.pdf](https://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/images/Dokumenty/metodika_na_tvorbu_nsk.pdf)

Prijímateľom Národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií bol Štátny inštitút odborného vzdelávania v rámci Operačného programu: Vzdelávanie. Jednotlivé etapy projektu boli realizované v období apríl 2014 až november 2015.

Činnosti subjektov podieľajúcich sa na tvorbe a realizácii NSK koordinoval Riadiaci výbor NP NSK. Na realizácii cieľov projektu sa ďalej podieľali Národná rada pre vzdelávanie a kvalifikácie, Aliancia sektorových rád, sektorové rady a ich pracovné skupiny, Odvetvové skupiny expertov a realizačný tím dodávateľskej spoločnosti Asseco Central Europe, a.s.

### Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií – etapy projektu (04/2014 - 10/2015)

K dosiahnutiu splnenia cieľov projektu bola realizácia rozdelená do troch etáp:

1. etapa - Analýza existujúcich povolání v rámci Národnej sústavy povolání a identifikácia úplných a čiastočných kvalifikácií

Aktivity v tejto etape sa sústredili na analýzu povolání podľa metodiky na tvorbu úplných a čiastočných kvalifikácií. Analýze boli podrobené pracovné pozície z Národnej sústavy povolání, Internetového sprievodcu trhom práce ISTP, Štatistickej klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08, zo zdrojov od zamestnávateľov alebo zahraničných zdrojov. Spracovanie analýz prebiehalo prostredníctvom odborných tímov zoskupených v sektorových rádoch. Pôvodných 20 sektorových rád bolo rozšírených o 4 ďalšie nové sektorové rady.

Výstupom prvej etapy projektu sú záverečná analytická správa analyzovaných povolání s priradenými kvalifikáciami, metodické materiály vypracovania, databáza základných charakteristík kvalifikácií tzv. rodných listov a realizované odborné semináre.

2. etapa - Služby súvisiace so spracovaním Národnej sústavy kvalifikácií

V druhej etape projektu boli spracované výstupy z analýz existujúcich povolání z prvej etapy projektu vo forme spracovania samotných kariet kvalifikácií. Karty kvalifikácií boli schvaľované odbornými členmi sektorových rád a následne boli kartám priradená úroveň SKKR.

Výstupmi druhej etapy projektu sú národný kvalifikačný rámec, register národnej sústavy kvalifikácií, ktorý obsahuje popis charakteristík kvalifikácií, kvalifikačný a hodnotiaci štandard a posudky odborných garantov. Ďalšími výstupmi sú zborník kariet kvalifikácií, ktorý obsahuje 1000 spracovaných kariet kvalifikácií s informáciami o väzbe danej kvalifikácie na revidovanú klasifikáciu ekonomických činností SK NACE Rev. 2. Z celkového počtu 1 475 základných charakteristík kvalifikácií (rodných listov kvalifikácií) bolo spracovaných 1 000 kariet kvalifikácií.

### 3. etapa - Vytvorenie aplikačného softvéru pre Národný kvalifikačný rámec a Národnú sústavu kvalifikácií

Implementácia Informačného systému NSK prebiehala v troch fázach : vývoj, testovanie, údržbu a následná migrácia aplikačného softvéru NSK do Dátového centra rezortu školstva.

Výstupmi tretej fázy projektu sú aplikačný softvér NSK, odborné posudky z testovania, používateľská a administrátorská dokumentácia a systém presunutý do dátového centra rezortu školstva. Vytvorený register NSK je dostupný na adrese [www.kvalifikacie.sk](http://www.kvalifikacie.sk).

#### Odporúčania na zabezpečenie udržateľnosti systémového riešenia NSK

Výstupom národného projektu bolo vytvorenie sústavy kariet kvalifikácií, ktoré odrážajú požiadavky zamestnávateľov na jednotlivé pracovné pozície. Aby mohli byť tieto výstupy ďalej používané a aplikované, bolo odporúčané pokračovať v nasledujúcich aktivitách smerujúcich k vytvoreniu systému uznávania a overovania kvalifikácií. Odporúčanie sa podarilo naplniť prostredníctvom v súčasnosti prebiehajúceho národného projektu Systém overovania kvalifikácií (SOK).

Okrem overovania kvalifikácií je potrebné zamerať sa aj na tvorbu a realizáciu vzdelávacích programov a akreditovaných kurzov ďalšieho vzdelávania, ktoré budú reflektovať potreby trhu, a výsledky analytických prác a ich zapracovanie do študijných odborov. Ďalšou úrovňou, ktorá by mohla dosiahnuť cieľ prepojenia oblasti vzdelávania a potrieb zamestnávateľov je aplikačné prepojenie sústav NSP a NSK, keďže v súčasnosti informačné systémy fungujú na rozličných platformách a nedochádza teda k prepojeniu a aktualizácií informácií súčasne a v reálnom čase.

V rámci výsledkov analytického výstupu prvej aktivity vyplynulo niekoľko odporúčaní pre sektorové zoskupenia na základe dobrej praxe z iných krajín. Ako príležitosti na rozvoj boli identifikované: možnosť vypracovania detailnejších potrieb trhu práce a predpovedí pre žiadané a potrebné odvetvia priemyslu; možnosť využitia finančných prostriedkov pre rozvoj zručností zo štrukturálnych fondov EÚ; vytvorenie konkurenčného prostredia v rámci vzdelávacích inštitúcií, ktoré by vytváralo lepšie podmienky pre efektívnejšie reagovanie na požiadavky trhu práce.

### 2.7.3. Sektorovo riadené inovácie<sup>6</sup>

Prijímateľom Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike, MPSVR SR v rámci Operačného programu: Ľudské zdroje. Jednotlivé etapy projektu boli realizované v období apríl 2019 až február 2023.

Činnosti subjektov podieľajúcich sa na tvorbe a realizácii SRI koordinoval Riadiaci Výbor SRI. Na realizácii cieľov projektu sa ďalej podieľali expertné tímy Riadiaceho výboru SRI, Aliancia sektorových rád, sektorové rady a ich pracovné skupiny a realizačný tím dodávateľskej spoločnosti TREXIMA Bratislava, spol. s r.o..

Užívateľmi produktu realizácie projektu sú uchádzači o zamestnanie, osoby ohrozené stratou zamestnania, žiaci a absolventi škôl ako aj zamestnávateľia, SZČO či štátni aj neštátni poskytovatelia služieb zamestnanosti.

Hlavným cieľom projektu bolo zabezpečenie sektorovo riadených inovácií so zreteľom na zlepšenie prístupu na trh práce, zlepšenie adaptability zamestnancov a podnikov lepšou identifikáciou sektorovej potreby zručností na trhu práce a dopytu po kvalifikovanej pracovnej sile v rámci požiadaviek na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebných na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce pri využití zriaďovateľskej a riadiacej funkcie aliancie k sektorovým radám, výkonnej funkcie sektorových rád vrátane hodnotenia ich funkčnosti a efektívnosti alianciou.

Realizácia projektu prebiehala prostredníctvom 5 definovaných aktivít:

- ✓ Aktivita č. 1 – Zabezpečenie riadiacej činnosti Aliancie prostredníctvom sektorovo riadených inovácií, činnosť sektorových rád, ich pracovných skupín v súlade so strategickými úlohami v rámci Národnej stratégie zamestnanosti SR. Výstupom je 24 sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov v horizonte 2030
- ✓ Aktivita č. 2 – Sektorovo riadené prispôsobenie sa pracovníkov zmenám v trhu práce po pracovnej sile a sektorové východiská pre systém celoživotného vzdelávania s osobitným zameraním na vzdelávanie a odbornú prípravu mladých ľudí. Výstupmi sú priebežne správy sektorových charakteristík vývojových tendencií na trhu práce. Celkovo bolo počas riešenia NP SRI prostredníctvom mechanizmu výberu, získavania a organizácie dát skúmaných 81 ukazovateľov, a to vo forme grafov, tabuliek a obrázkov
- ✓ Ďalšia etapa aktivít nadväzovala na prebehnuté analýzy a k identifikovaným a schváleným kvalifikáciám boli následne vytvorené karty kvalifikácií. Celkovo bolo vytvorených 1 000 kariet kvalifikácií. Z tohto množstva bolo identifikovaných 427 úplných kvalifikácií a 573 čiastočných

<sup>6</sup> <https://www.employment.gov.sk/files/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/np-sektorovo-riadene-inovacie/vystupy-np-sektorovo-riadene-inovacie/zaverecna-sprava-sri.pdf>

- ✓ Aktivita č. 3 – Implementácia požiadaviek zamestnávateľov a strategických úloh rozvoja ľudských zdrojov do systematickej štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. Výstupmi sú schválených 1 372 revízií a 460 vytvorených NŠZ. 66 NŠZ je určených na dopracovanie v ďalšom období, čo spolu predstavuje 1898 garantovaných NŠZ.
- ✓ Aktivita č. 4 – Tvorba komplexných informačných zdrojov pre sektorové partnerstvá, rozširovanie a aktualizácia Informačného systému NSP, zabezpečujúceho kompatibilitu klasifikácií a číselníkov a relevantný zdroj informácií pre rozhodovacie procesy vedúce k efektívnemu trhu práce. Výstup je prepojenie nového IS NSP/SRI s predchádzajúcimi informačnými systémami z projektových etáp NSP I., II. a III. Aktualizácia údajov vo verejnej časti portálu IS NSP/SRI
- ✓ Aktivita č. 5 – Sektorové inovácie v súlade s dobrými skúsenosťami v krajinách EÚ a ďalšími vybranými krajinami. Výstupmi sú vypracované komparatívne analýzy 21 krajín v tematických oblastiach: vzdelávanie, potreby zamestnávateľov, veda a výskum.

#### Odporúčania na zabezpečenie udržateľnosti systémového riešenia SRI

Konkrétne odporúčané návrhy boli definované pre jednotlivé inštitúcie: MPSVR SR, ústredie PSVR, MŠVVaŠ SR, SAAVŠ, stredné a vysoké školy, ústredné orgány štátnej správy, orgány územnej samosprávy, sociálnych partnerov a Alianciu sektorových rád.

MPSVR SR bolo odporúčané zaistiť právnu formu pre Alianciu sektorových rád a zabezpečiť jej financovanie. Aliancia sektorových rád získala právnu formu v roku 2023, tento bod sa teda podarilo splniť. Otázka financovania zostáva naďalej otvorená.

Ďalšie odporúčania sa týkali zabezpečenia štatistických údajov, zistení a pravidelnej komunikácie naprieč orgánmi štátnej správy a sektorovými radami v záujme optimalizácie a inovácie činnosti sektorových rád. Medzi ďalšie odporúčania patrili aj podpora aktualizáciu sektorových stratégií s ohľadom na zmeny na trhu práce, dopadov pandémie COVID-19, energetickej krízy a konfliktu na Ukrajine.

Ústrediu PSVR bolo odporúčané sústrediť sa na podporu v oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v rámci ďalšieho vzdelávania zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie a k tomu využiť spoluprácu s Alianciou sektorových rád.

Rozsiahle odporúčania boli smerované MŠVVaŠ SR ako inštitúcií najvýznamnejšie sa podieľajúcej na kvalite celoživotného vzdelávania. Medzi odporúčania patrili nasledujúce aktivity súvisiace s činnosťami sektorových rád:

- ✓ oboznámenia sa so sektorovými stratégiami rozvoja ľudských zdrojov a presadzovanie ich implementácie
- ✓ zapojenie sektorových rád do aktualizácie obsahu vzdelávania na základe určenia priorit v oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme celoživotného vzdelávania

- najmä rozvíjanie digitálnych a podnikateľských zručností a finančnú gramotnosť a zároveň zabezpečiť ich prenos aj do reformy základných a stredných škôl
- ✓ využiť odborné zázemie a potenciál sektorových rád v rámci systému overovania kvalifikácií.

Takisto aktivity ŠIOV by mali zahŕňať implementáciu sektorových stratégií do štátnych vzdelávacích programov s dôrazom na rozvoj digitálnych zručností. Odporúčania pre stredné a vysoké školy boli rovnako smerované k výraznejšiemu rozvoju digitálnych zručností ako aj k intenzívnejšiemu zapájaniu sa do sektorových partnerstiev so zamestnávateľmi.

Orgánom štátnej správy bolo v súvislosti so sektorovými radami odporúčané, zapájať členov sektorových rád do medzirezortných pracovných skupín či prípravy národných strategických dokumentov, ako aj podnietiť spoluprácu so Sekciou výskumu, vývoja a inovácií Úradu vlády SR za účelom zjednotenia metodických postupov výskumu inovácií.

Orgány územnej samosprávy by sa mali prostredníctvom svojich zástupcov viac angažovať v samotnej Aliancii sektorových rád a zároveň by mali plniť úlohu propagátorov výsledkov aktivít sektorových rád v oblasti očakávaného regionálneho rozvoja a zmien na trhu práce vyšším územným celkom či riaditeľom škôl.

Vzhľadom na dynamicky sa meniacu situáciu na trhu práce, je potrebná pravidelná aktualizácia národných štandardov zamestnaní (NŠZ) ako kľúčového prvku štandardizácie aktuálnych a budúcich odborných vedomostí, odborných zručností a kompetencií pre výkon zamestnania na trhu práce. Aliancia sektorových rád by mala aktuálnosť zabezpečiť prostredníctvom systematického monitoringu potrieb trhu a inovácií a zároveň podporovať prenos vplyvov inovácií do systému celoživotného vzdelávania. Odborná činnosť sektorových rád v oblasti vývojových trendov a inovácií by mala byť zdieľaná a prezentovaná odbornej aj širšej verejnosti.

Zásadnou úlohou Aliancie sektorových rád je zabezpečiť aktualizáciu údajov v informačných systémoch NSP/NSK/SRI tak, aby mohli byť výstupy predchádzajúcich národných projektov kontinuálne využívané. Táto činnosť zahŕňa aj rozvoj informačných systémov v zmysle ich funkcionality a bezpečnosti. Keďže v súčasnosti systémy NSK a NSP fungujú oddelene, je žiadúce vytvoriť ich prepojenie. Prepojenosť systémov je podstatná z hľadiska aktualizácie ich obsahu, ako aj z hľadiska zjednodušenia využitia pre užívateľov.

Návrhy a odporúčania pre sociálnych partnerov ako garantov sektorových rád zahŕňajú najmä dodržiavať metodickú jednotnosť výstupov, zabezpečiť aktualizáciu sektorových stratégií a zaviesť monitoring aktivít v oblasti implementácií opatrení zo sektorových stratégií. Odporúčania sa týkajú aj personálneho zabezpečenia sektorových rád a to v zmysle zvýšenia počtu členov z vedeckých inštitúcií a zástupcov zamestnávateľov. Dôležitou úlohou je aj zabezpečiť tripartitný informačný systém rozvoja konkurencieschopnosti a produktivity v podmienkach SR a jej regiónov a pravidelne realizovať výmenu informácií a medzi jednotlivými sektorovými radami.

#### 2.7.4. Systém overovania kvalifikácií<sup>7</sup>

Prijímateľom Národného projektu Systém overovania kvalifikácií v Slovenskej republike je Štátny inštitút odborného vzdelávania v rámci Operačného programu: Ľudské zdroje. Jednotlivé etapy projektu boli realizované v období marec 2019 až september 2023.

Činnosti subjektov podieľajúcich sa na tvorbe a realizácii SOK koordinoval Riadiaci Výbor SOK. Na realizácii cieľov projektu sa podieľali expertné tímy Riadiaceho výboru SOK, Riadiaceho výboru pre zákazku, Riadiacej rady dodávateľskej spoločnosti Asseco Central Europe, a.s., projektové tímy Štátneho inštitútu pre vzdelávanie a Asseco Central Europe, a.s, sektorové expertné skupiny a pracovné skupiny národných garantov a ambasádorov.

Užívateľmi produktu realizácie projektu sú zamestnanci, uchádzači o zamestnanie, SZČO, občania vo veku do 25 rokov, starší občania v produktívnom veku.

Hlavným cieľom národného projektu je komplexné nastavenie systému overovania kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v Slovenskej republike.

Realizácia projektu prebiehala prostredníctvom 3 definovaných aktivít:

##### Aktivita č. 1 - Prvotné nastavenie Systému overovania kvalifikácií

Činnosti spojené s úvodnou aktivitou mali za cieľ najmä vytvoriť metodologický základ pre systém overovania kvalifikácií, vytvorenie manuálov a príručiek pre hodnotiteľov a užívateľov SOK.

V úvodných fázach projektu sektorové expertné skupiny vypracovali stanoviská k trom dokumentom: Manuál na tvorbu a používanie jednotiek vzdelávacích výstupov, Príručka na tvorbu hodnotiacich manuálov kvalifikácií a Číselník jednotiek vzdelávacích výstupov. Ďalšími činnosťami v rámci prvej aktivity bolo vypracovanie dokumentu, ktorý nastaví požiadavky, kritériá a kvalifikačné predpoklady pre autorizované inštitúcie, autorizované osoby a národných garantov ako aj vypracovanie dokumentu, ktorý nastavuje a definuje postupy pre žiadateľov o overenie kvalifikácií. Následne boli vypracované aj Hodnotiace manuály kvalifikácií za jednotlivé sektory.

##### Aktivita č. 2 - Konkretizácia Systému overovania kvalifikácií v praxi

Činnosti druhej aktivity boli zameraná na vytvorenie celonárodnej štruktúry, prostredníctvom ktorej sa bude overovanie kvalifikácií realizovať. Použité metódy zahŕňali

<sup>7</sup> <https://siov.sk/narodny-projekt-system-overovania-kvalifikacij/>

zisťovanie potrieb celoživotného vzdelávania na regionálnej úrovni a aktivity súvisiace s tvorbou siete autorizovaných inštitúcií, národných garantov ako aj prípravou certifikácie autorizovaných osôb.

V rámci druhej aktivity bola vytvorená Metodika vypracovania návrhu potrieb celoživotného vzdelávania. Konkrétne regionálne potreby celoživotného vzdelávania v súvislosti s realizáciou skúšok na overenie kvalifikácií boli sumarizované v dokumente Návrh regionálnych potrieb celoživotného vzdelávania vrátane vytvorenia plánu skúšok na overenie kvalifikácií. Následne bol spracovaný aj dokument, ktorý prezentuje návrh vytvorenia funkčného systému na sledovanie, vyhodnocovanie a prenos príkladov dobrej praxe z vybraných krajín naprieč regiónmi Slovenska.

Súčasťou výstupov aktivity zástupcov sektorových expertných skupín bolo aj vypracovanie 24 sektorových stratégií k spoločnému postupu v rámci celoživotného vzdelávania.

Sektorové expertné skupiny vypracovali vzdelávacie programy pre prípravu autorizovaných osôb pre systém overovania kvalifikácií v SR. Následne došlo k realizácii Programu odbornej prípravy formou vzdelávania, záverečných skúšok a následnej certifikácií autorizovaných osôb. Databáza preškolených a akreditovaných osôb tvorí Register autorizovaných osôb a Zoznam vyškolených a certifikovaných osôb.

Ďalšími výstupmi v rámci druhej aktivity projektu bolo zriadenie:

✓ Sieť autorizovaných inštitúcií (min. počet 120 inštitúcií)

Autorizovanou inštitúciou je taká inštitúcia, ktorá je po získaní autorizácie od MŠVVaŠ SR oprávnená realizovať skúšky na overenie kvalifikácií v rozsahu udelenej autorizácie. Hlavnou úlohou autorizovanej inštitúcie je plniť a dodržiavať podmienky na overenie kvalifikácie v súlade s hodnotiacim štandardom danej kvalifikácie. Autorizovanou inštitúciou sa môže stať právnická osoba, fyzická osoba – podnikateľ alebo samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá spĺňa podmienky kladené na overenie vybranej kvalifikácie.

✓ Register národných garantov (min. počet 75 osôb)

Národný garant je v systéme overovania kvalifikácií zárukou profesionálnej úrovne všetkých zložiek systému overovania kvalifikácií a aj samotného procesu overovania kvalifikácie. Zároveň pôsobí ako vrcholový expert v určitej oblasti kvalifikácií v príslušnom sektore národného hospodárstva. Národný garant má viacero typov úloh, ktoré vyplývajú z danej pozície a ktoré plní a zastrešuje. Ide o register vymenovaných národných garantov, ktorí budú zabezpečovať realizáciu vzdelávacieho programu pre odbornú časť. Taktiež budú predsedáť komisiám pri skúškach na overenie kvalifikácií.



✓ Register autorizovaných osôb (min. počet 375 osôb)

Autorizovaná osoba v systéme overovania kvalifikácií odborne zastrešuje uznávanie jednotiek vzdelávacích výstupov z portfólia a hodnotenie jednotiek vzdelávacích výstupov na skúške na overenie kvalifikácie. Autorizovaná osoba má viacero typov úloh, ktoré vyplývajú z danej pozície a ktoré plní a zastrešuje. Ide o odborné úlohy, ktoré sú naviazané na odbornú časť skúšky na overenie kvalifikácie a administratívne úlohy, ktoré sú naviazané na všetky administratívne úkony súvisiace s postavením autorizovanej osoby. Autorizované osoby sú fyzické osoby, ktoré majú záujem a predpoklady vykonávať úlohu autorizovanej osoby pri overovaní kvalifikácií, spĺňajú podmienky a kritériá na udelenie autorizácie pre autorizovanú osobu a úspešne absolvujú Program odbornej prípravy. Ide o register autorizovaných osôb, ktorí budú odborne zastrešovať uznávanie jednotiek vzdelávacích výstupov z portfólia a hodnotiť jednotky vzdelávacích výstupov na skúške na overenie kvalifikácie.

✓ Zoznam vyškolených a certifikovaných osôb

Program odbornej prípravy je určený na odbornú prípravu a následnú certifikáciu autorizovaných osôb. Program odbornej prípravy sa skladá z dvoch častí – Akreditovaný vzdelávací program pre všeobecnú časť a Vzdelávacie programy pre odbornú časť, ktorých obsah je naviazaný na hodnotiace manuály pre príslušné kvalifikácie/skupiny kvalifikácií.

### Aktivita č. 3 - Spustenie pilotného overovania Systému overovania kvalifikácií

V poslednej fáze projektu by malo byť zabezpečené testovanie vytvoreného systému overovania kvalifikácií, prostredníctvom realizácie skúšok uchádzačov na získanie kvalifikácie prostredníctvom autorizovaných inštitúcií, osôb a národných garantov.

Za účelom náboru účastníkov pilotného overovania kvalifikácií, bolo požiadané o spoluprácu Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Podľa zadania projektu, by sa overovania kvalifikácií malo zúčastniť minimálne 1872 osôb, z toho minimálne 225 osôb s nízkym vzdelaním, resp. nízkou kvalifikáciou.

Pre uchádzačov o overenie kvalifikácie bol vypracovaný dokument, v ktorom je predložený postup pre vyplňanie a zasielanie prihlášok na skúšky, stanovuje lehoty autorizovaných inštitúcií pri spracovaní prihlášok a opisuje postup kontroly prihlášok a ich príloh. Dokument obsahuje aj postupy pri realizácii skúšky, proces hodnotenia, administratívne úkony pri procese vydávania osvedčenia úspešnému účastníkovi, ako aj pojednanie o financovaní skúšky.

Súčasťou testovania sú aj správy o priebehu skúšok a následná aktualizácia systému na základe spätnej väzby. Po ukončení aktivity bude vypracovaná Súhrnná monitorovacia správa.

Výstupy jednotlivých aktivít: úvodné, priebežné, záverečné a monitorovacie správy, príručky a manuály, Register národných garantov, Register autorizovaných osôb, Sieť autorizovaných inštitúcií, úspešní absolventi Systému overovania kvalifikácií

## 2.8. Kritické body pre ďalšie fungovanie ASR

Viac ako desaťročná činnosť systému sektorových rád, na čele s Alianciou sektorových rád, priniesla výrazné úspechy a veľa pozitívnych podnetov. Účasť na viacerých národných projektoch umožnila jednotlivým expertom združeným v sektorových radoch ovplyvňovať vytvorenie platforiem Národnej sústavy povolání, Národnej sústavy kvalifikácií ako aj vytvorenie sektorových stratégií. V rámci týchto projektov bola vybudovaná, na prvý pohľad, funkčná schéma, ktorá zvládala koordináciu stoviek expertov a plnila kľúčové úlohy pri implementácii národných projektov.

Od svojho vzniku bol celý systém závislý od projektového financovania a fungoval len v závislosti na schválených a realizovaných národných projektoch. To viedlo k obdobiam dlhodobej nečinnosti, ale aj k obdobiam, kedy boli naraz realizované dva národné projekty. K tomuto faktu pristupovala aj skutočnosť, že ASR doteraz nemala právnu subjektivitu. Nebola pre to pri realizácii projektov partner a nemala vlastný rozpočet. Odmeňovanie zapojených expertov bolo realizované prostredníctvom dodávateľskej organizácie. Rovnako všetky podporné a obslužné činnosti boli realizované, zabezpečované a financované dodávateľmi (TREXIMA a/alebo ASECO) podľa realizovanej problematiky. Samotný vznik ASR a kreovanie sektorových rád v roku 2010 bol realizovaný dodávateľom v zásade na zákazku, ako súčasť plnení v rámci národného projektu.

Zaužívanou praxou bolo, že projekty zadávané Ministerstvom práce realizovala spoločnosť TREXIMA, s. r. o. a projekty v gescii Ministerstva školstva (kontrahované prostredníctvom PRO ŠIOV) realizovala firma ASECO CE, a. s.. Ministerstvo práce pristupovalo k celej problematike komplexnejšie, malo tendenciu projekty logicky reťaziť a v rámci nových projektov sa venovať aj „údržbe“ predchádzajúcich výstupov. Počet a finančná hodnota realizovaných projektov zo strany Ministerstva práce bol niekoľkonásobne vyššia ako národné projekty realizované zo strany Ministerstva školstva. Ministerstvo školstva realizovalo projekty ad hoc a po ich ukončení nedokázalo z vlastných zdrojov zabezpečiť dostatočnú údržbu výstupov realizovaného projektu (NSK, v prípade SOK nebol projekt zatiaľ ukončený). Duálny prístup navyše spôsobil, že dva hlavné nástroje pre ďalšiu činnosť ASR, NSK a NSP, boli vybudované paralelne, bez potrebného prepojenia a väzieb. Dnes existujú na dvoch odlišných systémoch (platformách), ktoré spolu navzájom nekomunikujú. NSK nebola, od svojho odovzdania v roku 2015, aktualizovaná, a nekorešponduje tak s NSP. Na druhej strane prístup Ministerstva práce vytvoril predpoklady pre fatálnu závislosť celého systému ASR a SR od jedného dodávateľa. Jeho logickou snahou bolo kumulovať know-how v svojich štruktúrach a to aj za cenu, že podstatnú časť výstupov pripravovali zamestnanci dodávateľa a sektorové

rady výstupy len pripomienkovali a schvaľovali. Rovnaká závislosť bola vybudovaná aj v oblasti zberu a spracovania potrebných dát.

Sociálni partneri v minulosti viackrát navrhovali zriadenie ASR ako samostatnej (kamennej) inštitúcie s vlastnou právnou subjektivitou. Touto cestou by sa priamo ASR mohla stať prijímateľom národných projektov a v rámci paušálnych výdavkov budovať vlastnú infraštruktúru a odborný potenciál. K tomuto kroku bolo prístupné až v súčasnosti (a to až na druhý pokus). V predchádzajúcich obdobiach tomu bránila kompetenčná nevyjasnenosť medzi Ministerstvom práce a Ministerstvom školstva ako aj nechúť financovať náklady spojené s činnosťou ASR zo štátneho rozpočtu. Táto skutočnosť mohla nastať najmä v obdobiach medzi implementáciou jednotlivých národných projektov.

Vyššie uvedené skutočnosti viedli k deformáciám celého systému ASR a SR a spôsobili nasledujúce kritické body, ktoré bude potrebné vyriešiť. Ich riešenie je nevyhnutnou podmienkou pre rozbeh nového konceptu fungovania ASR ako plnoprávnej organizácie s právnou subjektivitou a vlastným rozpočtom.

Ako hlavné kritické body je možné definovať nasledujúce skutočnosti:

- ✓ ASR nemá, napriek viac ako desaťročnej existencii žiadnu vlastnú infraštruktúru.
- ✓ Jednotlivé SR nie sú schopné pracovať samostatne a ASR dnes nie je schopná im poskytnúť potrebnú podporu.
- ✓ Pracovné prostredie a vývojové nástroje sú síce odovzdané na Ministerstve práce ako aj na Ministerstve školstva, ale prakticky nateraz neexistuje ich reálna prevádzka a údržba. Spustenie práce pomocou týchto nástrojov je minimálne otázne.
- ✓ Neexistuje prepojenie NSK a NSP. Navyše ani v súčasnej situácii nie je úplne jasné, aký bude postup Ministerstva školstva. Nie je vytvorená väzba medzi štandardom zamestnania a kartou kvalifikácie (tie čo existujú sú zastaralé).
- ✓ Chýbajú dáta (ich zdroje, analýza a príprava) potrebné k aktualizácii, resp. tvorbe nových štandardov zamestnania, karty kvalifikácie a aktualizácii sektorových stratégií.

### 3. ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH SEKTOROV HOSPODÁRSTVA VZHĽADOM NA POTREBU ZRIADENIA SAMOSTATNEJ SEKTOROVEJ RADY

#### 3.1. Analýza sektora administratívy, ekonomiky a manažmentu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

##### 3.1.1. Vývoj a význam sektora administratívy, ekonomiky a manažmentu<sup>i</sup>

Sektor administratívy, ekonomiky a manažmentu (AEM) je priereзовým sektorom, keďže administratívne, ekonomické a manažérske procesy sú súčasťou každého ekonomického subjektu v každom sektore hospodárstva. Preto je veľmi dôležité sledovať a analyzovať trendy ovplyvňujúce tento sektor a ich vplyv na potreby a požiadavky trhu práce. Vplyvom nových technológií a pokračujúcej digitalizácie sa mnohé tieto procesy automatizujú a v dôsledku pandémie COVID-19, vojny na Ukrajine a energetickej krízy sa významne zrýchľujú a upevňujú ďalšie trendy v sektore AEM.

Z hľadiska štatistickej klasifikácie produktov podľa činností CPA 2015 sú pre sektor AEM typické produkty patriace do nasledovných divízií produktov:

- ✓ 69 Právne a účtovnícke služby,
- ✓ 70 Vedenie firiem; poradenstvo v oblasti riadenia,
- ✓ 78 Sprostredkovanie práce,
- ✓ 82 Administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné služby.

Sektor AEM z hľadiska štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 realizuje činnosti, ktoré sú klasifikačne zaradené v rámci sekcie M (odborné, vedecké a technické činnosti) a sekcie N (administratívne a podporné služby). Zo sekcie odborných, vedeckých a technických činností sektor AEM zahŕňa divíziu 69 (právne a účtovnícke činnosti) a divíziu 70 (vedenie firiem; poradenstvo v oblasti riadenia). V rámci sekcie administratívnych a podporných služieb sektor AEM pokrýva divíziu 78 (sprostredkovanie práce) a divíziu 82 (administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti).

##### 3.1.2. Hospodársky vplyv sektora administratívy, ekonomiky a manažmentu

Sektor administratívy, ekonomiky a manažmentu má od roku 2014 podiel na tvorbe hrubého domáceho produktu Slovenskej republiky 4 - 5 percent a tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne rastie. Z hľadiska tvorby HDP tak patrí medzi top 33 % sektorov s najvyšším príspevkom k tvorbe HDP v rámci Slovenskej republiky.

Sektor AEM patrí k väčším sektorom, pričom jeho podiel na celkovej zamestnanosti v SR sa od roku 1995 do roku 2020 zvýšil z približne 1 % na 5 %.

Sektor AEM je charakteristický dominantným zastúpením žien s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, ktorých počet v roku 2022 prevyšoval 14,1 tisíc osôb. Taktiež u mužov

bolo najrozšírenejšie vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa, i keď ich podiel na zamestnanosti bol nižší. Z celkového počtu osôb zamestnaných v sektore AEM v roku 2022 malo vysokoškolské vzdelanie minimálne prvého stupňa približne 44 % osôb.

### 3.1.3. Najvýznamnejšie podniky sektora administratívy, ekonomiky a manažmentu

Najvýznamnejšími spoločnosťami v sektore AEM na Slovensku sú IBM International Services Centre s.r.o. a Dell s.r.o., ktoré spolu tvoria približne 8 % celkového HDP v sektore.

### 3.1.4. História činnosti Sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku a manažment

Začiatok kreovania Sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku a manažment sa datuje do roku 2008, kedy sa rozbiehala prvá etapa projektu Národná sústava povolání (NSP). Tento projekt prebiehal v troch fázach. V rámci druhej fázy realizácie projektu NSP II bolo Sektorovej rade pre administratívu, ekonomiku, manažment dňa 1. júla 2011 udelená Alianciou sektorových rád aj formálna licencia na činnosť (na dobu neurčitú). V tom období bol garantom Sektorovej rady zástupca Republikovej únie zamestnávateľov – pán Ing. Martin Hošťák a predsedom Sektorovej rady bol zástupca Asociácie personálnych agentúr – pán Ing. Luboš Sirota, MBA. Počas realizácie projektu NSP I-III mala Sektorová rada kontinuálne 20 členov, ktorí realizovali činnosti vyplývajúce zo schváleného štatútu Sektorovej rady, a to najmä v tvorbe národných štandardov zamestnaní. Sektorová rada v tom čase garantovala 103 NŠZ. V období od marca 2019 do decembra 2022 bola činnosť sektorových rád realizovaná v rámci Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike. Predsedom Sektorovej rady od marca 2019 až do súčasnosti je Ing. Martin Hošťák (RÚZ). Počas realizácie projektu NP SRI zrevidovala/dopracovala Sektorová rada 103 štandardov zamestnaní a spracovala Stratégiu rozvoja ľudských zdrojov v sektore administratíva, ekonomika a manažment.

### 3.1.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

V Sektorovej rade pre administratívu, ekonomiku a manažment v súčasnosti pôsobia:

- ✓ Republiková únia zamestnávateľov,
- ✓ Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR,
- ✓ Národná asociácia realitných kancelárií,
- ✓ Ministerstvo hospodárstva SR,
- ✓ Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Martine,
- ✓ Bratislavský samosprávny kraj,
- ✓ AT&T Global Network Services Slovakia,
- ✓ Business Service Center Fórum,

- ✓ Delta Electronics (Slovakia), s.r.o.,
- ✓ Meintrim s. r. o.,
- ✓ O2 Slovakia s.r.o.,
- ✓ P.J. People s.r.o.,
- ✓ PricewaterhouseCoopers Slovensko, s.r.o.,
- ✓ TREXIMA Bratislava, spol. s r.o.,
- ✓ U. S. Steel Košice, s.r.o.,
- ✓ Ekonomická univerzita v Bratislave,
- ✓ Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne,
- ✓ Obchodná akadémia, Prievidza,
- ✓ Slovenská akadémia vied,
- ✓ Štátny inštitút odborného vzdelávania.

Rôznorodosť inštitucionálneho zloženia sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku a manažment prináša efektívne prepájanie teórie, praxe a výmeny skúsenosti zúčastnených expertov. Sektorová rada vytvára priestor na zosúladovanie názorov viacerých aktérov a navrhuje potrebné riešenia či zmeny na aktuálne dianie v sektore.

### 3.1.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre administratívu, ekonomiku a manažment v súčasnosti garantuje 106 národných štandardov zamestnaní v rámci Národnej sústavy povolání, z ktorých 59 vyžaduje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, 8 vysokoškolské vzdelanie I. stupňa, 35 úplné stredné odborné vzdelanie a 4 stredné odborné vzdelanie.

### 3.1.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre administratívu, ekonomiku a manažment v súčasnosti garantuje 70 odborných kvalifikácií v rámci Národnej sústavy kvalifikácií.

### 3.1.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku a manažment<sup>ii</sup>

Úlohou Sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku a manažment je sledovať a analyzovať hlavné trendy ďalšieho rozvoja sektora AEM a s tým súvisiace zmeny v štruktúre povolání a potrebných kvalifikácií v rámci tohto sektora. Ako už bolo uvedené, sektor AEM je prierezovým sektorom a preto má v hospodárstve špecifické postavenie a význam a je veľmi dôležité sledovať a analyzovať trendy ovplyvňujúce tento sektor a ich vplyv na potreby a požiadavky trhu práce a na vzdelávací systém SR.

V súčasnosti je jednou z úloh Sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku a manažment analýza dôsledkov pandémie COVID-19 na sektor AEM. Došlo k zrýchleniu trendov implementácie moderných digitálnych technológií umožňujúcich prácu z domu, rozvoja online vzdelávania a nových vedomostí a zručností v oblasti digitálnej a informačnej gramotnosti, online tímovej komunikácie a spolupráce.

Dôležitou úlohou Sektorovej rady pre AEM je spolupráca so vzdelávacími inštitúciami, a to v oblasti formálneho vzdelávania aj celoživotného vzdelávania. Cieľom je čo najviac ovplyvniť obsah vzdelávania v súlade s očakávanými zmenami v sektore AEM.

Ďalšou dôležitou úlohou Sektorovej rady pre AEM je vytváranie tzv. sektorových partnerstiev, ktoré sú nástrojom na realizáciu opatrení prospešných pre rozvoj sektora a jeho ľudských zdrojov. Ide napríklad o partnerstvá škôl a zamestnávateľov, zamestnávateľov a výskumných inštitúcií, inštitúcií vzdelávania dospelých a pod. Cieľom partnerstiev je dosiahnutie inovácií a modernizácia či posilnenie systému celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy pracovnej sily pre sektor. V súčasnosti je v rámci SR pre AEM vytvorených 21 sektorových partnerstiev.

Sektorová rada pre AEM plní aj ďalšie dôležité úlohy, napríklad podieľa sa na aktualizácii informačného systému NSK a dohliada na vloženie kariet kvalifikácií do databázy NSK, identifikuje a určuje štruktúru kvalifikácií pre sektor AEM v súlade s klasifikáciou zamestnaní SK ISCO-08 2016, aplikuje národné štandardy zamestnaní pri spracovaní kariet kvalifikácií, a tiež vytvára, upravuje, priebežne aktualizuje, inovuje a garantuje pridelené kvalifikačné a hodnotiace štandardy (karty kvalifikácií) podľa schválenej metodiky v súlade s klasifikáciou zamestnaní SK ISCO-08 2016.

## 3.2. Analýza sektora automobilového priemyslu a strojárskoho priemyslu, vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

### 3.2.1. Vývoj a význam sektora automobilového priemyslu a strojárskoho priemyslu<sup>iii</sup>

#### AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSEL

Automobilový priemysel má na Slovensku silnú tradíciu, stal sa najdôležitejším odvetvím a hnacou silou slovenskej ekonomiky. V súčasnosti je najsilnejším sektorom z hľadiska podielu na celkovom HDP Slovenska, exportu Slovenska, ale aj tvorby pracovných miest.

Vďaka štyrom etablovaným výrobcam automobilov (VW, Stellantis, Kia, Jaguar Land Rover) a viac ako 350 lokálnym dodávateľom je Slovensko svetovým lídrom vo výrobe automobilov v prepočte na počet obyvateľov.

V roku 2022 sa rozhodla umiestniť svoj najnovší výrobný závod na Slovensku aj švédská prémiová automobilka Volvo. Nový závod s výrobnou kapacitou 250 000 automobilov ročne bude produkovať prémiové elektromobily vo Valalikoch pri Košiciach.

Moderné trendy automobilového priemyslu spojené s využívaním alternatívnych pohonov a autonómneho riadenia, znamenajú pre Slovensko nielen výzvu, ale aj obrovskú príležitosť prilákať nové investície naviazané na túto transformáciu.

#### STROJÁRSKY PRIEMYSEL

Strojársky priemysel je jedným z najdôležitejších sektorov slovenskej ekonomiky. Vyznačuje sa nielen silnou historickou tradíciou, ale aj priamym previazaním na dominantný automobilový priemysel.

Vzhľadom na svoj prierezový charakter predstavuje strojársky priemysel veľký potenciál pre budúcu diverzifikáciu slovenského hospodárstva smerom k iným vysokotechnologickým sektorom (napr. zbrojársky, letecký či vesmírny sektor).

Priaznivé podmienky pre výskum a vývoj na Slovensku motivujú nielen zahraničné spoločnosti k zriaďovaniu technologických centier, ale viedli aj k vzniku domácich strojárskych spoločností s unikátnymi riešeniami a technológiami.

### 3.2.2. Hospodársky vplyv sektora automobilového priemyslu a strojárskoho priemyslu

Automobilový priemysel a strojárstvo patrí medzi kľúčové sektory slovenskej ekonomiky, z pohľadu podielu na hrubom domácom produkte, tak aj v oblasti ľudských zdrojov a zamestnanosti. Sektor má v súčasnosti 11,2 %-ný podiel na tvorbe hrubej pridanej hodnoty v SR a tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne rastie. Z hľadiska tvorby HPH tak patrí medzi top 13 % sektorov s najvyšším príspevkom k tvorbe HPH. Len v dvoch krajinách EÚ má tento



sektor dominantnejší podiel na tvorbe HPH ako v SR. Najvýznamnejšie postavenie má sektor v krajinách: Česko (13 %) a Nemecko (13 %). Slovenská republika sa tak nachádza medzi 11 % krajinami EÚ s najvyšším podielom tohto sektora na celkovom HPH. Z pohľadu zamestnanosti zaznamenal sektor v posledných rokoch nárast. Priama zamestnanosť v sektore dosiahla úroveň 176 tisíc pracovníkov, agregovaná 261 tisíc zamestnancov.

### 3.2.3. Najvýznamnejšie podniky automobilového priemyslu a strojárskoho priemyslu

Sektor automobilový priemysel a strojárstvo tvorí 12,48%-ný podiel na celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve SR, čím sa radí medzi väčšie sektory.

Najväčšími zamestnávateľmi (počet zamestnancov nad 3000) v automobilovom priemysle a strojárstve sú:

- ✓ VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a.s.
- ✓ Schaeffler Kysuce, spol. s r.o. a Schaeffler Skalica, spol. s r.o.,
- ✓ Jaguar Land Rover Slovakia s.r.o.
- ✓ PCA Slovakia, s.r.o. (Stellantis)
- ✓ Kia Slovakia s. r. o.
- ✓ ZF Slovakia, a.s.

Z regionálneho hľadiska je tento sektor viac rozvinutý na západe Slovenska. Bratislavský, Žilinský a Trnavský kraj tvoria 50 % zamestnanosti sektora. Až 20% zamestnancov sektora pracuje v Bratislavskom kraji, kde sídli najväčší súkromný zamestnávateľ na Slovensku VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a.s. Naopak, sektor je najmenej rozvinutý v Banskobystrickom kraji.

### 3.2.4. História činnosti Sektorovej rady pre automobilový priemysel a strojárstvo

História činnosti Sektorovej rady pre automobilový priemysel a strojárstvo spadá do roku 2009, kedy sa spustil národný projekt Národná sústava povolání, ktorú zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov definuje ako celoštátny jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. V NSP boli zadefinované požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti na vykonávanie pracovných činností na trhu práce a bol vytvorený Register zamestnaní, na základe národných štandardov zamestnaní, ktoré obsahovali požiadavky zamestnávateľov kladené na kvalifikovaný výkon zamestnaní.

A práve tu vznikla potreba sektorových rád, v ktorých pôsobia odborníci z jednotlivých odvetví ekonomickej činnosti, z centrálnych aj regionálnych orgánov zamestnávateľských zväzov, odborových zväzov, orgánov štátnej správy, samosprávy, združení, komôr, škôl a výskumnej sféry.

Činnosť sektorovej rady pokračovala aj v nadväzujúcich projektoch NSP II, NSP III a SRI, ktorých cieľom bolo aktualizácia jednotného národného referenčného registra národných štandardov zamestnaní a pružný prenos nových inovačných prvkov uplatňovaných v pracovných činnostiach v jednotlivých sektoroch národného hospodárstva do poznatkovej bázy vzdelávania a prípravy pre trh práce.

### 3.2.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada pre automobilový priemysel a strojárstvo dlhodobo realizuje svoje úlohy či už na projektovom základe alebo v rámci iných aktivít na vysokej úrovni. Na základe povahy plnených úloh k jej členom patria alebo patrili kľúčoví zamestnávateľia z oblasti automotive a strojárstva, zástupcovia stredných a vysokých škôl, samosprávy a štátnej správy ako aj zástupcovia zamestnancov. K silným stránkam sektorovej rady patrí tímovosť, ľudské prepojenie a odbornosť. Medzi slabé stránky patrí pracovné vyťaženie členov rady a z toho vyplývajúca náročnosť koordinácie.

#### ORGANIZÁCIE ZASTÚPENÉ V SEKTOROVEJ RADE (NP SRI)

##### Zastúpenie zamestnávateľov:

- ✓ Danfoss Power Solutions a.s.
- ✓ HERN s.r.o.
- ✓ Jaguar Land Rover Slovakia s.r.o.
- ✓ Kia Slovakia s. r. o.
- ✓ Matador Industries, a. s.
- ✓ PCA Slovakia, s.r.o.
- ✓ Thyssenkrupp rothe erde Slovakia, a.s.
- ✓ VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a.s.
- ✓ Výskumný ústav zvaračský, a.s.
- ✓ ZF Slovakia, a.s.

##### Zastúpenie stavovských a profesijných organizácií:

- ✓ Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
- ✓ Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
- ✓ Cech predajcov a autoservisov SR

##### Zastúpenie zamestnancov:

- ✓ Odborový zväz KOVO

##### Zastúpenie inštitúcií koordinujúcich aktérov trhu práce a vzdelávania

- ✓ Rada zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania

- ✓ Štátny inštitút odborného vzdelávania

Zastúpenia vzdelávacích inštitúcií:

- ✓ Ekonomická univerzita v Bratislave - Národohospodárska fakulta
- ✓ Slovenská technická univerzita v Bratislave - Strojnícka fakulta
- ✓ Stredná odborná škola strojnícka, Kysucké Nové Mesto

Zastúpenie štátu a samosprávy:

- ✓ Ministerstvo hospodárstva SR
- ✓ Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Trnava
- ✓ Žilinský samosprávny kraj

### 3.2.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou pre automobilový priemysel a strojárstvo je 59.

### 3.2.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou pre automobilový priemysel a strojárstvo je 77.

### 3.2.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre automobilový priemysel a strojárstvo<sup>iv</sup>

Sektorová rada pre automobilový priemysel a strojárstvo reprezentuje sektor, ktorý tvorí štvrtinu produkcie na Slovensku, je jedným z najväčších prispievateľov k HDP, predstavuje 42% exportu a takmer každý desiaty pracujúci v SR je zamestnaný v automobilovom priemysle alebo strojárstve.

Digitalizácia, nové materiály či alternatívne pohony sú trendy, ktorým tento sektor čelí a je pre Slovensko mimoriadne dôležité, aby ich správne uchopilo, udržalo si konkurencieschopnosť a stalo sa tak inovačnou spoločnosťou.

### 3.3. Analýza sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.3.1. Význam a vývoj sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo<sup>v</sup>

Vo všeobecnosti pre finančný sektor je dôležitý vývoj bankového systému v SR, ktorý v rokoch 1993 – 2002 charakterizuje vstup zahraničného kapitálu. Problémom novovzniknutého bankového sektora v SR boli dôsledky dlhodobej inštitucionálnej centralizácie bánk. Po vzniku samostatného slovenského bankového systému bol rýchly kvantitatívny rast komerčných bánk na SR. Zahraničný kapitál posilnil pozície bánk na Slovensku. Predovšetkým privatizáciou najväčších štátom vlastnených bánk VÚB, SLSP, IRB a pod. Takto posilnené banky podnecujú a podporujú vstupovať do slovenského podnikateľského sektora zahraničných investorov. Dôležitou súčasťou je **poisťovníctvo**. Poisťovací priemysel poskytuje krytie ekonomických, klimatických, technologických, politických a demografických rizík, čo uľahčuje každodenný život jednotlivcom i firmám v podnikaní, inováciách a rozvoji. Oblasť finančného sprostredkovania sa z dôvodu regulácie, osobitného finančného vzdelávania a zmenou systému postupne mení a ako vyplýva zo štatistík Národnej banky Slovenska, počet finančných sprostredkovateľov klesá.

#### 3.3.2. Hospodársky vplyv sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo

Sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo je definovaný podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti a sú do neho zahrnuté subjekty pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2 (Finančné služby, okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia; Poistenie, zaistenie a dôchodkové zabezpečenie okrem povinného sociálneho poistenia; Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia; Činnosti v oblasti nehnuteľností; Prenájom a lízing). Sektor mal v roku 2020 14,3 %-ný podiel na tvorbe HDP v SR a tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne rastie. Z hľadiska tvorby HDP je sektorom s najvyšším príspevkom k HDP. Hrubá pridaná hodnota podľa odvetví za 1. – 4. Q 2022 bola 81 766,8 mil. EUR (t. j. cca 82 mld. EUR) a finančné a poisťovacie činnosti mali 2 055,9 mil. EUR (t. j. cca 2 mld. EUR).

Význam bankového sektora v ekonomike SR môžeme odvodzovať napríklad zo štatistickej bilancie úverových inštitúcií (aktív). Celkové aktíva bánk a pobočiek zahraničných bánk v SR (bez NBS) ku koncu decembra 2022 predstavovali 114,2 mld. EUR. Oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka vzrástli o 7 % (o 7,5 mld. EUR) predovšetkým vplyvom vyššieho stavu v položke pokladnica a úverových pohľadávok. Poistný sektor zabezpečuje v ekonomike udržateľnosť životnej úrovne prostredníctvom poistného krytia vzťahujúceho sa k poisteným majetkom alebo životu. Zisk poisťovní v roku 2021 po očistení jednorazových vplyvov bol 167 mil. EUR a v roku 2022 191 mil. EUR. V rámci finančného trhu majú nezastupiteľnú úlohu a postavenie ostatné subjekty finančného trhu, ktoré vplyvujú a dotvárajú stav a vývoj prostredia celého finančného sektora na Slovensku. Okrem NBS dotvárajú finančné prostredie špecializované štátne banky ako Eximbanka (export a poistenie pohľadávok) a Slovenská

záručná a rozvojová banka (zameraná na podporu MSP) a tiež spoločnosti s účasťou štátu poskytujúce európske a domáce finančné zdroje. Medzi štátne inštitúcie patriace do finančných služieb patria napr. Slovak Business Agency (SBA) či Slovak Investment holding (SIH). Osobitnú časť finančného trhu tvorí kapitálový trh. Na Slovensku ho tvoria jednak subjekty zabezpečujúce infraštruktúru ako Centrálny depozitár cenných papierov alebo Burza cenných papierov v Bratislave, a.s., Garančný fond investícií a tiež subjekty, ktoré zabezpečujú samotné obchodovanie s cennými papiermi. Kapitálový trh dotvárajú tiež napr. emitenti cenných papierov (štát, finančné inštitúcie, nefinančné subjekty). Zmenou v oblasti kapitálového trhu je v posledných rokoch snaha o rozvoj obchodovania s kryptoaktívami. Realitný trh na Slovensku pozostáva z rozsiahleho fondu budov a iných nehnuteľností s rôznym účelom využitia. Nehnuteľnosti sú dôležité pre bývanie, sú zaujímavé z hľadiska zhodnotenia majetku pre podniky, realitné a investičné fondy, banky a poisťovne, ako aj fyzické osoby.

Na podklade ukazovateľov finančnej stability zverejňovaných NBS možno konštatovať, že bankový sektor je stabilný a stabilitu si udržal aj počas kríz (COVID 19, energetická kríza). NBS v posledných rokoch zvýšila viaceré kapitálové vankúše, čo významne zvýšilo odolnosť bánk. Sú pripravené zvládnuť aj výraznejšie straty. Ziskovosť bánk je dobrá, pričom úroveň zisku sa oproti predchádzajúcemu roku takmer nezmenila. Bankový sektor je odolný a pripravený zvládnuť prípadný nárast strát z nesplácaných úverov. Ziskovosť zostala stabilná (medziročný nárast o 0,5 % k 09/2022), kapitálová primeranosť sa vrátila na predpandemickú úroveň (19,2 %).

### 3.3.3. Najvýznamnejšie podniky sektora bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo

V bankovom sektore pôsobilo ku koncu decembra 2022 celkovo 26 peňažných finančných inštitúcií. Okrem centrálnej banky evidujeme 25 korporácií prijímajúcich vklady, z čoho je 8 tuzemských bánk, 14 pobočiek zahraničných bánk a zvyšné 3 sú sporiteľne.

V poisťovníctve pôsobilo v roku 2022 celkovo 10 poisťovní a 37 penzijných fondov. Na poisťovníctve aktuálne pôsobí 10 poisťovní, ktoré majú sídlo na Slovensku. Ďalších 16 poisťovní pôsobiacich na slovenskom poisťovníctve sú pobočky poisťovní z iných členských štátov. Najväčšiu skupinu s počtom 580 tvoria poisťovne s voľným cezhraničným pôsobením z iného členského štátu. Za posledných 10 rokov sa počet poisťovní zredukoval a na finančnom trhu prebehlo viacero spájání spoločností, čo malo podstatný vplyv na počet zamestnancov a ich pracovné pozície.

Vo finančnom sektore pôsobilo celkovo 164 ostatných finančných sprostredkovateľov a 42 pomocných finančných inštitúcií, z čoho bolo 10 správcovkých spoločností, 5 dôchodkových správcovkých spoločností, 4 doplnkové dôchodkové spoločnosti a 21 obchodníkov z cennými papiermi. V roku 2022 bolo prevádzkovaných celkovo 98 investičných

fondov, z čoho bolo 11 akciových fondov, 28 dlhopisových fondov, 47 zmiešaných fondov, 14 realitných fondov a 8 ostatných fondov.

V sledovanom roku 2022 evidujeme v bankovom sektore SR spolu 18 442 pracovníkov. V porovnaní s predošlým obdobím zaznamenávame mierny pokles celkového počtu pracovníkov, čím dochádza k pokračovaniu sústavného poklesu stavu v predchádzajúcich rokoch. Oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka je počet pracovníkov v bankách nižší o 339, v pobočkách zahraničných bánk medziročne sledujeme pokles o 6 zamestnancov. V medziročnom porovnaní je počet pracovníkov centrálnej banky nižší o 38 zamestnancov.

V rámci sektora bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo sú v realitách zastúpené povolania ako správcovia nehnuteľností vo všeobecnosti, správcovia administratívnych a priemyselných objektov, správcovia bytových domov, sprostredkovatelia v oblasti predaja, kúpy a prenájmu nehnuteľností – realitní makléri a manažéri realitných kancelárií. Na Slovensku pracuje na realitnom trhu zároveň približne 3 500 realitných maklérov a 1 500 realitných kancelárií, pričom počet vydaných živnostenských oprávnení na realitnú činnosť – sprostredkovanie predaja, prenájmu a kúpy nehnuteľností je približne 40 000. Nie všetci držitelia živnostenského oprávnenia pre realitnú činnosť ju aj aktívne vykonávajú.

#### 3.3.4. História činnosti Sektorovej rady pre bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo

História sektorovej rady od roku 2013 je dostupná na webovej stránke [www.sustavapovolani.sk](http://www.sustavapovolani.sk), kde je zloženie sektorovej rady aktuálne k dobe ukončenia projektu zastrešujúceho spoločnosťou Trexima. V sektorovej rade, ktorej predsedníčkou bola Jozefína Žáková, riaditeľka Slovenskej asociácie poisťovní, bola zastúpená Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ), Trexima, Slovenská asociácia podnikových finančníkov, SBA, Štátny inštitút odborného vzdelávania, Národná banka Slovenska, OVB Allfinanz Slovensko a. s., Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (Dunajská Streda), Národná asociácia realitných kancelárií Slovenska (NARKS), SLASPO, Asociácia poskytovateľov spotrebiteľských úverov SR (APSÚ), Asociácia obchodníkov s cennými papiermi (AOCP), Katedra matematiky a aktuárstva, FHI EU v Bratislave, NN Životná poisťovňa a. s., Fakulta informatiky a informačných technológií, Slovenská technická univerzita v Bratislave, Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva, Slovenská sporiteľňa, a. s. (SLSP), Katedra pedagogiky NHF EU v Bratislave, Ministerstvo financií, SR, STU v Bratislave MTF so sídlom v Trnave, Bratislavský samosprávny kraj.

#### 3.3.5. Inštitucionálna štruktúra Sektorovej rady pre bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo

Bankovníctvo reprezentujú dvaja zástupcovia Slovenskej bankovej asociácie. Zástupca výkonnej riaditeľky a právnik SBA Martin Gajdoš je zároveň predseda sektorovej rady. Spolu s Máriou Brezovskou, právničkou SBA, zastrešujú za bankový sektor oblasti týkajúce sa ľudských

zdrojov v SBA funguje Komisia pre ľudské zdroje, kde sú zastúpení manažéri za oblasť ľudských zdrojov jednotlivých bánk), sociálneho dialógu, legislatívy, komunikácie so štátnymi orgánmi. SBA aktívne spolupracuje s Národnou bankou Slovenska, s ktorou má možnosť konzultovať akékoľvek témy pre potreby sektorovej rady. Rovnako využívajúc výbornú spoluprácu so zástupcami Ministerstva financií SR, Ministerstva spravodlivosti SR, Ministerstva hospodárstva SR, využívajúc dobré kontakty so zástupcami podnikateľskej a odbornej verejnosti a možnosťami odborných diskusií je možné výborné pokrytie bankových tém za bankový sektor na Slovensku.

Poistovníctvo reprezentuje výkonný riaditeľ Slovenskej asociácie poisťovní a odborníčka na životné poistenie SLASPO Iveta Szabó, ktorí rovnako zastrešujú všetku agendu týkajúcu sa ľudských zdrojov za poisťovne prostredníctvom komunikácie s manažermi oddelení ľudských zdrojov zastúpených v asociácii. SLASPO má výbornú spoluprácu tak so svojimi členmi, ako aj s odbornou verejnosťou, podnikateľským prostredím, štátnymi subjektami, vďaka čomu je možné pokrytie tém týkajúcich sa za poisťovníctvo.

Finančný sektor reprezentuje Viera Bakošová projektová manažérka v CRIF – Slovak Credit Bureau a viceprezidentka Slovenskej asociácie podnikových finančníkov, ako aj predsedkyňa Asociácie poskytovateľov hospodárskych informácií.

Informácie za realitný trh zabezpečuje Zuzana Jakabíková z Národnej asociácie realitných kancelárií Slovenska.

Ivica Chačaturianová zo spoločnosti OVB v procese pripomienkovania zabezpečuje oblasť finančného sprostredkovania a Zuzana Krátka, odborná asistentka z Fakulty hospodárskej informatiky, katedry matematiky a aktuárstva, v procese pripomienkovania zastupuje akademickú obec.

### 3.3.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada spravuje celkom 86 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání. Bližšie informácie sú uvedené na stránke Národnej sústavy povolání.

### 3.3.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada garantuje 18 kvalifikácií uvedených v Národnej sústave kvalifikácií.

### 3.3.8. Relevancia vzniku samostatnej Sektorovej rady pre bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo<sup>vi</sup>

Význam sektorovej rady spočíva v prepájaní poznatkov z praxe. Zástupcovia asociácií prinášajú informácie o potrebe aktuálnych zručností, zmien v pozíciách, potrebe zmien

vzdelávania na všetkých stupňoch, potrebe zapájania tretieho sektora do vzdelávania, potrebe inovatívneho vzdelávania, navrhujú opatrenia ako tieto poznatky využiť vo vzdelávacom systéme a za účelom zlepšenia stavu na trhu práce. Členovia sektorovej rady identifikovali nevyhnutnú potrebu revízie povolání, napriek tomu, že pred rokom sa projekt zameraný na túto revíziu ukončil. Bol identifikovaný vplyv digitalizácie, online komunikácie, práce z domu, podvodov, aktuálnych trendov v bankovom sektore či ESG. V predošlej revízii bol predpokladaný budúci dopad inovácií na pozície s potrebou rozšíriť zručnosti, vzdelávanie v oblasti IT. No zmena spôsobu práce, väčšia starostlivosť ľudí, o duševné zdravie, prípadne zmena priorít má zrejme za následok, že najdôležitejšími zručnosťami sú kritické myslenie, informované rozhodnutia, spájanie informácií, logika a tým pádom pre túto generáciu potenciálnych zamestnancov by bolo potrebné zjednodušiť popis pozícií, zjednodušiť a pospájať viaceré pozície. Hierarchia od manažéra cez špecialistu a odborníka po pracovníka sa vytráca a bolo by potrebné to zohľadniť. Túto revíziu vedia najlepšie zabezpečiť odborníci z praxe, ktorí sú zastúpení v Sektorovej rade. Rovnako kontinuálna aktualizácia stratégie, z ktorej by mal čerpať štát pri nastavovaní učebných osnov, zvažovaní miery inovácie vo vzdelávaní by mala byť konštantne zabezpečovaná úloha Sektorovou radou.

Úlohou sektorovej rady pre Bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné služby je monitorovať prostredie a jeho smerovanie s cieľom poukázať na potreby pracovného trhu. Zároveň nevyhnutnosť zvyšovania finančnej gramotnosti, práce s rizikom pri investovaní, porozumieť možnostiam a výhodám ako aj rizikám investovania atď.



### 3.4. Analýza sektora celulózopapierenského a polygrafického priemyslu, vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.4.1. Vývoj a význam sektora celulózopapierenského a polygrafického priemyslu<sup>vii</sup>

Celulózopapierenský priemysel na Slovensku je založený na obnoviteľnosti a recyklovateľnosti lignocelulóзовých zdrojov. Preto má vysoký potenciál na vytvorenie trvalo udržateľných príležitostí pre európske obehové hospodárstvo. Základom stratégie je vytvárať nákladovo efektívne a vysoko výkonné riešenia, ktoré budú šetrné k životnému prostrediu. Celulózopapierenský priemysel kladie dôraz na udržateľný rozvoj, obmedzovanie spotreby vody a energií, znižovanie emisií, minimalizáciu vzniku škodlivých látok a zachovanie biodiverzity. Papierenský priemysel má niekoľko certifikačných systémov, ktoré zabezpečujú, aby papier pochádzal z trvalo udržateľných lesných zdrojov. Počas celého vývoja celulózopapierenského priemyslu na Slovensku sa dá konštatovať, že rozvoj rezortu sa udržiava rovnomerne, čo je umožnené hlavne dostatkom vlastných zdrojov drevnej suroviny, ako aj dostatkom vodných zdrojov potrebných na prevádzku.

Posledné obdobie rozvoja celulózopapierenského priemyslu je poznamenané viacerými negatívnymi vplyvmi. Medzi hlavné negatíva patrí takmer trojročné obdobie vplyvu pandémie Covid 19, ktorá zasiahla ekonomiku na celom svete, Slovensko nevynímajúc. Pandémia významne ovplyvnila hlavne mobilitu obyvateľstva a tým aj pružnosť medzinárodného obchodovania, či výmenu tovarov na svetových trhoch. Navyše, následkom ozbrojeného konfliktu na Ukrajine je zaznamenaná energetická kríza, čo je spojené s rastom cien energií a celkovou neistotou na trhoch s energiami. Celulózopapierenský priemysel je silne závislý na spotrebe energií a vodných zdrojoch. Európsky aj slovenský celulózopapierenský priemysel v rokoch 2021 a 2022 ťažil z pomerne priaznivého ekonomického prostredia, keď aj napriek pandemiám bol zaznamenaný zvýšený záujem o niektoré papierenské sortimenty.

Kríza a pravidelné obmedzovanie mobility obyvateľstva spôsobili zmeny spotrebiteľských návykov. Týkalo sa to hlavne zvýšenej spotreby niektorých sanitárnych a hygienických druhov papierov, no najviac bol zaznamenaný nárast spotreby v oblasti obalových druhov produktov. Nariadenia spojené s obmedzovaním mobility obyvateľstva posilnili rast elektronického predaja tovarov rôzneho druhu a s tým spojený narastajúci dopyt po rôznych druhoch obalových a baliacich papierov potrebných pre bezpečnú dopravu objednaných tovarov. Slovenský papierenský priemysel na túto situáciu zareagoval veľkou investíciou do výstavby nového papierenského stroja na výrobu obalových druhov papiera v spoločnosti Mondi SCP Ružomberok. Pre ekonomiku Slovenska a životné prostredie je realizácia projektu veľkým prínosom, pretože umožňuje pri plnej prevádzke papierenského stroja spracovať až 200 000 ton zberového papiera.

Polygrafický priemysel má zásadný význam pre hospodárstvo a spoločnosť. Je výrobným odvetvím, ktoré reprodukuje a tlačou rozmnožuje predlohy a dáva im konečný tvar výrobku. Tlačené materiály sa používajú na komunikáciu, šírenie informácií, marketing a vzdelávanie. Zohráva dôležitú úlohu aj pri zachovávaní kultúrneho dedičstva a podpore gramotnosti a

vzdelávania a všeobecne napomáha ekonomickému rastu spoločnosti, pričom ho využívajú všetky odvetvia hospodárstva. Zároveň zahŕňa aj ostatné médiá (crossmedia), vrátane elektronických médií a podporuje odvetvia, ako je vydavateľstvo, reklama a balenie, tým, že im poskytuje potrebné materiály a služby. Aj keď polygrafický priemysel tvorí len 0,9 % z priemyselnej výroby Slovenska, jeho význam spočíva predovšetkým v postavení odvetvia v hospodárstve, kedy svojou činnosťou a produkciou vytvára predpoklady pre rozvoj priemyslu a hospodárstva.

História tlačiarenstva siaha na Slovensku až do 15. storočia, kedy existujú prvé písomné zmienky o kočovných tlačiaroch. Keď si uvedomíme, že za vynález kníhtlače v Európe sa považuje rok 1440 kedy nemecký kovorytec a vynálezca Johann Gutenbergom použil prvýkrát samostatne odliate písmo, tak Slovensko v tých časoch súčasť Uhorska sa radí medzi popredných nositeľov polygrafickej tradície v Európe. Za 550 rokov prešiel polygrafický priemysel významnými technologickými zmenami a dnes je plnohodnotnou súčasťou informačného priemyslu v rámci národného hospodárstva. Počas privatizácie bola polygrafia jedna z mála odvetví, ktoré bolo prevedené do vlastníctva tuzemských podnikateľov. Aj v súčasnosti je vlastníctvo firiem výlučne v súkromnej sfére až na tlačiareň cenín – Mincovňa Kremnica čo je štátny podnik zabezpečujúci tlač ceninových výrobkov.

### 3.4.2. Hospodársky vplyv sektora celulózo-papierenského a polygrafického priemyslu

Celulózo-papierenský sektor dosiahol v roku 2022 tržby na úrovni 1 264 mil. €, z toho vývoz 1 156 mil. € t. j. 91 % celkovej produkcie tvorí export produktov. Produktivita na jedného pracovníka z výroby tovaru predstavovala vyše 505 tis. €. Modernizácia v predchádzajúcich obdobiach tiež prispela k zvyšovaniu podielu využitia druhotných energetických zdrojov biomasy. Sektor na tvorbe HDP z priemyselnej výroby SR vytvára vyše 2,95 %-ný podiel. Môžeme teda povedať, že sektor patrí medzi sektory s nadpriemernou proexportnou obchodnou bilanciou, a to hlavne v sortimente tlačových papierov z MONDI SCP a.s. Ružomberok a vývozu hygienických papierov z podnikov Metsä Tissue Žilina s.r.o. a SHP a.s. Harmanec. Zamestnanosť v sektore sa stáva kritickou, celulózo-papierenské podniky začínajú pociťovať starnutie zamestnancov. Zamestnanci postupne odchádzajú do starobného dôchodku, či už predčasného alebo dovŕšením dôchodkového veku, ako aj kvôli zdravotným problémom, a tak už nemôžu pokračovať vo výkone svojej práce. Manipulační pracovníci sú jedni z najnáchylnejších k pracovným úrazom alebo zdravotným ťažkostiam, spôsobených nosením ťažkých bremien. Taktiež vidíme úbytok odborne vzdelaných ľudí a preto sa spoločnosti snažia o dôslednú zmenu vedomostí, zručností a kompetencií u súčasných zamestnancov a vylepšené vzdelávanie v spolupráci so základnými, strednými a vysokými školami, kde sa sústreďia aj na zvyšovanie povedomia o udržateľnom priemysle. Do roku 2050 sa očakáva premena celulózo-papierenského priemyslu na moderné lignocelulózové biorafinérie, ktoré budú pracovať pomocou prelomových technológií a vytvárať nové produkty s vyššou pridanou hodnotou (nanocelulóza, karboxymetylcelulóza), ako sú napríklad

biodegradovateľné obaly na báze papiera, výroba inteligentných obalov vyhovujúcich súčasným trendom so zabezpečením rôznych funkcií, napríklad predĺženie životnosti potravín meraním a informáciou o rôznych požadovaných charakteristikách a funkciách. Neoddeliteľnou súčasťou očakávanej premeny sú inovácie v oblasti zavádzania automatizácie procesov, digitalizácie operácií, robotizácie výroby, využitie nových materiálov, metód, smart technológií a taktiež umelej inteligencie.

Počet zamestnancov v polygrafickom priemysle sa odhaduje na cca 2500 osôb. Veľkostná štruktúra tlačiarň je od 500 zamestnancov po jednoosobové spoločnosti s ručením obmedzením. Polygrafický priemysel Slovenska si udržuje vysokú kvalitatívnu úroveň v náročnom konkurenčnom prostredí Európskej únie a je schopný sa presadiť aj mimo nej. Výrobné kapacity polygrafie sú pre potreby vnútorného trhu predimenzované a preto je cca 60% produkcie určenej na vývoz. Pre zachovanie vysokej kvalitatívnej úrovne našej branže je k dispozícii sieť škôl so zameraním na polygrafický priemysel. V Strednej odbornej škole polygrafickej v Bratislave, jedinej škole, ktorá vie komplexne pripravovať budúcich žiakov pre celý výrobný cyklus od prípravy tlače, cez samotný tlačový proces až po dokončujúce knihárske spracovanie sa pripravuje v štyroch ročníkoch cca 400 žiakov.

### 3.4.3. Najvýznamnejšie podniky sektora celulózo-papierenského a polygrafického priemyslu

Najvýznamnejšie zastúpenie HDP pre celulózo-papierenský priemysel má predovšetkým v Žilinskom kraji (cca 3% krajského HDP) a v Košickom kraji s podielom daného sektora na úrovni 1%. Tieto dva kraje spolu tvoria 54% celkového HDP sektora na SR. Podiel vývozu sektora na celkový vývoz zo SR predstavuje 1,5% a dovoz produktov predstavuje 1,1% z celkového dovozu, môžeme teda povedať, že sektor patrí medzi sektory s nadpriemerným medzinárodným obchodom, hlavne v sortimente vývozu toaletných a hygienických papierov závodu Metsä Tissue a.s. Žilina. Mondi SCP je najväčší spracovateľ dreva a najväčší integrovaný závod na výrobu buničiny a papiera na Slovensku. Už niekoľko storočí je výroba papiera neoddeliteľnou súčasťou regiónu dolného Liptova. Dostupnosť surovín v blízkom okolí ako drevo, voda či energie mali pozitívny vplyv na rozvoj fabriky. Dlhé roky dávajú vysokú pridanú hodnotu našej domácej obnoviteľnej surovine - drevu, ktoré pochádza z trvalo udržateľných lesov s certifikátmi FSC a PEFC alebo z kontrolovaných zdrojov. Skupina spoločností BUKÓZA HOLDING je modernou spoločnosťou s viac ako polstoročnou históriou. Patrí k významným drevospracujúcim podnikom na Slovensku, exportérom výrobkov v európskom meradle a k najvýznamnejším zamestnávateľom Prešovského regiónu. Obrat skupiny predstavuje ročne cca. 120 mil. EUR. SHP Group (Slovak Hygienic Paper Group) je nadnárodná spoločnosť združujúca skupinu výrobných a obchodných spoločností z oblasti celulózo-papierenského priemyslu. SHP Group zastrešuje 10 spoločností v 6 krajinách Európy s ročným obratom 220 mil. eur. V šiestich výrobných závodoch SHP Group sa ročne vyrobí 170 tisíc ton papiera. Je najväčším producentom hygienických papierov v strednej a juhovýchodnej Európe. Metsä Tissue pôsobí v regióne strednej a východnej Európy - na Slovensku v rámci

závodu v Žiline a v Českej republike a v Maďarsku prostredníctvom obchodných zastúpení. Metsä Tissue je súčasťou Metsä Group, ktorá zamestnáva približne 9 200 ľudí a pôsobí v 30 krajinách. Sortiment Žilinského závod zahŕňa výrobu toaletného papiera, kuchynských utierok a hygienických vreckoviek. Vo výrobe, údržbe, na oddelení logistiky, vývoji výrobkov a procesov, na predaji a v administratíve pracuje spolu približne 320 zamestnancov. Závod je vybavený dvoma papierenskými strojmi, šiestimi spracovateľskými linkami a jednou linkou na spracovanie zberového papiera. Za rok závod vyrobí približne 80 000 ton tissue papiera.

Najvýznamnejšie tlačiarenské podniky sú tlačiareň NEOGRAFIA, a. s. Martin, ktorá zabezpečuje výrobu hárkovým ofsetom prevažne produkciu neperiodických publikácií, kníh s vysokou pridanou hodnotou. Zhruba 70% produkcie je orientovaných na vývoz na vyspelé zahraničné trhy. Slovenská Grafia, a. s. Bratislava je významným producentom periodických publikácií, predovšetkým časopisov s pridanou hodnotou, rôznym posprocesovým zušľachtením. Je jedinou tlačiarňou v strednej Európe s certifikátom pre tlač materiálov dánskej firmy LEGO. Tlačiarne TBB, a. s. Banská Bystrica je excelentným výrobcom neperiodických publikácií – kníh s výnimočnou pridanou hodnotou. Knihy z produkcie tejto tlačiarne sa pravidelne umiestňujú na popredných miestach v súťažiach Najkrajšie knihy Slovenska a Zlatá pečať. Taktiež získavajú ocenenia na medzinárodných výstavách kníh v talianskej Bologni alebo Medzinárodnej výstave kníh v nemeckom Frankfurte nad Mohanom. Tlačiarne TBB sú výrobcom viacerých exkluzívnych limitovaných zberateľských kníh. Tlačiarne PetitPress, a.s. Bratislava, sú jedinou tlačiarňou na Slovensku orientovanou na výrobu periodických publikácií – novin. Rotačnou kotúčovou ofsetovou technológiou zabezpečujú vysokokvalitné farebné noviny s celoslovenskou pôsobnosťou s možnosťou vkladných príbalov a letákov. Významným výrobcom reklamných a informačných letákov sú tlačiarne KT, spol. s r. o. Komárno. Kasico, a.s. Bratislava bola v minulosti orientovaná na tlač cenín a zabezpečovala ich pre potreby Slovenskej republiky, ale aj pre zahraničie. Vznikom štátnej tlačiarne cenín pri mincovni v Kremnici, ktorá zabezpečuje tlač ceninových kolokov na cigarety a alkohol sa Kasico v súčasnosti orientuje na tlač neperiodických publikácií – kníh. Výrobou rôznych špeciálnych polygrafických výrobkov s vysokou pridanou hodnotou je tlačiareň COFIN, a.s. Ľubotice. Taktiež existuje na Slovensku veľa výrobcov adjustačných tlačovín, medzi významné treba spomenúť tlačiareň Purgina, s.r.o. Bratislava vyrábajúca samolepky – etikety na víno s vysokou pridanou hodnotou. Obalotava, a.s. Slovenská Lupča je významným výrobcov obalov s vysokou pridanou hodnotou.

#### 3.4.4. História činnosti Sektorovej rady pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel

História vzniku sektorovej rady pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel siaha do roku 2009, kedy bola vytvorená sektorová rada pre polygrafický priemysel a následne v roku 2010 kedy sa kreovali jednotliví sektorové rady v rámci projektu Národná sústava povolání (NSP). V rámci štruktúry sektorových rád bola vytvorená jedna sektorová rada pre príbuzné odvetvia a to sektorová rada pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel.

Sektorová rada sa vnútorne členila na sektorovú radu pre celulózo-papierenský priemysel a sektorovú radu pre polygrafický priemysel. Jednotlivé odvetvové skupiny riešili odborné zadania pre daný sektor. V priebehu rokov 2010 až 2022 sektorová rada riešila viacero zadaní. Ako prvá bola riešená problematika národnej sústavy povolání a to v troch etapách ako NSP I.-III. Nadväzne na tento projekt sa realizovala národná sústava kvalifikácií (NSK) kde sa ku revidovaným povolaniam podľa NSP určovali príslušné kvalifikácie a vytvoril sa register obsahujúci opisy kvalifikácií rozlišovaných a overovaných na Slovensku. Cieľom projektu bolo vytvoriť aktuálny, jednotný a transparentný systém definujúci zručnosti, vedomosti a kľúčové kompetencie potrebné na získanie kvalifikácie. Na NSK nadväzuje ďalší projekt Systém overovania kvalifikácií, ktorého sa zúčastňujú viacerí členovia SR Celulózo-papierenského a polygrafického priemyslu.

Sektorová rada ďalej riešila:

- ✓ aktualizáciu Štátnych vzdelávacích programov pre odbor 34 polygrafia a médiá profilu absolventa a vzdelávacích štandardov odborov vzdelávania,
- ✓ aktualizáciu Materiálno technického a priestorového zabezpečenia pre odbor vzdelávania,
- ✓ návrh novej štruktúry odborov,
- ✓ celoživotné neformálne vzdelávanie v oblasti polygrafie a celulózo-papierenského priemyslu (kurzy, semináre ).

#### 3.4.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Počet členov sektorovej rady bol určený na základe zadaných úloh. Z celulózo-papierenského priemyslu a polygrafie sa vybrali odborne spôsobilí pracovníci, aby spracované materiály boli relevantné a mali výpovednú hodnotu aplikovateľnú do praxe. Predsedom sektorovej rady sa stal Juraj Dlhopolček – zástupca Zväzu celulózo-papierenského priemyslu SR a podpredsedom rady Peter Blubla – zástupca Zväzu polygrafie na Slovensku. Členmi sektorovej rady boli zástupcovia za papierne ako SHP Harmanec, BUKOCEL, Mondi SCP, ďalej generálny riaditeľ Výskumného ústavu papiera a celulózy a aj zástupca za vysokoškolské vzdelávanie z Katedry dreva, celulózy, papiera na Fakulte chemickej a potravinárskej technológie STU. Taktiež boli členmi sektorovej rady zástupcovia strednej odbornej školy polygrafickej ako aj zástupca za vysokoškolské vzdelávanie z katedry polygrafie na STU. Jednotliví činovníci(tímlídri) boli zodpovední aj za výber členov realizačného tímu a organizovali samostatne aj rokovania sektorových rad pre dané odvetvie (celpap a polygrafia samostatne). Navonok však vystupovali ako jednotná sektorová rada. Zloženie sektorovej rady za polygrafiu sa ustálilo na počte sedem zástupcov.

Zloženie sektorovej rady sa javí ako optimálne pre zabezpečenie potrieb a úloh, ktoré má vo svojej kompetencii SR. Pre úspešnú realizáciu stanovených úloh a celkový rozvoj odvetvia je potrebná systematická a koordinovaná činnosť, monitorujúca aktuálne a perspektívne trendy a potreby sektora v oblasti definovania potrieb pracovnej sily zodpovedajúcej

kvalifikácie. Na základe tohto je dôležité prognózovať štruktúru vzdelávania a v dostatočnom časovom predstihu nastaviť plány a programy vzdelávania na stredných a vysokých školách.

#### 3.4.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

SR spravuje celkom 31 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání pre celulózno-papierenský priemysel a polygrafiu. Z toho odvetviu polygrafie prináleží 14 povolání a celulózno-papierenskému priemyslu 17 povolání.

#### 3.4.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre polygrafický priemysel spracovala 14 kariet kvalifikácií v rámci projektu národná sústava povolání a bola aj ich garantom:

- ✓ Pomocný pracovník v polygrafickej výrobe;
- ✓ Knihár;
- ✓ Grafik prípravy tlače;
- ✓ Kvalitár, kontrolór v polygrafickej výrobe;
- ✓ Majster (supervízor) v polygrafickej výrobe;
- ✓ Operátor farieb, kolorista v polygrafii;
- ✓ Pracovník zhotovovania tlačovej formy;
- ✓ Technik dokončovacieho spracovania (knihár);
- ✓ Technológ v polygrafickej výrobe;
- ✓ Tlačiar, operátor tlače;
- ✓ Riadiaci pracovník (manažér) v polygrafickej výrobe;
- ✓ Špecialista riadenia kvality v polygrafickej výrobe;
- ✓ Špecialista riadenia polygrafickej výroby;
- ✓ Špecialista technológ v polygrafickej výrobe.

Sektorová rada pre celulózno-papierenský priemysel spracovala 17 kariet:

- ✓ Majster (supervízor) v celulózno-papierenskej výrobe;
- ✓ Riadiaci pracovník (manažér) v celulózno-papierenskej výrobe;
- ✓ Technológ v celulózno-papierenskej výrobe;
- ✓ Špecialista technológ v celulózno-papierenskej výrobe;
- ✓ Špecialista údržby v celulózno-papierenskej výrobe;
- ✓ Špecialista riadenia celulózno-papierenskej výroby;
- ✓ Dispečer v celulózno-papierenskej výrobe;
- ✓ Pomocný pracovník v celulózno-papierenskej výrobe;
- ✓ Kvalitár, kontrolór v celulózno-papierenskej výrobe;
- ✓ Operátor zariadenia na výrobu celulózy;
- ✓ Operátor zariadenia na výrobu papiera;

- ✓ Operátor linky pre výrobu výrobkov z papiera;
- ✓ Strojník zariadenia na výrobu celulózy;
- ✓ Strojník zariadenia na výrobu papiera;
- ✓ Strojník linky pre výrobu výrobkov z papiera;
- ✓ Špecialista vo výskume a vývoji v celulózo-papierenskej výrobe;
- ✓ Špecialista riadenia kvality v celulózo-papierenskej výrobe.

### 3.4.8. Relevancia zariadenia samostatnej Sektorovej rady pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel<sup>viii</sup>

Sektorová rada je dôležitá pri prepájaní zamestnávateľov s verejným sektorom, resp. s orgánmi štátnej správy. Vďaka tomu môžu byť prerokované návrhy „zdola nahor“, t.j. na základe reálnych skúseností od zamestnávateľov, škôl alebo inštitúcií. Kľúčová hodnota Sektorovej rady je tiež v možnosti ovplyvňovania sektora, napríklad pri riešení potrieb zamestnávateľov a ich príprave na technologické výzvy. Výstupy Sektorovej rady tvoria ucelený pohľad na celulózo-papierenské a polygrafické odvetvie.

### 3.5. Analýza sektora dopravy, logistiky a poštových služieb vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.5.1. Vývoj a význam sektora dopravy, logistiky a poštových služieb<sup>ix</sup>

Oblasť dopravy a logistiky je základným pilierom prehlbovania ekonomickej integrácie, zabezpečenia voľného pohybu tovarov a pracovnej sily a hospodárskeho rozvoja krajiny, či už v podmienkach Slovenskej republiky alebo celej Európskej únie.

Aktuálny stav dopravnej infraštruktúry v podmienkach SR je charakterizovaný hustou sieťou ciest (avšak s nízkym podielom diaľnic a rýchlostných ciest), tiež pomerne hustou sieťou železníc, letísk rôzneho charakteru a vnútrozemskou vodnou dopravou medzinárodného významu – rieka Dunaj.

V minulosti mala cestná infraštruktúra dominantnú pozíciu v porovnaní s ostatnými druhmi dopravy. Význam vybudovania, resp. dobudovania diaľničnej siete a kľúčových prepojení rezonovala a dodnes rezonuje naprieč všetkými strategickými dokumentami. V oblastiach, kde sa neuvažuje s výstavbou diaľnic sa zámery orientujú najmä na vybudovanie rýchlostných ciest.

Železničná infraštruktúra má na Slovensku hustú sieť, avšak kvalita a úroveň prepravy v tejto oblasti si vyžaduje nevyhnutnú modernizáciu. Medzi najväčšie nedostatky sa radí najmä nízka úroveň traťových rýchlostí, úseky bez elektrifikácie, nedostatočná previazanosť na jednotlivé druhy dopravy, nevyhovujúci stav železničných staníc a zastávok a taktiež zastarané technológie, čo spôsobuje zníženie atraktívnosti tejto formy prepravy, či už osôb alebo tovarov.

Vodná infraštruktúra SR je dlhodobo poddimenzovaná, aj napriek potenciálu, ktorý ponúka. Môže ísť o najekologickejší druh dopravy/prepravy, čo si však vyžaduje nemalé investície do modernizácie, rekonštrukcie a údržby. Vodné toky v podmienkach SR v súčasnosti nespĺňajú minimálne parametre plavebnej dráhy pre celoročné využitie. V rámci EÚ je vodná doprava novinkou v oblastiach podpory. Slovenská schéma podpory vnútrozemskej vodnej dopravy, ktorú schválila Európska komisia (EK) oslobodzuje všetky hospodárske subjekty od zaplatenia spotrebnej dane na palivo pre plavidlá vnútrozemskej vodnej dopravy.

Oblasť logistiky je priamo nadväzujúca a intenzívne prepojená na oblasť dopravy/prepravy. Význam logistiky neustále rastie spolu s narastajúcou globalizáciou. Efektívna distribúcia a zásobovanie významne prispievajú k znižovaniu nákladov rýchlo rozvíjajúcich sa spoločností, ktoré sú vystavované silným konkurenčným tlakom a stávajú sa tak strategickým nástrojom.

Poštové služby sú segmentom, ktorý má svoj silný historický základ, avšak aj intenzívne rozvíjajúca sa doba kladie nemalú náročnosť na rozvoj a inovácie v tejto oblasti. Poštové služby prichádzajú s novými inováiami, napr. v oblasti rozširovania siete tzv. BalíkoBOXOV



a samoobslužných zariadení, ktoré klientom prinášajú väčšie pohodlie, aj v reakcii na optimalizáciu pobočkovej siete.

Kľúčovými činiteľmi, ktoré budú hnacím motorom ďalšieho vývoja sektora sú:

- ✓ obnova sektora po pandémie COVID-19 (postupný návrat počtu cestujúcich na hodnoty pred pandémie)
- ✓ trendy zavádzania inovácií v sektore (inovačné a technologické trendy budú výrazne formovať smerovanie sektora, čo so sebou prináša možnosť na ďalší rozvoj v oblasti ľudských zdrojov)
- ✓ zdieľaná ekonomika (zdieľané služby z časti nahrádzajú tradičné služby a vyžadujú si aj samostatný prístup z hľadiska ich vplyvu na pracovný trh).

### 3.5.2. Hospodársky vplyv sektora dopravy, logistiky a poštových služieb

Vlastným produktom dopravy ako činnosti materiálnej výroby je preprava. Preprava síce nemá vecný charakter, umožňuje však dokončenie procesu tvorby úžitkových hodnôt v podobe výrobkov. V minulosti vzhľadom k problematickému rozlíšeniu dopravy na osobnú a nákladnú v praxi, sa celá doprava zaraďovala do jedného odvetvia, ktoré sa pri hrubom triedení, resp. pri nemožnosti rozlíšiť jeho výrobnú a nevýrobnú časť, zaraďovalo medzi odvetvia hmotnej výroby. V súčasnosti sa nákladná doprava zaraďuje medzi výrobné odvetvia národného hospodárstva a osobná doprava patrí medzi nevýrobné odvetvia národného hospodárstva.

Sektor dopravy, logistiky, poštových služieb je zložený z troch samostatných, no navzájom výrazne prepojených oblastí. Okrem toho, samotná doprava je v podmienkach národného hospodárstva rozdelená do samostatných celkov, ktoré sú tvorené železničnou, cestnou, vodnou a leteckou dopravou. Každá z nich má svoje opodstatnenie.

Charakteristiku sektora dopravy v národnom hospodárstve Slovenskej republiky možno odvíjať od jeho celkového hodnotenia v rámci Bielej knihy<sup>x</sup>, ktorá vymedzuje základné mantinely pre stanovenie národných rozvojových stratégií. Doprava bola a je kľúčovým prvkom pre národné hospodárstvo a spoločnosť. Mobilita je dôležitá pre vnútorný trh a životnú úroveň občanov, pretože umožňuje slobodne cestovať. Doprava napomáha hospodárskemu rastu a vytváraniu pracovných miest, musí byť udržateľná a pripravená na nové výzvy. Má globálny charakter, preto aj SR musí byť súčasťou medzinárodnej spolupráce. SR si uvedomuje, že je križovatkou ciest zo severu na juh a západu na východ a z uvedeného dôvodu musí v plnom rozsahu postupovať podľa prijatých záverov Bielej knihy.

Sektor má v súčasnosti 5,5 %-ný podiel na tvorbe HDP v SR a tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne klesá. Z hľadiska tvorby HDP tak patrí medzi top 5 sektorov s najvyšším

príspevkom k tvorbe HDP. Najvyšší príspevok (24 %) k HDP sektora majú podniky s 1 000 a viac zamestnancami. Daná veľkostná kategória má v sektore dominantnejšie postavenie ako v SR, kde tvorí 21 % HDP. Najviac pracujúcich je vo veľkostnej kategórii 1 000 a viac zamestnancov s podielom 34 % na celkovej zamestnanosti sektora. V roku 2010 bol tento podiel na úrovni 18 % a daná veľkostná kategória sa tak stáva významnejšou z hľadiska pracovných síl.

Z celkového počtu 149 tisíc pracujúcich v sektore tvoria 90 % zamestnanci v podnikoch a takmer 6 % tvoria fyzické osoby – podnikatelia. Za posledných 5 rokov poklesol podiel fyzických osôb – podnikateľov. V SR fyzické osoby – podnikatelia tvoria 13 % pracovnej sily. Sektor patrí medzi 46 % sektorov s najnižším podielom fyzických osôb – podnikateľov na celkovom počte pracujúcich. Podiel na celkovej zamestnanosti v SR je 6%.

### 3.5.3. Najvýznamnejšie podniky sektora dopravy, logistiky a poštových služieb

Najväčšími zamestnávateľmi v sektore sú Slovenská pošta, a.s., Železnice Slovenskej republiky a Železničná spoločnosť Slovensko, a.s., ktorí zamestnávajú 25 % zamestnancov sektora.

V sektore dominujú tuzemské podniky s 89 %-ným zastúpením a 76 %-ným podielom na zamestnanosti sektora.

Štruktúra pracujúcich podľa druhu dopravy je nasledovná: Pozemná doprava a doprava potrubím (59,6 %), Vodná doprava (0,2 %), Letecká doprava (0,8 %), logistika v doprave (27,5 %), poštové služby a služby kuriérov (11,8 %).

44 % zamestnancov sektora pracuje v Bratislavskom kraji, kde má sektor 10 % podiel na celkovej zamestnanosti kraja. Spolu s Banskobystrickým a Nitrianskym krajom tvoria 71 % zamestnanosti sektora. Sektor doprava, logistika, poštové služby sa najrýchlejšie rozvíja v Košickom kraji, kde za posledných 5 rokov vzrástol počet zamestnancov o 36 %. Najnižší počet zamestnancov sektora je v Prešovskom kraji.

### 3.5.4. História činnosti Sektorovej rady pre dopravu, logistiku a poštové služby

Sektorová rada pre rezort dopravy začala svoju činnosť v rámci Operačného programu Ľudské zdroje, Národného projektu Národná sústava povolání (NSP), kedy členovia sektorovej rady spolupracovali na vytváraní registra zamestnaní, ktorý je tvorený z národných štandardov zamestnaní, ktoré opisujú požiadavky zamestnávateľov kladené na kvalifikovaný výkon zamestnaní.

Pokračovaním bol podiel na prácach na Národnom projekte Národná sústava kvalifikácií (NSK), vytvorenie registra, ktorý obsahuje opisy kvalifikácií rozlišovaných a overovaných na Slovensku. Cieľom bolo vytvoriť jednotný a transparentný systém, ktorý vychádza z predpokladu, že zručnosti, vedomosti a kompetencie potrebné na získanie kvalifikácie,

môžeme získať rôznymi cestami vzdelávania. Národná sústava kvalifikácií rozširuje možnosti získania kvalifikácie neformálnym vzdelávaním a informálnym učením sa. Ktokoľvek sa bude môcť dať zo svojich schopností preskúšať pred odbornou komisiou a získať tak osvedčenie o kvalifikácii.

Ďalej sektorová rada pracovala v rámci národného projektu Sektorovo riadené inovácie (SRI), v rámci ktorého sektorová rada vypracovala Stratégiu ľudských zdrojov v sektore doprava, logistika a poštové služby do roku 2030. V rámci tohto projektu bol aktualizovaný Register zamestnaní vytvorený v rámci NP NSP.

Ďalšou náročnou aktivitou sektorovej rady je/bola účasť na Národnom projekte Systému overovania kvalifikácií v SR, ktorý je zameraný, v rámci celoživotného vzdelávania, na vytvorenie možností získania kvalifikácie aj mimo systému formálneho (školského) vzdelávania. Hlavným cieľom projektu je vytvoriť a zaviesť do praxe systém, na základe ktorého si jednotlivci budú môcť dať overiť svoje vedomosti, zručnosti a kompetencie získané v rámci neformálneho vzdelávania (napr. v rôznych kurzoch) a informálneho učenia sa (neinštitucionálne vzdelávanie sa, ktoré je prirodzenou súčasťou každodenného života, často je nezámerné a človek si ho ani nemusí uvedomovať). Na získanie kvalifikácie teda nebude potrebné vrátiť sa do školy a vzdelávať sa niekoľko rokov, ale stačí využiť svoje už nadobudnuté schopnosti počas celého života (samoštúdiom, praxou a pod.).

Teraz prebiehajúcou aktivitou časti sektorovej rady je spracovanie analytického výstupu Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu, v rámci ktorého spracováva analýzu aktuálnych zmien na trhu práce najmä v kontexte dôsledkov pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine a energetickej krízy v sektore doprava, logistiky a poštových služieb. Hlavným cieľom dokumentu je potreba aktualizácie Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov v sektore doprava, logistika a poštové služby do roku 2030 vzhľadom na už známe, ako aj predpokladané, zmeny potrieb trhu práce vyvolané najmä pandemiou, vojnovou krízou na Ukrajine, ako aj energetickej krízou.

### 3.5.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorovú radu tvoria:

- ✓ garant rady,
- ✓ predseda rady,
- ✓ tajomník: - zástupca Realizačného tímu,
- ✓ členovia zastupujúci: orgány štátnej správy, zamestnávateľov a ich profesijné združenia, systém celoživotného vzdelávania, orgány územnej samosprávy, odborové zväzy, vedecké inštitúcie.

Sektorová rada bola zostavená od začiatku jej pôsobenia zo zástupcov podnikov a inštitúcií, ktoré k problematike riešených úloh mali relevantné informácie. Aktivita a pôsobenie členov sektorovej rady však možno hodnotiť diferencovane. Bolo založené na základe ich ochoty zúčastňovať sa rokovaní a hlavne spolupracovať, spracovávať a predkladať podklady. Pozitívne možno hodnotiť prácu zástupcu realizačnej inštitúcie.

### 3.5.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou pre dopravu, logistiku a poštové služby je 48.

### 3.5.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou pre dopravu, logistiku a poštové služby je 101.

### 3.5.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre dopravu, logistiku a poštové služby<sup>xi</sup>

Základným a trvalým cieľom pôsobenia rady je v rámci zastupovaného sektora zosúladiť systém celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike s potrebami trhu práce v záujme dosiahnutia trvalo udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti SR a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva.

Pri plnení uvedeného cieľa sa rada sústreďuje najmä na podporu udržateľnosti Sektorovo riadených inovácií, v priamej nadväznosti na Národnú sústavu povolání a Národnú sústavu kvalifikácií, čomu podriaďuje odbornú činnosť a podporuje ju svoju vnútornou štruktúrou. Do pôsobnosti rady patrí aj vývoj a podpora nástrojov na skvalitnenie odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce a to aj prostredníctvom overovania kvalifikácie; zabezpečenie aktuálnosti informačných systémov NSP, NSK, SRI; určovanie požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce; reprezentovanie záujmov sektora s právomocou predkladať stanoviská o aktuálnych a budúcich požiadavkách a potrebách zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu v zastupovanom sektore,

Je nevyhnutné zabezpečiť trvalú udržateľnosť činnosti a odbornosti sektorovej rady, vrátane prijatia systému odmeňovania členov z trvalých zdrojov štátu.

### 3.6. Analýza sektora elektrotechniky vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.6.1. Vývoj a význam sektora elektrotechniky<sup>xii</sup>

Elektrotechnický priemysel patrí medzi najvýznamnejšie odvetvia spracovateľského priemyslu, pričom zastáva pozíciu jedného z najväčších zamestnávateľov a je zodpovedný za druhý najväčší podiel pridanej hodnoty v priemyselnej výrobe na území Slovenskej republiky. Elektrotechnika je vnímaná ako jedna z kľúčových prierezových oblastí, poskytujúca subdodávky najmä pre automobilový a strojársky priemysel, dopravný sektor, energetiku, IT a telekomunikačný sektor, zdravotníctvo a významným spôsobom aj pre stavebníctvo.

Elektrotechnické podniky na Slovensku sú v súčasnosti rozdelené do dvoch skupín: tradičná elektrotechnická výroba a nová subdodávateľská výroba, ktorá je zapojená do rastúceho automobilového priemyslu. V budúcnosti predpokladáme posilnenie pozície firiem orientovaných najmä na oblasti automatizácie, digitalizácie, kybernetiky, mikroelektroniky, autoelektroniky a e-mobility. S rozvojom vesmírneho sektora sa predpokladá vstup elektrotechnických firiem do tejto oblasti s diverzifikovaným portfóliom produktov a služieb, ako aj spolupráca s výskumnými inštitúciami. Trend zelenej ekonomiky prináša potrebu hľadať udržateľnosť výroby, ako aj riešenie otázok obnoviteľných zdrojov energie, alternatívnych pohonov a problémov s uskladnením elektriny a batériových systémov.

Kľúčovým aspektom udržateľného rozvoja tohto sektora a napĺňania cieľov je podpora vedy a technologického transferu. Implementácia inovácií vo fungovaní slovenských elektrotechnických podnikov bude do roku 2030 nevyhnutná. K tomu by mal prispieť najmä rozvoj a podpora výskumných tímov, ktoré sú aktívne v oblasti priemyselného výskumu na Slovensku, s následným transferom technológií do praxe. S podporou vedy je úzko spojený aj kvalitný vzdelávací proces a podpora intenzívnej integrácie elektrotechnického výskumu a vývoja s priemyslom.

S cieľom udržať konkurencieschopnosť je dôležité reagovať na inovačné trendy, nielen prostredníctvom úpravy výrobných programov, ale aj prostredníctvom adekvátnych investícií do vzdelávania súčasných a budúcich pracovníkov v elektrotechnickom priemysle. V tomto rýchlo sa rozvíjajúcom sektore je nutné nastaviť aktívnu spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami, spoločnosťami a predovšetkým profesijnými organizáciami. Táto spolupráca musí byť postavená na pozitívnej motivácii zamestnancov ale aj žiakov.

#### 3.6.2. Hospodársky vplyv sektora elektrotechniky

Pre túto časť štúdie je sektor elektrotechnika definovaný podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti a sú do neho zahrnuté podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ 26 Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov,

### ✓ 27 Výroba elektrických zariadení

Elektrotechnika má v súčasnosti 1,8 %-ný podiel na tvorbe HDP v SR. Tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne rastie. Patrí tak medzi sektory s priemerným príspevkom k tvorbe HDP. V medzinárodnom meradle však patríme medzi krajiny s vyšším príspevkom tohto sektora k HDP. Výraznejší podiel majú napríklad Česko (3,3 %), Maďarsko (3,2 %) a Rakúsko (2,8 %).

Sektor elektrotechnika má dominantné zastúpenie v Trenčianskom kraji, kde tvorí približne 8 % krajského HDP a v Nitrianskom kraji s 5 %-ným podielom na krajskom HDP. Tieto dva kraje tvoria spolu 48 % celkového HDP sektora v SR. Najvyšší príspevok (38 %) k HDP sektora majú podniky s 1 000 a viac zamestnancami. Príspevok tejto kategórie mierne klesá, keď v roku 2010 bol na úrovni 43 %. Spomenutá veľkostná kategória preukazuje významnejšiu pozíciu v rámci sektora elektrotechniky v porovnaní s ostatnými sektormi Slovenskej republiky, kde v priemere prispieva 21 % k HDP. Sektor elektrotechniky sa radí medzi oblasti s najvyššou mierou dovozu a vývozu na Slovensku, čím sa stáva silne závislým na medzinárodných obchodných aktivitách.

#### 3.6.3. Najvýznamnejšie podniky sektora elektrotechniky

Najvýznamnejšími spoločnosťami sú ZKW Slovakia s. r. o. a SAMSUNG Electronics Slovakia s. r. o., ktoré spolu tvoria 14 % celkového HDP v sektore. Top 10 spoločností tvorí v sektore približne 41 % HDP. Podiel jednotlivých divízií patriacich do tohto sektora na celkovom HDP sektora: 26 Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov (30,9 %), 27 Výroba elektrických zariadení (69,1 %).

Sektor tvorí 2% zamestnanosti v SR a počet zamestnancov mierne rastie. V sektore Elektrotechnika dominujú tuzemské podniky s 85%-ným zastúpením avšak 77% zamestnancov sektora pracuje v zahraničných podnikoch. V sektore elektrotechnika v súčasnosti pracuje 50 tisíc osôb, čo je o 16% viac ako pred 20 rokmi.

#### 3.6.4. História činnosti Sektorovej rady pre elektrotechniku

História pôsobenia sektorovej rady v oblasti elektrotechniky sa datuje do roku 2009, kedy bol spustený národný projekt Národná sústava povolání (NSP). V rámci NSP boli stanovené kritéria odbornej zdatnosti a praktických skúseností vyžadovaných pre výkon pracovných aktivít na trhu práce. Bol rovnako zriadený Register zamestnaní, ktorý na základe národných štandardov zamestnaní zahrňoval požiadavky zamestnávateľov súvisiace s kvalifikovaným výkonom práce.

Tento kontext vyvolal potrebu zriadenia sektorových rád, ktoré zahŕňajú odborníkov z rôznych sektorov národného hospodárstva.

Sektorová rada pre elektrotechniku pokračovala vo svojej činnosti aj v rámci následných projektov NSP II, NSP III a SRI, ktorých účelom bola aktualizácia jednotného národného referenčného registra národných štandardov zamestnaní a flexibilná integrácia nových inovačných postupov uplatňovaných v pracovných činnostiach v jednotlivých sektoroch národného hospodárstva do vedomostnej databázy vzdelávania a prípravy pre trh práce.

### 3.6.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Doterajšie zloženie sektorovej rady podliehalo a rovnako aj bude podliehať určitým pravidlám z pohľadu obsadenosti a nominácií jednotlivých členov. V sektorovej rade boli častokrát osoby zo štátnych úradov ako samosprávne kraje, úrady práce, kde veľakrát dané osoby po volebnom období skončili a nastúpili nové osoby.

Na druhej strane bolo dobré zastúpenie z podnikateľského prostredia, odborných asociácií (komora elektrotechnikov, asociácia požiarnej ochrany) prepojené so zástupcami stredných škôl. Toto prepojenie malo za následok, že v každej téme sa vedel obsadiť niekto z praxe a odbornej verejnosti.

### 3.6.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou pre elektrotechniku je 38.

### 3.6.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou pre elektrotechniku je 21.

### 3.6.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre elektrotechniku<sup>xiii</sup>

V minulosti sa samostatné zriadenie a fungovanie sektorovej rady pre elektrotechniku ukázalo ako veľmi prospešné. Spolupráca odborníkov z praxe s reálnymi skúsenosťami priniesla množstvo pozitívnych výstupov a hlavnou devízou bolo odovzdávanie si skúseností a prepojenie teórie s praxou.

Pri pohľade na finančné ukazovatele sektora, tvorbu HDP, personálne obsadenie a počet pracujúcich v odvetví elektrotechniky + zmeny ktoré nás vplyvom inovácií čakajú bude potrebné včas reagovať a práve sektorová rada bola počas svojho fungovania jedna z iniciátorov zmien, či už v oblasti školstva a prípravy budúceho personálu, ale aj v oblasti inovácií a zmien, ktoré vedela včas zachytiť a reagovať na ne.

### 3.7. Analýza sektora energetiky, elektriny a plynu, vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.7.1. Vývoj a význam sektora energetiky, elektriny a plynu<sup>xiv</sup>

Energetický sektor je kľúčovým prvkom slovenskej ekonomiky. Jeho riadenie a rozvoj sú dôležitými témami pre krajinu, pretože ovplyvňujú zamestnanosť, cenovú stabilitu, energetickú bezpečnosť a životné prostredie. Strategickou úlohou a cieľom energetiky je zabezpečiť bezpečnú a dostatočnú výrobu rôznych druhov energií a palív, ako aj ich bezpečnú a stabilnú prepravu k jednotlivým odberateľom, resp. zákazníkom. V súčasnosti sa energetika dynamicky rozvíja, vstupujú do nej vo väčšej miere nízkoenergetické výrobné a priemyselné procesy, kladie sa dôraz na zlepšovanie tepelno-technických vlastností budov, ako aj využívanie nových inovatívnych technológií (Smart Grid).

Energetika sa spravidla rozdeľuje na šesť samostatných energetických sústav, ktoré v národnom hospodárstve plnia a zabezpečujú presne špecifikované funkcie: Elektrizácia sústava SR / Systém centrálného zásobovania teplom / Sústava zásobovania plynom / Sústava zásobovania ropou / Sústava zásobovania uhlím / Sústava jadrovej energetiky.

Energetická politika EÚ sa zaoberá mnohými výzvami, ako napríklad zvyšujúcou sa závislosťou od dovozu, nedostatočnou diverzifikáciou, vysokými a kolísavými cenami energie, stúpajúcim celosvetovým dopytom po energii, bezpečnostnými rizikami v producentných a tranzitných krajinách, rastúcimi hrozbami vyplývajúcimi zo zmeny klímy, dekarbonizáciou a výzvami spojenými s rastúcim podielom obnoviteľných zdrojov energie.

#### 3.7.2. Hospodársky vplyv sektora energetiky, elektriny a plynu

Sektor energetiky, elektriny a plynu má významný hospodársky vplyv na Slovensku, a to najmä z hľadiska niektorých hlavných aspektov:

**Zamestnanosť:** Energetický sektor na Slovensku zamestnáva tisíce ľudí. Toto zamestnanie zahŕňa nielen pracovníkov v elektrárnach a distribučných sieťach, ale aj v ťažobnom priemysle, výrobe energetických zariadení, výskume a vývoji.

**Energetická bezpečnosť:** Zabezpečenie spoľahlivých dodávok energie je kľúčovým prvkom hospodárskej stability Slovenska. Spolieha sa tak na vlastnú výrobu elektriny a plynu, ako aj na dovoz, čo ovplyvňuje energetickú bezpečnosť a stabilitu cien energie.

**Investície do infraštruktúry:** Na udržanie a modernizáciu energetickej infraštruktúry sú potrebné investície. To zahŕňa výstavbu nových elektrární, modernizáciu elektrických sietí a rozvoj obnoviteľných zdrojov energie. Tieto investície majú potenciál stimulovať hospodársky rast a vytvárať pracovné miesta.

**Ceny energie:** Ceny elektriny a plynu majú vplyv na náklady prevádzky podnikov a životné náklady obyvateľov. Zmeny cien môžu ovplyvniť infláciu a hospodársku stabilitu.



Energia a životné prostredie: Slovensko sa snaží znižovať znečisťovanie životného prostredia a závislosť na fosílnych palivách. Rozvoj obnoviteľných zdrojov energie a snaha o energetickú efektívnosť môžu prispieť k ochrane životného prostredia a splneniu klimatických cieľov.

Inovácie a technológie: Investície do výskumu a vývoja v energetickom sektore môžu viesť k vzniku nových technológií a inovácií, čo môže posilniť konkurencieschopnosť Slovenska v medzinárodnom meradle a vytvoriť nové trhové príležitosti.

Sektor energetiky, elektriny a plynu má významný vplyv v oblasti hospodárstva Slovenskej republiky a Európskej únie. Tento sektor tvorí podiel na HDP 4%, počet pracujúcich v sektore je 18500, podiel na celkovej zamestnanosti v SR 0,7%, priemerná hrubá mesačná mzda v sektore 1873,- Eur, očakávaná potreba zamestnancov v období 2021 – 2025 v počte 6000.

### 3.7.3. Najvýznamnejšie podniky sektora energetiky, elektriny a plynu

Na Slovensku existuje niekoľko významných podnikov v sektore energetiky, elektriny a plynu. Tieto podniky hrajú kľúčovú úlohu vo výrobe, distribúcii a obchodovaní s energiou na národnej úrovni. Medzi najvýznamnejšie patria:

- ✓ Slovenské elektrárne, a.s.: sú najväčší výrobca elektriny na Slovensku a prevádzkujú rad elektrární vrátane jadrovej elektrárne Mochovce, tepelných elektrární a vodných elektrární. Spoločnosť je dcérskou firmou skupiny EPH (Energetický a priemyselný holding).
- ✓ Západoslovenská energetika, a.s. (ZSE): ZSE je jedným z najvýznamnejších distribučných spoločností elektriny na Slovensku. Poskytuje elektrinu a služby pre západnú časť Slovenska.
- ✓ Východoslovenská energetika, a.s. (VSE): VSE je distribučná spoločnosť elektriny pre východnú časť Slovenska.
- ✓ SPP - Distribúcia, a.s.: SPP Distribúcia je hlavná distribučná spoločnosť zemného plynu na Slovensku.
- ✓ SPP - Gastrans, s.r.o.: SPP Gastrans sa špecializuje na prepravu a skladovanie zemného plynu a prevádzkuje skladovacie zariadenia a prepravné siete.
- ✓ Slovenský plynárenský priemysel, a.s. (SPP): SPP je energetická skupina, ktorá sa zaoberá výrobou a distribúciou zemného plynu, ale tiež poskytuje služby v oblasti elektriny.
- ✓ Nafta, a.s.: Nafta, a.s. je významným hráčom v ťažobnom priemysle na Slovensku, zaoberá sa ťažbou ropy a zemného plynu.

Regionálna štruktúra energetických podnikov môže byť zložitá, pretože niektoré spoločnosti pôsobia na celoštátnej úrovni, zatiaľ čo iné sa špecializujú na konkrétne regióny. V každom prípade sú tieto spoločnosti dôležité pre zabezpečenie zásobovania energiami na

Slovensku a pre realizáciu kľúčových projektov v oblasti energií, vrátane modernizácie a rozširovania energetickej infraštruktúry.

### 3.7.4. História činnosti Sektorovej rady pre energetiku, elektrinu a plyn

Sektorová rada pre energetiku, elektrinu a plyn bola založená v roku 2017 a je jednou zo sektorových rád Národnej sústavy povolání. Cieľom Sektorovej rady pre energetiku, elektrinu a plyn je zabezpečiť koordináciu a spoluprácu medzi zástupcami zamestnávateľov, odborových organizácií, štátnej správy, akademického prostredia a ďalších relevantných subjektov v oblasti energetiky, plynu a elektriny. Sektorová rada sa zaoberá otázkami týkajúcimi sa napríklad kvalifikácie pracovníkov v tomto sektore, tvorby národných štandardov zamestnaní, ale aj inými otázkami súvisiacimi s rozvojom tohto sektora.

### 3.7.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada je dobrovoľné nezávislé profesijné združenie odborníkov, reprezentujúce monitorovanie potrieb trhu práce v príslušných sektoroch národného hospodárstva a ich prenos do systému celoživotného vzdelávania.

Poskytuje odporúčania o energetických otázkach na národnej úrovni. Kompetenčná úroveň tejto rady by mala byť zameraná na stratégie, politiky, reguláciu a dlhodobý vývoj energetického sektora.

Sektorová rada zahŕňa zástupcov významných energetických spoločností, odborníkov v oblasti energetiky, elektriny, plynu, stredných a vysokých škôl, zväzov a.i. Napr. Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska, Stredoslovenská energetika, a.s., Technická univerzita v Košiciach, Slovenské elektrárne, a.s., Západoslovenská energetika, a.s., Plynárenský odborový zväz, a.i.

Garantom sektorovej rady je Daniel Širhal/Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR a predsedom Vladimír Tonka/Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska.

Silné stránky zastúpenia: Sektorová rada zahŕňa rôzne zainteresované strany, čo umožňuje rôznorodé pohľady a odborné znalosti. Prítomnosť odborníkov v sektore energetiky umožňuje dôkladné hodnotenie otázok a návrhov politik. Rada umožňuje verejné diskusie a transparentný proces tvorby rozhodnutí v energetickom sektore.

Slabé stránky zastúpenia: Zástupcovia energetických spoločností môžu mať konflikty záujmov medzi ziskom svojich spoločností a verejným záujmom. Efektívnosť rady môže byť nekonzistentná, závisí od jej členov a ich schopnosti dosiahnuť konsenzus.

### 3.7.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada spravuje celkom 79 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání/Zoznam garantovaných zamestnaní pre energetiku, elektrinu a plyn.

### 3.7.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre energetiku, elektrinu a plyn spravuje celkom 45 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání.

### 3.7.8. Relevancia zriadenia samostatnej sektorovej rady pre energetiku, elektrinu a plyn<sup>xv</sup>

Sektorová rada pre energetiku, elektrinu a plyn zohráva významnú úlohu v hospodárstve Slovenskej republiky. Jej relevancia spočíva v niekoľkých kľúčových aspektoch:

Sektorová rada zohráva rozhodujúcu úlohu pri regulácii a dohľade nad energetickým sektorom. To zahŕňa stanovenie pravidiel pre trh s elektrinou a plynom, monitorovanie vývoja cien, kontrolu kvality dodávok energie a zabezpečenie konkurencie na trhu. Efektívny a konkurencieschopný energetický sektor je nevyhnutný pre hospodársky rast. Sektorová rada môže hrať úlohu v podpore investícií do energetickej infraštruktúry a vývoja nových technológií, čo môže stimulovať ekonomiku. Sektorová rada môže prispieť k tvorbe energetickej politiky krajiny a pomôcť dosiahnuť energetické ciele, vrátane znižovania emisií skleníkových plynov a podpory obnoviteľných zdrojov energie. Rada môže chrániť práva a záujmy spotrebiteľov tým, že sleduje ceny energie a poskytuje informácie o právach a povinnostiach spotrebiteľov.

Relevantnosť Sektorovej rady pre energetiku, elektrinu a plyn v hospodárstve Slovenskej republiky je zásadná, pretože prispieva k riadeniu a regulácii kľúčového odvetvia, ktoré má vplyv na mnoho aspektov ekonomiky, od konkurencieschopnosti a rastu až po energetickú bezpečnosť a udržateľnosť. Jej práca je dôležitá pre zabezpečenie efektívneho a stabilného fungovania energetického sektora v krajine.

### 3.8. Analýza sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva, vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.8.1. Vývoj a význam sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva<sup>xvi</sup>

Hlavným poslaním sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva je výroba surového železa, ocele, ferozliatin, neželezných kovov a zliatin, ako aj odlievanie, kovanie, lisovanie, valcovanie kovov a prášková metalurgia. V neposlednom rade je to finálna výroba rúr, rúrok, dutých profilov, plechov a rôznych odliatkov. Sektor zabezpečuje efektívne vstupné materiály pre ich ďalšie zhodnotenie v ekonomike Slovenskej republiky, ktorá je z výraznej časti postavená na strojárskych výrobkoch, kde na vstupe dominujú kovové materiály. Sektor hutníctva, zlievarenstva a kováčstva vyrába kľúčové medziprodukty pre ďalšie spracovanie kovov a výroby kovových konštrukcií, resp. ich zhodnotenia v strojárskych výrobkoch a pri výrobe automobilov, ako najvýznamnejšom odvetví priemyselnej výroby na Slovensku. Sektor sa veľmi významne podieľa na uplatňovaní výsledkov výskumu a vývoja v praxi, hlavne v oblasti nových materiálov a má významný podiel na exporte SR. Výrobné procesy sú značne náročné na dodávky surovín zo sektora ťažby a úpravy surovín, geológie (najmä železné rudy a neželezné kovové rudy). Objemové a hmotnostné kvantá spotrebovaných surovín, ako aj hotových výrobkov, kladú vysoké požiadavky na výkony sektora pre dopravu a logistiku. Elektro metalurgické procesy výroby ocele, medi, hliníka, ferozliatin a zliatin vyžadujú veľkokapacitné dodávky elektrickej energie, plynu, vody a ostatných médií.

#### 3.8.2. Hospodársky vplyv sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva

Sektor má súčasnosti 0,9 %-ný podiel na tvorbe HDP v SR a 6 % podiel na exporte SR, v prevažnej miere do krajín EÚ. Sektor vyrába produkty s vysokou pridanou hodnotou, ktoré nachádzajú uplatnenie v automobilovom, obalovom, elektrotechnickom, spotrebnom, stavebnom a chemickom priemysle, ale aj v zdravotníctve, potravinárstve a poľnohospodárstve. Odlievané výrobky veľmi úspešne nahrádzajú súčasti, vyrábané zvarovaním alebo obrábaním z hutníckych polotovarov, čo umožňuje vyrobiť veľmi zložité dielce pre najrôznejšie odvetvia.

Z celkového počtu 24 tisíc pracujúcich v sektore tvoria 99 % zamestnanci v podnikoch a 1 % tvoria fyzické osoby – podnikatelia. Až 51 % zamestnancov sektora pracuje v Košickom kraji, kde má sektor 7 % podiel na celkovej zamestnanosti. Spolu s Banskobystrickým a Trnavským krajom tvoria 87 % zamestnanosti sektora. Každé pracovné miesto v hutníckom priemysle vytvára ďalších viac ako sedem nepriamych pracovných miest v iných odvetviach.

### 3.8.3. Najvýznamnejšie podniky sektora hutníctva, zlievarenstva a kováčstva

Sektor hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo je definovaný podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti a sú do neho zahrnuté podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev.2: 24 Výroba a spracovanie kovov.

Najvýznamnejšími spoločnosťami sú U. S. Steel Košice, s.r.o. a Železiarne Podbrezová a.s., ktoré spolu tvoria 50 % celkového HDP v sektore. Top 10 spoločností tvorí približne 78 % HDP v sektore. Sektor má dominantné zastúpenie predovšetkým v Košickom kraji, kde tvorí približne 8 % krajského HDP a v Banskobystrickom kraji s podielom daného sektora na úrovni 5 %. Tieto dva kraje tvoria spolu 76 % celkového HDP sektora v SR. Zlievarne vyrábajú odliatky z neželezných kovov hliníka, mosadze a zinku, ocele a liatin rôznej veľkosti. Najväčším odberateľom je automobilový priemysel. Výroba odliatkov je perspektívna aj vďaka tomu, že zlievarne začali rozvíjať opracovanie odliatkov na konečný tvar a rozmery a dodávajú ich pripravené rovno na montáž do agregátov.

Zlievarenstvo na Slovensku je dôležitým odvetvím, ktoré sa zaoberá odlievaním kovových materiálov do rôznych foriem a tvarov. Na Slovensku je niekoľko veľkých a stredných zlievarenských firiem. Niektoré z nich sú pobočkami nadnárodných spoločností ďalšie rodinnými podnikmi. Veľkosť a kapacita týchto firiem sa líšili, pričom niektoré majú širokú škálu technológií a odlievaných produktov a niektoré sa špecializujú na určité oblasti. Zlievarenské spoločnosti sú lokalizované po celom Slovensku, v priemyselných regiónoch Košíc, Žiliny, Trnavy a Nitra.

Dôležitou súčasťou sektora je aj kováčstvo, ktoré má dlhoročnú tradíciu vo výrobe zápusťkových výkvvov pre automobilový priemysel, všeobecné strojárstvo, ale aj poľnohospodársky, železničný a stavebný priemysel. Kované diely sa s odliatkami nachádzajú široké uplatnenie v celom strojárenskom priemysle. Kováčstvo je tradičné remeselné odvetvie, ktoré zahŕňa tvarovanie a manipuláciu s kovovými materiálmi, ako je železo a oceľ, za účelom vytvárania rôznych produktov. Kováčstvo môže byť spojené s výrobou kovových konštrukcií, nástrojov, dekoratívnych predmetov a iných výrobkov. Kovácke firmy tvorí široká škála podnikov, od malých remeselných dielní až po stredné a väčšie podniky s viacerými zamestnancami. Malé kovácke dielne vyrábajú výrobky na mieru, zatiaľ čo väčšie spoločnosti sa špecializujú na masovú výrobu a komerčné zákazky. Lokalizované sú po celom Slovensku, s koncentráciou v priemyselných oblastiach a mestách. Tradičné kovácke remeslo sa zachovalo v niektorých historických regiónoch, kde sa naďalej vyrábajú ručne kované výrobky a umenie. Kováčstvo je dôležité pre rôzne odvetvia, vrátane stavebníctva, remesiel a umeleckého spracovania kovov. Kovácke výrobky sa často používajú v architektúre, dizajne interiérov, čo vytvára priestor pre spoluprácu s rôznymi priemyselnými odvetviami.

### 3.8.4. História činnosti Sektorovej rady pre hutníctvo, zlievarenstvo

Vznik Sektorovej rady pre hutníctvo, zlievarenstvo a je úzko spätý s vznikom a realizáciou projektu Národná sústava povolání (NSP). Prakticky od roku 2010 Sektorová rada pre hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo aktívne zapojila svojich expertov na riešenie všetkých úloh spojených s projektom NSP a aj vďaka jej činnosti dňa 10. januára 2012 nadobudla účinnosť Vyhláška ŠÚ SR č. 516/2011 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní SK ISCO – 08. Ide o právny predpis s aktuálnou odbornou terminologickou štruktúrou zamestnaní na slovenskom trhu práce, nevyhnutnou a plne uplatniteľnou pri tvorbe Národných štandardov zamestnaní (NŠZ).

Následne Sektorová rada pre hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo riešila úlohy vyplývajúce projektu Národná sústava kvalifikácií (NSK), kde sa ku revidovaným povolaniam podľa NSP určovali príslušné kvalifikácie vytvoril sa register obsahujúci opisy kvalifikácií rozlišovaných a overovaných na Slovensku.

Aj vďaka aktívnej činnosti expertov zo sektorovej rady sa podarilo vytvoriť aktuálny, jednotný a transparentný systém definujúci zručnosti, vedomosti a kľúčové kompetencie potrebné na získanie kvalifikácie. Experti členovia sektorovej rady a experti pracovných skupín pracovali na revízii už zverejnených národných štandardov zamestnaní a participovala na tvorbe pilotného systému overovania kvalifikácií.

Sektorová rada sformulovanie tiež návrh premís strategického smerovania sektora. Jednalo sa o zavádzanie alternatívnych zdrojov energie do technologických procesov vo výrobe a znižovanie negatívnych dopadov na životné prostredie, ďalej príprava ľudských zdrojov na inováciu výroby a zavádzanie nových technológií, potom, implementácia najnovších svetových trendov a poznatkov pri riadení procesov v sektore, hľadanie nových príležitostí na perspektívnych trhoch a nevyhnutné zvyšovanie atraktivity sektora a popularizácia prípravy na povolanie v sektore.

V roku 2022 bol ukončený štvorročný národný projekt Sektorovo riadené inovácie (SRI) a na základe všetkých poznatkov je vypracovaná stratégia rozvoja ľudských zdrojov pre oblasť hutníctva, zlievarenstva a kováčstva do roku 2030 s výhľadom do roku 2050.

Jedným z významných úspechov sektorovej rady pri implementácii navrhovaných opatrení bolo zavedenie študijného odboru Technické lýceum, ktorý je dostupný pre dievčatá aj chlapcov. Tento odbor komplexne spája všeobecné a odborné vzdelávanie, rozvíja technické myslenie a schopnosť analyzovať, riešiť problémy, aplikovať získané poznatky prepojením medzi IT zručnosťami, procesným riadením a samotnou výrobou.

V nemalej miere to bola aj podpora ostatných odborov vzdelávania najmä v skupine odborov Hutníctvo, zmena a inovácia vzdelávacích štandardov, podpora fungujúceho systému duálneho vzdelávania v strednom školstve, prezentácia sektora, nábor nových žiakov a významná podpora stredných škôl.

V stredoškolskom vzdelávaní identifikovala SR výraznú potrebu pre posilňovanie a rozvoj duálneho systému vzdelávania, aby efektívne reagoval na rýchlo sa meniace podmienky na trhu práce. SR vyvíja zvýšené úsilie o užšie prepojenie vysokého školstva so zamestnávateľmi prostredníctvom odbornej praxe, kde sektorová rada má svoju nezastupiteľnú úlohu pri prepájaní vysokých škôl so zamestnávateľmi a útvarmi štátnej správy. Cieľom je umožniť študentom univerzít získať nielen teoretické poznatky, ale aj praktické skúsenosti už počas štúdií.

V oblasti vysokoškolského vzdelávania SR výrazne participovala na návrhu inovácii študijných programov na Fakulte materiálov, metalurgie a recyklácie v súlade s dianím na Slovensku aj vo svete a s ohľadom na štandardy pre vnútorný systém kvality univerzít, ktoré stanovuje Slovenská akreditačná agentúra pre vysoké školstvo s cieľom vzbudiť záujem mladých ľudí a ukázať im cestu do budúcnosti v modernom priemyselnom svete s dôrazom aj na komunikačné zručnosti a rozvoj osobnosti.

V oblasti celoživotného vzdelávania sa podarilo SR pripraviť a zrealizovať vysokoodborný vzdelávací program pre procesných inžinierov v oblasti hutníctva, ktorí získali vedomosti a zručnosti v oblasti metalurgie a zároveň majú aj prehľad o aktuálnych trendoch v priemysle, ich vplyve na spoločnosť a digitálnych zručnostiach potrebných pre analýzu údajov a prácu s aktuálnymi informáciami.

V súčasnom období je zvýšená pozornosť sektorovej rady venovaná obohateniu študijných programov o nové výrobné technológie, inovácie a využitie moderných informačných technológií, ktoré sú nevyhnutné pre budúcnosť tohto sektora.

V odborných činnostiach sa sektorová rada zaoberala hodnotením škôl v tejto oblasti na Slovensku (rankingom poskytovateľov vzdelávania). Medzi kritériá patrili uplatniteľnosť absolventov v odbore, mzdové ohodnotenie, pokračovanie v ďalšom štúdiu na vysokej škole a ďalšie faktory.

Sektorová rada Hutníctva, zlievarenstva a kováčstva a jej pracovné skupiny včas identifikovali inovácie, technologické zmeny, príležitosti pre nové a vylepšené produkty a služby nevyhnutné pre rozvoj podnikov v sektore hutníctva, zlievarenstva a kováčstva.

### 3.8.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada úspešne plní svoje ciele vďaka vyváženému zastúpeniu 29 členov najvýznamnejších zamestnávateľských organizácií, profesijných združení, odborových organizácií, stredných a vysokých škôl, akadémie vied a štátnych orgánov. Jej aktívnymi členmi sú zástupcovia :

U. S. Steel Košice, s.r.o., Železiarne Podbrezová a.s., Slovalco, a.s. Žiar nad Hronom, OFZ, a.s., Slovenské magnezitové závody, a.s. Jelšava, Alaco, s.r.o., ZLH Plus, a.s., TREVA FORGE s.r.o., HGJ s.r.o., Bekaert Hlohovec, a.s., Republiková únia zamestnávateľov, Zväz

hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR, Fakulta materiálov, metalurgie a recyklácie Technickej univerzity Košice, Združenie zlievarní a kováční Slovenska, Štátny inštitút odborného vzdelávania, Slovenská akadémia vied, Košický samosprávny kraj, Súkromná stredná odborná škola hutnícka Podbrezová, Ministerstvo hospodárstva SR, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Košice, Stredná odborná škola priemyselných technológií Košice Šaca, Rada odborov U. S. Steel Košice, Ústav materiálového výskumu SAV, Košice

Takéto zloženie rady umožňuje využiť ich zanietenie, skúsenosti a odbornosť pri riadení komplexného výrobného portfólia v tomto sektore.

### 3.8.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada v súčasnosti garantuje celkom 50 národných štandardov povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání pre hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo vytvorených a zrevidovaných v priebehu Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike.

### 3.8.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pomohla vytvoriť a aktualizovať 42 odborných kvalifikácií pre hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo, kde prispela k zjednoteniu nárokov na jednotlivé kvalifikácie a popisu rôznych ciest pre ich získavania. Výrazne prispela k prepojeniu Národnej sústavy kvalifikácií na Slovenský kvalifikačný rámec. Tvorba v projekte pilotného systému overovania kvalifikácií sa venoval 16tim vybraným prierezoým povolaniam v sektore.

### 3.8.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre hutníctvo, zlievarenstvo<sup>xvii</sup>

Sektorová rada zastrešuje viaceré profesijné a stavovské organizácie, v ktorých sú prierezoovo zastúpené takmer všetky podnikateľské subjekty a verejne subjekty pôsobiace v oblasti hutníctva, zlievarenstva a kováčstva, čo vytvára veľmi jej významné postavenie vo vzťahu k definovaniu potrieb v oblasti ľudských zdrojov vo vzťahu k štátnym inštitúciám, kde by komunikácia s jednotlivými subjektami bola zložitá a veľmi zdĺhavá.

Z pohľadu zamestnávateľov má Sektorová rada pre hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo významnú funkciu, ktorá spočíva v implementácii požiadaviek zamestnávateľov na úroveň podnikania na Slovensku. Ide napríklad o zdieľanie dôležitých skúseností a informácií o dianí v celom sektore alebo o zapracovanie rôznych pripomienok zo strany zamestnávateľov do legislatívy.

Sektorová rada Hutníctva, zlievarenstva a kováčstva je nevyhnutná pre úspešné zavádzanie pokročilých technológií v tomto sektore a hlavne pre dosiahnutie legislatívnych a



environmentálnych cieľov stanovených Európskou úniou a vládou SR. Navrhované opatrenia sektorovej rady sú zamerané predovšetkým na zmeny v sektore vzdelávania poskytovaného verejnými inštitúciami. Opatrenia v oblasti legislatívy majú za cieľ stimulovať investície do zamestnancov s vedomím, že to prináša dlhodobé výhody pre inovácie, ale aj krátkodobé a strednodobé hospodárske výsledky.

Sektorová rada významnou mierou prispievala a bude prispievať k zlepšovaniu príležitosti na trhu práce vďaka spolupráci so spoločnosťami, vzdelávacími inštitúciami a štátnou správou. Výsledkom prechodu na výrobu s nízkou uhlíkovou stopou sú vzdelávacie programy, ktoré zabezpečia potrebné vzdelanie aj pre vnútropodnikové presuny na novú prácu.

Existencia sektorovej rady hutníctva, zlievarenstva a kováčstva je garanciou, že s jej odbornou pomocou budú môcť podniky hutníctva, zlievarenstva a kováčstva vyrábať výrobky s minimálnym negatívnym vplyvom na životné prostredie, aby budúce generácie mali dostatok zdrojov.

Pridanou hodnotou pre členov je zdieľanie informácií naprieč celým sektorom a rovnako veľmi efektívna výmena skúseností, pravidelnosť stretnutí, odbornosť členov a priame zastúpenie odborníkov z praxe, prepojenie s odborným stredným a vysokým školstvom, názorová rôznorodosť a prienik viacerých odborných pohľadov pri formovaní dlhodobej stratégie, široký prehľad o dianí v sektore, výmena skúsenosti a odborné diskusie členov, vyvážené zastúpenie zamestnávateľov, úradov a akademického a výskumného prostredia dokážeme rozvíjať toto odvetvie, tak náročné na rýchlo sa meniacich sa podmienkach a dynamický vývoj technológií v sektore.

### 3.9. Analýza sektora chémie a farmácie vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.9.1. Vývoj a význam chemicko-farmaceutického sektora<sup>xviii</sup>

Po roku 1989 bol slovenský chemický priemysel ovplyvnený tromi významnými faktormi: rozdelením Československa, zmenou orientácie z východných trhov na západné a privatizáciou. Niektoré chemické spoločnosti sa úspešne transformovali a prežili toto obdobie, niektoré kúpili zahraniční investori a iné nezapustili korene v novom trhovom prostredí a opustili trh. Nové tisícročie predstavovalo stabilizáciu, integráciu na trh EÚ a nové investície.

Chemický a farmaceutický priemysel vytvára širokú škálu produktov, ktoré zasahujú prakticky do všetkých oblastí života. Zatiaľ čo mnoho produktov z tohto odvetvia, ako čistiace prostriedky, mydlá, parfumy, výživové doplnky či lieky sú nakupované na priamu spotrebu, 70% produkcie sa používa na výrobu produktov v iných priemyselných odvetviach, vrátane spracovania v ďalších oblastiach chemického a farmaceutického priemyslu. Medzi hlavných odberateľov chemického priemyslu patria výrobcovia spotrebného tovaru, textilný, odevný, strojársky, automobilový, papierenský, elektrotechnický priemysel, poľnohospodárstvo a pod. Chemický a farmaceutický priemysel využíva širokú škálu surovín, počnúc vzduchom, cez minerály, zemný plyn až po ropu. Chemický a farmaceutický priemysel tvorí celosvetovo ročný obrat takmer 3500 miliárd amerických dolárov.

Napriek tomu, že chemický priemysel patrí k najdôležitejším a zároveň k najviac negatívne vnímaným sektorom, v nasledujúcich rokoch bude zohrávať najdôležitejšiu úlohu z pohľadu obehovej ekonomiky v procese recyklácie materiálov. Očakávaný zvýšený tlak na znižovanie emisií predpokladá zníženie závislosti chemického priemyslu od fosílnych zdrojov a prechod na suroviny biologického pôvodu, či vývoj obnoviteľných zdrojov energie. Recyklácia podnieti vývoj nových spôsobov izolácie východiskových produktov z odpadových surovín, vývoj recyklačných technológií, dizajn nových materiálov pre aplikáciu vo všetkých odvetviach tak, aby boli recyklovateľné. Tieto procesy budú vyžadovať obrovské finančné investície do výskumu, vývoja a digitalizácie, súbežne s nevyhnutnosťou rozvoja nových či inovácie existujúcich zručností pracovnej sily.

Chemický a farmaceutický sektor je definovaný podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti a sú do neho zahrnuté podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ 19 Ropné produkty
- ✓ 20 Chemikálie a chemické výrobky
- ✓ 21 Farmaceutické výrobky a prípravky
- ✓ 22 Výrobky z gumy a plastov

### 3.9.2. Hospodársky vplyv chemicko-farmaceutického sektora

Chemický priemysel je tradične jedným z najväčších odvetví slovenského hospodárstva. Dve z najsilnejších hospodárskych odvetví – automobilový a elektronický priemysel – vytvárajú veľa príležitostí pre dodávateľov plastových a gumových komponentov (pneumatík). Chemický sektor (vrátane farmaceutického priemyslu, gumy a plastov) je na treťom mieste z hľadiska slovenskej priemyselnej výroby. Z údajov za rok 2022 vyplýva, že príjmy vytvorené všetkými spoločnosťami v tomto odvetví dosiahli 14 691 mil. EUR. Slovenský chemický priemysel sa zároveň rovnal produkcii 12,2 % z celkovej výroby na SR (120 238 miliónov EUR). Vývoz chemických látok zo Slovenska z času na čas mierne klesá (13,6 % celkového vývozu Slovenska). Chemický priemysel predstavuje približne 12,8 % z celkovej slovenskej pridanej hodnoty. Ku koncu roka 2022 sektor zamestnával 40 400 ľudí v 278 spoločnostiach s viac ako 20 zamestnancami. Z nich 39,5 % bolo malých firiem, 49,4 % stredných a 11,1 % z nich bolo väčších, s 250 a viac zamestnancami.

### 3.9.3. Najvýznamnejšie podniky chemicko-farmaceutického sektora

Medzi najväčších celosvetových producentov v oblasti chémie patria spoločnosti BASF, ExxonMobil, SABIC, Dow Chemical, Sinopec, Royal Dutch/Shell, DuPont, LyonellBasell, Mitsubishi Chemical, Bayer, INEOS, Total, DuPont a ďalšie.

Najväčšie chemické spoločnosti sú zastúpené v každom regióne našej krajiny, s vyššou koncentráciou na západnom Slovensku (Bratislavský, Trnavský, Trenčiansky a Nitriansky samosprávny kraj) kvôli dostupnosti infraštruktúry a dopravy. Tieto západné regióny majú 59 % podiel na celkovom HDP Slovenska. Stredné Slovensko tvoria samosprávne kraje Žilina a Banská Bystrica s podielom 20 % a východnú časť tvoria samosprávne kraje Prešov a Košice s 21 % podielom na celkovom HDP s najväčším rozvojovým potenciálom. Diaľničné spojenie medzi západom a východom Slovenska stále nie je dokončené, čo je veľkou nevýhodou najmä pre Prešovský a Košický kraj.

Slovenský chemický priemysel nepozostáva z jedného produktu alebo skupiny niekoľkých produktov, ale zahŕňa pestré portfólio stoviek rôznych produktov, od petrochemických, agrochemických a primárnych organických/anorganických chemikálií až po gumu (pneumatiky) a plastové výrobky.

Chemický priemysel sa sústreďuje najmä v západnej časti Slovenska, kde sa nachádza ropná rafinéria, výroba primárnych plastov, výrobkov z gumy (pneumatík), hnojív, náterov, liečiv, plastových výrobkov.

Výroba sa zameriava najmä na umelé vlákna, plastové fólie a ďalšie chemické výrobky na strednom a východnom Slovensku. Mnoho malých a stredných podnikov sa zameriava na výrobu gumy, plastov a iných výrobkov pre automobilový a elektrotechnický priemysel.

Medzi najvýznamnejších a tradičných výrobcov na Slovensku patria: Slovnaft Bratislava, Duslo Šaľa, Saneca Pharmaceuticals Hlohovec, skupina Continental Matador Púchov, skupina Chemosvit Svit, Fortischem Nováky, ContiTech Dolné Vestenice, Chemolak Smolenice a ďalšie.

### 3.9.4. História činnosti Sektorovej rady pre chémiu a farmáciu

Sektorová rada pre chémiu a farmáciu vznikla a jej činnosť začala v roku 2011 v súvislosti s realizáciou projektu Národná sústava povolání. Neskôr sa SR aktivizovala v rámci projektov Národná sústava klasifikácií a neskôr Sektorovo riadené inovácie, ktoré s prestávkami trvali v rozmedzí rokov 2011 až 2022.

Hlavným poslaním sektorovej rady v rámci uvedených projektov bolo vytvárať informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta, určovať požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, reprezentovať záujmy sektora ako relevantného zástupcu trhu práce v Slovenskej republike s právomocou predkladať stanoviská o požiadavkách a potrebách zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu v sektore a prispievať k zosúladovaniu vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce v záujme dlhodobu udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti, produktivity a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva Slovenskej republiky.

Postupom času sa aktivita SR z účasti na národných projektoch rozšírila aj o aktivity týkajúce sa identifikácie inovácií a technologických zmien v sektore, tvorby a revízie národných štandardov zamestnaní a odporúčaní pre MPSVR SR, propagácie chemického a farmaceutického sektora, či vytváranie aktívnych partnerstiev medzi zamestnávateľmi a poskytovateľmi vzdelávania v sektore. Členovia sektorovej rady sa podieľali aj na tvorbe nových odborov vzdelávania, ktoré si vyžadovali zamestnávatelia hlavne v oblasti spracovania plastov. Súčasne s ukončením projektu Sektorovo orientované inovácie bola vypracovaná Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore do roku 2030, ako aj definovanie strategických cieľov a akčného plánu k ich naplneniu.

### 3.9.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

V Sektorovej rade pre chémiu a farmáciu sú proporcionálne zastúpení všetci relevantní aktéri hospodárstva a sektora. Personálne je zastúpená špičkovými odborníkmi z praxe, vzdelávacích a vedeckých inštitúcií, štátnej správy a miestnej samosprávy.

Základnú kostru sektorovej rady tvoria zástupcovia firiem, ktoré sú členmi Zväzu chemického a farmaceutického priemyslu (ZCHFP), pričom pri výbere členov sa dbalo o to, aby zastúpenie mali všetky veľkostné kategórie firiem a všetky oblasti SK NACE. Garantom činnosti a personálnych nominácií je ZCHFP, najmä pri nomináciách náhradníkov v prípade skončenia členstva niektorého z členov zastupujúceho výrobné spoločnosti. Predseda sektorovej rady sa

počas celej jej činnosti nezmenil. Taktiež za stabilnú možno považovať činnosť zástupcov výrobných firiem. Silnými stránkami je vysoká odbornosť a skúsenosť členov zastupujúcich výrobné spoločnosti ako aj zástupkyne Štátneho inštitútu odborného vzdelávania, ktorá zabezpečuje dlhoročnú a úspešnú spoluprácu so zamestnávateľmi a ZCHFP pri tvorbe a úpravách vzdelávacích programov pre stredné odborné školy pripravujúce žiakov pre sektor. Veľmi užitočná a plodná je aktivita zástupcu Slovenského plastikárskeho klastra, ktorý vykonáva analýzy, definuje inovácie, vypracúva prognózy a potreby pre sektor spracovania plastov a na základe toho určuje požiadavky na pracovnú silu pre oblasť spracovania plastov. Slabším článkom je zastúpenie centrálnych orgánov, najmä Ministerstva hospodárstva SR a zriaďovateľov škôl a zástupcov niektorých vzdelávacích inštitúcií, ktorí počas realizácie projektov nevykazovali požadovanú aktivitu.

### 3.9.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre chémiu a farmáciu garantuje celkom 42 zamestnaní, ktoré sú aktuálne uvedené v Národnej sústave povolání, ktoré sa tvorili a aktualizovali v rámci národného projektu „Tvorba Národnej sústavy povolání“ a neskôr „Sektorovo riadené inovácie“.

Štruktúra a počet garantovaných zamestnaní z hľadiska stupňa vzdelania podľa EKR je:

- ✓ nižšie stredné odborné vzdelanie (EKR 2) .....1
- ✓ stredné odborné vzdelanie (EKR 3) .....4
- ✓ úplné stredné odborné vzdelanie (EKR 4) .....12
- ✓ vyššie odborné vzdelanie (EKR 5) .....5
- ✓ vysokoškolské vzdelanie I. stupňa (EKR 6) .....1
- ✓ vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (EKR 7) .....19

### 3.9.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre chémiu a farmáciu garantuje 31 odborných kvalifikácií zverejnených v Národnej sústave kvalifikácií, ktoré sa tvorili a aktualizovali v rámci národného projektu „Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií“.

### 3.9.8. Relevancia samostatnej Sektorovej rady pre chémiu a farmáciu<sup>xix</sup>

Sektorová rada pre chémiu a farmáciu v súčasnosti predstavuje jediný celosektorový orgán schopný zabezpečovať praktický rozvoj vzdelávacích aktivít vertikálnym aj horizontálnym smerom v sektore. Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore chémi a farmácia v horizonte 2030, ktorej tvorcom je práve sektorová rada, predpokladá plnenie prijatých strategických cieľov a opatrení, kde má sektorová rada svoje nezastupiteľné miesto pri kontrole, komunikácii a riadení v rámci celého sektoru, ktorý bude navyše v blízkej

budúcnosti čeliť novým výzvam v oblasti inovácií, digitalizácie, automatizácie a ekologizácie výroby, ktoré priamo ovplyvnia a budú definovať stále nové požiadavky na existujúci systém formálneho a neformálneho vzdelávania a rozvoj inovatívnych zručností zamestnancov. Sektorová rada a jej členovia majú v tomto kontexte nezastupiteľné miesto pri realizácii nevyhnutných zmien v oblasti rozvoja ľudských zdrojov

Chemický a farmaceutický priemysel čaká v 21. storočí mnoho problémov a výziev, ktoré bude musieť prekonať v záujme zlepšovania životnej úrovne obyvateľstva udržateľným spôsobom. Naplniť očakávané ciele je však možné iba s kvalifikovanou a odborne zdatnou pracovnou silou. Nové požiadavky na zmeny a transformáciu smerom k digitalizácii, automatizácii a robotizácii výroby vyžadujú zmenu prípravy žiakov a študentov v rámci formálneho vzdelávania počas prípravy na budúce povolanie, no zároveň aj zmenu systému celoživotného vzdelávania, zvyšovania kvalifikácie a zručností pracovníkov pôsobiacich na trhu práce v sektore. Nemenej dôležitou úlohou je zatriktívniť pre mládež chemický a farmaceutický priemysel, vrátane sektora spracovania plastov a gúmy, ako cieľ ich budúceho povolania. V záujme naplnenia týchto výziev je činnosť sektorovej rady jedinečná a nezastupiteľná, keďže v podmienkach Slovenskej republiky neexistuje iný orgán či inštitúcia, ktorá by obdobným spôsobom monitorovala trh práce v sektore, venovala sa prognózovaniu zamestnanosti, tvorbe stratégií na takej širokej úrovni, či definovala a prenášala požiadavky zamestnávateľov na vzdelávacie inštitúcie.

Napomáhať plniť vyššie uvedené ciele a úlohy v rámci sektora chémie a farmácie je jedinečnou úlohou Sektorovej rady pre chémiu a farmáciu, ktorá je personálne zastúpená špičkovými odborníkmi z praxe, vzdelávacích a vedeckých inštitúcií, štátnej správy a miestnej samosprávy.

Chemický a farmaceutický sektor je vo svojej podstate tak jedinečný a širokospektrálny, že úvaha o prípadnom zlúčení sektorovej rady pre chémiu a farmáciu s inou nemá žiadne vecné ani racionálne opodstatnenie.

Vzhľadom na vyššie uvedené faktory je nutné zachovať pôsobenie samostatnej Sektorovej rady pre chémiu a farmáciu ako súčasť Aliancie sektorových rád.

### 3.10. Analýza sektora informačné technológie a telekomunikácie vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.10.1. Vývoj a význam sektora informačné technológie a telekomunikácie<sup>xx</sup>

Podľa analýz spoločnosti Gartner bola veľkosť globálneho trhu s IT pre koncových a firemných zákazníkov spolu v celkovej hodnote 4,65 biliónov USD, čo predstavuje nárast voči predchádzajúcemu roku o 5 %. Z tohto trhu sú približne dve tretiny orientované na firemného klienta (predstavuje trhový odhad hodnoty približne 3,4 biliónov USD) a tretina na koncového používateľa. Do roku 2027 je predpokladaný nárast hodnoty globálneho trhu IKT o približne 25% kumulatívne na hodnotu 6,18 biliónov USD. Pri použití metodiky CAGR (teda výročná rastová sadzba) je očakávaný priemerné medziročné navýšenie hodnoty IT trhu o 7,5% do roku 2027.

Z vyššie zmieneného trhu pripadá na EÚ segment vo veľkosti približne 733 miliárd USD, pričom rast voči minulému obdobiu je 7,45%. Do roku 2027 je aj v EÚ predpokladaný nárast hodnoty celkového trhu s IT na hodnotu 1,1 bilióna USD, pričom CAGR (teda výročná rastová sadzba) je porovnateľná s hodnotou pre globálny trh. Čo sa týka jednotlivých segmentov sektora IT3, IT služby a služby riadenia dátových centier predstavujú približne 34 % celkového trhu. Vývoj softvéru dosahuje takmer 19 % (avšak vykazuje priemerný medziročný rast na úrovni 12 %). Hardvérový sub-segment predstavuje čosi cez 15 % (medziročne vykazuje stagnáciu). Telekomunikačný segment, ktorý stagnuje, má hodnotu približne 32%.

Odhad hodnoty trhu IT na Slovensku dosahuje približne 6,6 miliárd eur s očakávaným nárastom do roku 2027 na 8,9 miliárd EUR. Pre porovnanie, veľkosť trhu ostatných členov regiónu V4 (Česka, Maďarska a Poľska) presahuje 38 miliárd EUR v roku 2023 a jeho nárast do roku 2027 je odhadovaný na takmer 50 miliárd EUR<sup>2</sup>. Podiel Slovenska na IT trhu krajín V4 je na úrovni 15 % a na globálnom trhu iba 0,15 %.

Čo sa týka jednotlivých segmentov sektora, IT služby a služby riadenia dátových centier predstavujú približne 34% celkového trhu. Vývoj softvéru dosahuje takmer 19% (pri priemernom medziročnom raste 12%). Hardvérový sub-segment predstavuje čosi cez 15% (pričom vykazuje medziročnú stagnáciu). Telekomunikačný segment má hodnotu približne 32% a je tiež stagnujúci. Jediným segmentom mierne nad svetovým priemerom sú IT služby, čo však v podmienkach V4 aj Slovenska predstavuje najmenšiu časť celkového trhu.

Odhad hodnoty IT trhu na Slovensku dosahuje približne 6,6 miliárd EUR, s očakávaným nárastom do roku 2027 na 8,9 miliárd EUR. Pre porovnanie, veľkosť trhu ostatných členov regiónu V4 (Česko, Maďarsko, Poľsko) presahuje 38 miliárd EUR v roku 2023 a jeho nárast do roku 2027 je odhadovaný na takmer 50 miliárd EUR. Podiel Slovenska na trhu V4 je približne 15% a na globálnom trhu tak dosahuje iba 0,15% podiel.

Charakter trhu IT v krajinách V4 je odlišný od globálneho. V súčasnosti najväčšiu položku predstavujú hardvérové zariadenia a telekomunikačné služby. Tento typ segmentácie ukazuje jednak na vysoký podiel výrobných aktivít na Slovensku, ďalej aktivít, ktoré sú v štádiu

investícií, ale poukazujú aj na relatívne nízku vyspelosť digitálnej ekonomiky v regióne. Nárast softvérových a iných IT služieb bude však dynamický a v oboch prípadoch má šancu rásť o 11 až 12% ročne. Slovensko a región sa ta výhľadovo do približne 5 rokov dostane štruktúrou trhu IT do podobnej situácie ako je štandard globálne aj v rámci EÚ.

### 3.10.2. Hospodársky vplyv sektora informačné technológie a telekomunikácie

Sektor pozostáva z divízií Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2: 61 Telekomunikácie, 62 Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby, 63 Informačné služby. V rámci sektora malo v roku 2018 pracovné uplatnenie približne 47 tisíc zamestnancov, čo bolo približne 2,4 % z celkového počtu zamestnancov v hospodárstve SR. Podiel mužov na celkovom počte zamestnancov v rámci sektora bol približne 70 %, zastúpenie žien dosiahlo 30 %. Priemerná mesačná hrubá mzda v sektore za rok 2018 bola na úrovni 2 162 EUR a medián mesačnej hrubej mzdy bol 1 683 EUR.

V roku 2021 dosiahli celkové príjmy sektora IT a komunikácií na Slovensku 7,87 miliárd eur, z toho pripadlo na telekomunikačný segment 2,22 miliárd eur, na softvérový vývoj a služby 4,1 miliárd eur. V tom istom roku v sektore celkovo pracovalo 68 508 registrovaných zamestnancov, z tohto počtu bolo 10 575 v telekomunikáciách a 50 119 v oblasti softvérového vývoja a IT služieb. Tento počet predstavoval približne 13% priemerného počtu zamestnaných osôb v priemysle. Priemerná mesačná mzda stúpila na hodnotu 2 164 eur mesačne, pričom v telekomunikáciách predstavovala cca 2 708 eur a v softvérovom vývoji a službách cca 2 165 eur. Na Slovensku v tomto roku pôsobilo v sektore IT a telekomunikácií približne 15 417 podnikov a približne 14 040 živnostníkov.



### 3.10.3. Najvýznamnejšie podniky sektora informačné technológie a telekomunikácie

Podľa IT ročenky z roku 2022 na Slovensku pôsobili nasledovné významné podniky:

**Tabuľka 3. Top 25 najväčších IT podnikov na Slovensku z pohľadu tržieb**

	Názov	Tržby (EUR)	Aktíva (EUR)	Zisk (EUR)	Pridaná hodnota (EUR)	Daň z príjmu (EUR)
1	Slovak Telekom, a.s.	730 775 000	1 633 442 000	143 529 000	441 545 000	41 865 000
2	ESET, spol. s r.o.	564 482 011	195 367 960	84 845 073	167 244 019	20 681 818
3	Orange Slovensko, a.s.	543 096 000	920 085 000	70 695 000	267 592 000	23 372 000
4	ASBIS SK spol. s r.o.	318 128 140	83 289 299	-2 780 121	10 892 850	76 808
5	IBM International Services Centre s.r.o.	244 856 000	44 964 000	9 666 000	182 954 000	2 354 000
6	Dell s.r.o.	228 102 852	124 089 285	9 333 409	140 523 744	2 650 925
7	WESTech, spol. s r.o.	186 440 362	55 676 433	4 875 214	10 080 077	1 333 403
8	AT&T Global Network Services Slovakia, s.r.o.	178 793 668	114 644 565	5 163 385	164 691 638	1 511 763
9	ELEKTROSPED, a. s.	163 378 648	36 753 016	1 469 967	10 852 046	424 911
10	IRDistribution, a. s.	121 227 760	45 260 203	3 544 320	17 265	3 625
11	Deutsche Telekom Systems Solutions Slovakia s.r.o.	119 572 289	60 199 568	6 555 046	5 104 309	165 108
12	DXC Technology Slovakia s. r. o.	115 265 650	46 174 073	2 637 022	96 101 140	1 423 544
13	AT Computer, s.r.o.	111 177 535	10 329 564	246 903	64 480 192	808 747
14	ALEF Distribution SK, s. r. o.	110 442 576	21 230 978	817 006	1 478 743	82 559
15	Internet Mall Slovakia s.r.o.	105 897 465	16 281 763	1 323 718	4 416 976	278 537
16	Apcom Slovakia s. r. o.	105 415 502	16 934 652	828 324	3 521 782	0
17	IBM Slovensko, spol. s r.o.	90 518 950	31 175 242	8 984 078	1 400 744	224 048
18	Digital Smile s.r.o.	86 797 610	2 791 068	382 686	52 272 491	1 906 598
19	DATALOGIC SLOVAKIA, s.r.o.	73 320 733	29 961 497	2 897 786	-2 746 166	2 880
20	Accenture Technology Solutions - Slovakia, s.r.o.	71 357 965	20 794 972	3 845 136	4 670 225	891 087
21	Deutsche Telekom IT & Telecommunications Slovakia s.r.o.	68 112 253	20 310 891	2 700 883	44 577 542	5 256 646
22	Siemens Mobility, s. r. o.	67 413 983	93 061 677	10 490 519	59 884 016	1 051 053
23	Amazon /Slovakia/ s.r.o.	64 668 316	50 915 641	1 000 923	53 123 225	717 511
24	Euro-Mall, s. r. o.	59 907 266	929 613	384 182	24 400 293	3 240 774
25	Mystical, a.s.	57 532 807	10 376 566	1 543 034	21 589 117	911 342

### 3.10.4. História činnosti Sektorovej rady pre informačné technológie a telekomunikácie

Formovaniu inštitucionálneho a personálneho zloženia Sektorovej rady informačné technológie a telekomunikácie (ďalej len „Sektorová rada“) predchádza určenie inštitucionálnej garancie Sektorovej rady a určenie funkcie garanta, predsedu a tajomníka Sektorovej rady. Inštitucionálna garancia Sektorovej rady bola priradená Republikovej únii zamestnávateľov (ďalej len „RÚZ“). Za garanta Sektorovej rady bol menovaný Ing. Martin Hošťák, PhD. Na pozíciu predsedu Sektorovej rady, bol navrhnutý Doc. Ing. František JAKAB, PhD., zastupujúci Technickú univerzitu v Košiciach.

Bolo dohodnuté, že ďalšie návrhy nominácií sa upresnia počas vzájomnej komunikácie tajomníka s predsedom Sektorovej rady a spolu budú vyhľadávať nových vhodných členov. Po čiastkovom spracovaní návrhov, identifikovaní kontaktných údajov na inštitúcie, kde hlavne v prípade nadnárodných korporácií, ako je IBM, ATT, Microsoft bolo problematické identifikovať a kontaktovať relevantné osoby v organizácií kompetentné na rozhodovanie o nomináciách, tajomník spracoval pracovnú podobu zloženia Sektorovej rady a následne po dohode s predsedom pripravil listy na oslovenie. V nasledujúcom kroku tajomník komunikoval priamo s inštitúciami podľa potreby, emailom, resp. telefonicky. V procese nominácií nenastali závažnejšie komplikácie, dlhšie lehoty na potvrdenie nominácie boli spôsobené časovou zaneprázdnenosťou jednotlivých členov alebo ich nadriadených.

Sektorová rada, tak ako bola navrhnutá, mala členov zastupujúcich vysoké školy z radov slovenských univerzít zameraných na výskum v prírodných a technických vedách, všetky združené v Združení výskumne a technicky orientovaných univerzít SR. Z hľadiska zamestnávateľov – tradičné veľké spoločnosti pôsobiace v Slovenskej republike v oblasti informačných technológií a telekomunikácií, ako sú IBM, AT&T, Microsoft Slovakia, T-Systems Slovakia (dnes Deutsche Telekom IT Solutions Slovakia), zástupcov významných spoločností špecializujúcich sa na aktuálne trendy – cyber security/bezpečnosť transakčných systémov (Digital systems), zavádzanie systémov v rámci riešení Industry 4.0 (M2M Solutions) a redakciu magazínu a spravodajského portálu pre technologických nadšencov aj profesionálnych používateľov IT (PC REVUE). 10 Profesionálnych a zamestnávateľských združení budú reprezentovať zástupcovia RÚZ, Asociácie spoločnosti IT priemyslu, a IT asociácie Slovenska.

**Tabuľka 4. Inštitucionálne a personálne zloženie Sektorovej rady pre IT pri jej formovaní v r.2019**

Inštitúcia	Člen SR	Inštitúcia	Člen SR
Min. dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR	Ing. Viliam Podhorský	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín	Ing. Ján Gramata
Košický samosprávny kraj	Ing. Pavol Lehotský	Štátny inštitút odborného vzdelávania	Ing. Michaela Ďurčeková, PhD.
Asociácia spoločností IT priemyslu	PhDr. Slavomír Tereza	AT&T Slovakia	Ing. Gabriel Galgóci
LANTESTEL, s.r.o.	Ing. Juraj Galba	PC Revue	Ing. Martin Drobný

T-Systems Slovakia, s.r.o	Ing. Martin Džbor, PhD, MBA		Da Vinci College	Tomáš Božik
Digital systems a.s.	Boris Gymerický		IBM Slovensko, s.r.o.	Martin Martinkovič
M2M Solutinos s.r.o.	Ing. Martin Jančo		Microsoft Slovakia, s.r.o	Mgr. Marcela Havrilová
Stredná priemyselná škola elektrotechnická, Prešov	Ing. Slavomír Kožár, MBA		Stredná odborná škola inf. technológií, Ban. Bystrica	Ing. Štefan Balogh
Tatranská akadémia, n.o.	Ing. Vladislav Mitický		Fak. elektrotechniky a informatiky TU Košice	Prof. Ing. Jaroslav Porubän, PhD
Fak. riadenia a informatiky ŽU Žilina	Doc. Ing. Emil Kršák, PhD		Univerzita Komenského, Bratislava	Doc. RNDr. Milan Ftáčnik, CSc.
Univerzita P.J.Šafárika, Košice	Doc. RNDr. Dušan Šveda, CSc.		IT Asociácia Slovenska	Ing. Juraj Ťapák
Doc. Ing. František Jakab, CSc	Predseda SR		Ing. Martin Džbor, PhD	Podpredseda SR
Ing. Martin Gymerický	Tajomník SR			

### 3.10.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Z hľadiska reprezentatívnosti, tretina členov (33,33 %) zastupuje zamestnávateľov z oblasti IT alebo telekomunikácií. Spolu s profesijnými/zamestnávateľskými združeniami spolu tvorili polovicu zástupcov v Sektorovej rade (50,00%). Ďalšia tretina (33,33 %) členov bola tvorená z radov zástupcov vysokých a stredných škôl. Orgány miestnej samosprávy (Košický samosprávny kraj), centrálny orgán štátnej správy (Ministerstvo dopravy pôšt a telekomunikácií), Štátny inštitút odborného vzdelávania, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (Úrad PSVaR Trenčín), mali po jednom zástupcovi.

### 3.10.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada celkovo zodpovedá za 48 štandardov povolání, ktoré boli SR pripravené, vyhodnocované a sú v jej garančnej právomoci. Konkrétne sa jedná o nasledovné štandardy:

#### ➤ **Stupeň EKR č.4 (úplné stredné odborné vzdelanie)**

Dizajnér inteligentných riešení, IKT tester, Operátor klientskej podpory, Projektant multimediálnych systémov, Servisný a prevádzkový pracovník IT, Servisný a prevádzkový pracovník telekomunikačných zariadení, Technik infraštruktúry IKT, Technik počítačových sietí a systémov, Technik užívateľskej podpory IKT, Technik v oblasti zriaďovania a prevádzky IKT služieb a Web dizajnér

#### ➤ **Stupeň EKR č.5 (vyššie odborné vzdelanie)**

Špecialista pružných pracovných procesov, Špecialista v oblasti predaja IKT, Správca informačného systému, Správca siete a Vývojár web stránok internetu a intranetu

#### ➤ **Stupeň EKR č.6 (vysokoškolské vzdelanie I. stupňa)**

Aplikačný programátor, Databázový analytik, Manažér digitálnych služieb, Projektový manažér v oblasti IKT, Špecialista digitálnej transformácie, Špecialista vývoja používateľských rozhraní, Správca databáz, Systémový programátor a Vývojár multi-mediálnych aplikácií

#### ➤ **Stupeň EKR č.7 (vysokoškolské vzdelanie II. stupňa)**

Analytik informačných a komunikačných technológií, Audítor kybernetickej bezpečnosti, Databázový dizajnér, Dátový analytik, Dátový expert, Dizajnér sietí, Hlasový, dátový a sieťový špecialista, IKT architekt, projektant, IKT konzultant, Lektor informačných technológií, Riadiaci pracovník (manažér) prevádzky IT, Riadiaci pracovník (manažér) riešení IT, Riadiaci pracovník (manažér) v telekomunikáciách, Softvérový architekt, dizajnér softvérových riešení, Špecialista bezdrôtových sietí, Špecialista IKT procesov, Špecialista kybernetickej bezpečnosti, Špecialista prevádzky mobilných a pevných technológií, Špecialista v oblasti počítačových sietí, Špecialista výstavby telekomunikačných technológií, Špecialista vývoja produktov telekomunikačnej prevádzky, Špecialista vývoja systémov (DevOps)

#### ➤ **Stupeň EKR č.8 (vysokoškolské vzdelanie III. stupňa)**

Riadiaci pracovník (manažér) výskumu a vývoja v IT

V oblasti povolání vzniklo vďaka národnému projektu SRI niekoľko moderných kariet povolání, avšak aj tu vidíme priestor na vytvorenie štandardov v oblasti podpory digitálnej transformácie v priemysle či službách – roly ako napr. koordinátor digitálnych činností, špecialista na implementáciu digitálnych, dátových či bezpečnostných politik a pod. Hlavnou motiváciou týchto návrhov je otvorenie sektora, resp. know-how IKT sektora aj pre pracovníkov z iných sektorov, ktorí by takto mali motiváciu na svoju rekvalifikáciu kvôli

automatizácii ich pôvodných procesov a zároveň o pridanie hodnoty k ich pracovným činnostiam.

### 3.10.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

V rámci sústavy kvalifikácií je Sektorová rada garantom celkovo pre 20 kariet kvalifikácií. Konkrétne sa jedná o nasledovné kvalifikácie:

#### ➤ **Stupeň SKKR č.4**

Technik informačných technológií, Technik bezdrôtových sietí, Špecialista IT v kontaktnom centre a Technik optických sietí

#### ➤ **Stupeň EKR č.6**

Programátor, Analytik informačných systémov, Databázový špecialista, Správca inf. systému, Architekt inf. systémov, Špecialista inf. bezpečnosti, Manažér predaja IT, Špecialista v oblasti počítačových sietí a Technik počítačových sietí a systémov

#### ➤ **Stupeň EKR č.7**

Správca siete, Špecialista výstavby telekomunikačných technológií, Projektový manažér pre IT, Špecialista v oblasti predaja IT, Špecialista výstavby telekomunikačnej infraštruktúry budov, Manažér systémov riadenia služieb IT, Manažér riadenia kvality IT

#### ➤ **Stupeň EKR č.8**

Riadiaci pracovník (manažér) výskumu a vývoja v IT

V oblasti kvalifikácii je jednou z výzev SR zladenie očakávaní na jednotlivé kvalifikácie s povolaniami, ale tiež prehodnotenie relatívnej pozície konkrétnej kvalifikácie voči ostatným. Ako je vidieť v zozname vyššie, niektoré kvalifikácie, ktoré boli v minulosti zaradené pod EKR 7 (napr. správca siete či špecialista výstavby) by v dnešnom chápaní mohli byť realizované na nižšom stupni (EKR 6 či dokonca EKR 5). Táto motivácia vychádza skôr zo snahy sprístupniť predtým špecializované IKT činnosti aj pracovníkom, ktorí budú prechádzať rekvalifikáciou v dôsledku digitalizácie ich odvetvia.

Zároveň vnímame priestor pre uvedenie nových kvalifikácií do tohto rámca, a to špecificky v oblasti podpory digitálnej transformácie, zmenových projektov, kyberbezpečnosti a riadenia rizík. Na úrovni EKR 5-6 by sme odporúčali vytvorenie kvalifikácie špecialistu na implementáciu digitálnych politík a zmien, prípadne špecialistu na podporu doménovo špecifických digitalizačných aktivít. Na úrovni EKR 6-7 by bolo žiaduce venovať viac pozornosti kvalifikácii manažovania rizík, bezpečnostných a dátových politík a riešení, ktorá by doplnila existujúci fokus na IT infraštruktúru.

### 3.10.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre informačné technológie a telekomunikácie<sup>xxi</sup>

Sektor IKT prispieva k technologickému rozvoju, vytvára a umožňuje inovácie, prispieva a umožňuje rast produktivity práce, a teda vedie aj k zmene štruktúry všetkých ostatných sektorov hospodárstva. IKT je základom, ktorý umožňuje prechod k inteligentnej digitálnej ekonomike a spoločnosti, čo sú základné ciele aj európskej digitálnej, transformačnej agendy. IKT sektor umožňuje národnému hospodárstvu zapojiť sa do globálnej informačnej ekonomiky, hrá ústrednú úlohu pri návrhu riešení, ktoré spoločnosti adresujú hrozby, ako sú klimatické zmeny, bezpečnostné riziká či pandémie. IKT môže byť nástrojom, ktorý má šancu na naplnenie časti potrieb všetkých vrstiev spoločnosti, vrátane tých ktoré sú najchudobnejšie, menej kvalifikované alebo tvoria inak marginalizované spoločenstvá.

Po ekonomickej stránke patrí IKT sektor medzi najvýraznejších tvorcov pridanej hodnoty. Táto schopnosť sektora je daná relatívne vysokým podielom nákladov na ľudský kapitál vzhľadom na celkové náklady firiem. IKT sektor má nižšie potreby surovinových nákladov či nákladov na umiestnenie svojich výrobných priestorov. IKT sektor je zároveň vysoko znalostne orientovaný, prevládajú v ňom činnosti skôr kognitívneho charakteru, pričom mix medzi rutinnými a kreatívnymi úlohami sa posúva smerom ku kreativite.

Pri smerovaní ekonomiky od surovinovo a industriálne orientovanej výroby k službám a práci so znalosťami, sa IKT sektoru nepriamo prisudzuje je aj očakávanie podporovať ostatné sektory v oblasti poskytovania prístupu, spracovania a ochrany dát, informácií a znalostí a transferu inovácií. Podobne, priemysel na Slovensku sa v nasledujúcich rokoch bude musieť vyrovnáť s razantným nástupom umelej inteligencie, automatizácie či robotizácie výrobných procesov. Prepojenie hardvérových robotov aj softvérových riešení s umelou inteligenciou bude závislé od špecifických situácií toho ktorého segmentu ekonomiky, od konkrétnych výzev, avšak spoluúčasť IKT sektora na tejto digitálnej transformácii ostatných segmentov môže projekty urýchliť, znížiť ich rizikovosť a dosiahnuť aj nižšie náklady vďaka zdieľaniu a škálovaniu čiastkových riešení.

Ďalšou významnou oblasťou dopadu sektora IKT na celkovú ekonomiku je zodpovednosť sektora za rozvoj komunikačnej infraštruktúry, digitálnej pripojiteľnosti a zavádzanie rýchlych, spoľahlivých komunikačných sietí a modelov. Tie následne budú predstavovať určitú základňu, ktorá fyzicky umožní realizovať ambiciózne ciele v oblasti digitalizácie priemyslu, služieb, verejnej správy ale tiež sektorov ako je zdravotníctvo či školstvo.

### 3.11. Analýza sektora kultúry a kreatívneho priemyslu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.11.1. Vývoj a význam sektora kultúry a kreatívneho priemyslu<sup>xxii</sup>

Sektor kultúry a kreatívneho priemyslu je charakteristický širokým okruhom špecifických odvetví, ktoré zastrešuje, ako aj prienikom povolání s viacerými sektormi. Kreatívny priemysel predstavuje oblasť umenia a kultúry, ktorej podstatou je tvorba produktov a služieb založených na individuálnych talentoch, zručnostiach a tvorivej činnosti, zhodnotených prostredníctvom duševného vlastníctva. Jedná sa o tradičné umelecké odvetvia, filmovú a hudobnú tvorbu ako aj novovzniknutú oblasť nových médií či videohier a tiež oblasť knižného a tlačiarenského priemyslu. V rámci sektora pre kultúru a kreatívny priemysel možno hovoriť aj o odvetviach, ktorých produkty majú okrem umeleckého rozmeru, najmä funkčný význam. Jedná sa o odvetvia ako architektúra, dizajn alebo reklama.

Medzi hlavné charakteristiky sektora kultúry a kreatívneho priemyslu patria najmä podpora, zachovanie, sprístupnenie a propagácia kultúrneho dedičstva ako aj podpora živej kultúry predovšetkým vizuálneho, audiovizuálneho a scénického umenia. Vzhľadom na kultúrne a prírodné dedičstvo krajiny, sektor kultúry disponuje vysokým potenciálom aj v oblasti rozvoja udržateľného cestovného ruchu.

Sektor kultúry a kreatívneho priemyslu je definovaný podľa prevažujúcej činnosti a sú do neho zahrnuté podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ 58 Nakladateľské činnosti
- ✓ 59 Výroba filmov, videozáznamov a televíznych programov, príprava a zverejňovanie zvukových nahrávok
- ✓ 60 Činnosti pre rozhlasové a televízne vysielanie
- ✓ 90 Tvorivé, umelecké a zábavné činnosti (zahŕňajúce Scénické umenie; Podporné činnosti súvisiace so scénickým umením; Umeleckú tvorbu; Prevádzku kultúrnych zariadení)
- ✓ 91 Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení.

Sekundárne je možné k sektoru kultúry a kreatívneho priemyslu priradiť aj odvetvia, ktoré sa prelínajú aj s ďalšími sektormi, keďže pracovníci z povahy práce využívajú charakteristické vlastnosti kreatívneho priemyslu. Jedná sa o odvetvia: 73.1 Reklama, 74.1 Špecializované dizajnérske činnosti, 74.2 Fotografické činnosti, 71.11 Architektonické činnosti.

#### 3.11.2. Hospodársky vplyv sektora kultúry a kreatívneho priemyslu

Sektor kultúry a kreatívneho priemyslu má v súčasnej dobe 1 až 2 %-ný podiel na tvorbe HDP v Slovenskej republike, v závislosti od započítania prelínajúcich sa činností resp. zamestnaní pracovníkov. V prípade zahrnutia odvetví ako Reklama by sa jednalo dokonca o 40%-ný podiel na HDP sektora.

Sektor zamestnáva približne 26 tisíc pracujúcich a z tohto množstva tvoria zhruba 80 % zamestnanci a približne 16 % fyzické osoby – podnikatelia. Mzdy v sektore sa pohybujú pod celoslovenským priemerom, približne na úrovni 1 202 EUR.

Špecifikom sektoru je aj vysoký podiel pracujúcich žien - viac ako 60% a vysoký podiel vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov – takmer 50%. Zároveň je viac ako 30% zamestnancov vo veku 55 rokov a viac a starnúca populácia zamestnancov predstavuje jedno z rizík sektora.

### 3.11.3. Najvýznamnejšie podniky sektora kultúry a kreatívneho priemyslu

Sektor je charakteristický prevažujúcou väčšinou subjektov do 20 zamestnancov s veľkým podielom podnikateľov - fyzických osôb, slobodných umelcov či freelancerov. Avšak z ekonomického hľadiska sú najväčšími prispievateľmi HDP sektora veľké spoločnosti do 500 zamestnancov, ktoré tvoria zhruba 60% HDP.

Najvýznamnejší príspevok k HDP realizujú verejnoprávna inštitúcia Rozhlas a televízia Slovenska, súkromná spoločnosť Markíza – SLOVAKIA, spol. s r.o. a súkromná akciová spoločnosť Slovenská produkčná, a.s. Spoločnosti celkovo tvoria približne 16% celkového HDP v sektore.

V počte zamestnancov sa medzi najväčšie spoločnosti radia Rozhlas a televízia Slovenska, Slovenské národné múzeum a Petit Press, a.s. Spoločnosti celkovo zamestnávajú vyše 10% zamestnancov sektora.

Z regionálneho hľadiska má sektor najväčšie zastúpenie pracujúcich v Bratislavskom, Žilinskom a Trenčianskom kraji, pričom najväčší príspevok krajského HDP realizuje sektor v Banskobystrickom (4%) a Bratislavskom (3%) kraji.

### 3.11.4. História činnosti Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel

Sektorová rada pre kultúru a kreatívny priemysel sa radí medzi najnovšie sektorové rady. Potreba vzniku Sektorovej rady pre kultúru bola identifikovaná už v priebehu realizácie Národného projektu Národná sústava povolání (obdobie realizácie projektu 2009 – 2015). V rámci III. etapy národného projektu bol vypracovaný štatút a ustanovujúca licencia pre Sektorovú radu pre kultúru a vydavateľstvo. Aliancia sektorových rád udelila zakladajúcu licenciu na činnosť Sektorovej rady pre kultúru a vydavateľstvo v roku 2015.

Samotný vznik sektorovej rady bol realizovaný pre potreby ďalšieho Národného projektu Tvorba národnej sústavy kvalifikácií pod názvom Sektorová rada pre kultúru, umenie a vydavateľstvo. Zakladanie sektorovej rady a jej štruktúr ovplyvnila absencia profesijného združenia zamestnávateľov. Napriek všeobecnému konsenzu, že sektorovú radu má



garantovať profesijné združenie zamestnávateľov, resp. združenie zastupujúce zamestnancov v danom sektore, garanciu sektorovej rady zabezpečovalo Ministerstvo kultúry.

Počas obdobia realizácie projektu bolo v sektorovej rade zastúpených celkovo 15 reprezentantov zamestnávateľov, štátnej správy, samosprávy a školstva. Činnosť sektorovej rady spočívala v analýze povolání, tvorbe kariet kvalifikácií a následnom doplnení databázy NSK.

Činnosť sektorovej rady pokračovala aj počas realizácie Národného projektu Sektorovo riadené inovácie (SRI, obdobie realizácie projektu 2019 - 2023). Inštitucionálne zastúpenie tvorilo 18 reprezentantov zamestnávateľov, štátnej správy, samosprávy, školstva a odborových zväzov. Sektorová rada sa podieľala na tvorbe strategického dokumentu - Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore kultúra a kreatívny priemysel, v rámci ktorého navrhla 134 rozvojových aktivít. Ďalšia činnosť na ktorej sa sektorová rada podieľala spočívala v tvorbe a revízií národných štandardov zamestnaní a následného doplnenia databázy NSP/SRI. Počas realizácie projektu patrila sektorová rada medzi najaktívnejšie, s vysokým počtom schválených štandardov zamestnaní (186 NŠZ), ako aj navrhnutých rozvojových aktivít pre rozvoj ľudských zdrojov v sektore (134).

Paralelne s realizáciou Národného projektu Sektorovo riadené inovácie prebiehal aj Národný projekt Systém overovania kvalifikácií (SOK), v rámci ktorého sektorová rada figurovala vo forme sektorovej expertnej skupiny. Personálne zastúpenie tvorilo 6 sektorových expertov. Členovia expertných skupín sa podieľali na aktualizácii sektorovej stratégie a nastavení systému overovania kvalifikácií. Taktiež spolupracovali pri pilotnom overovaní kvalifikácií formou garancie pri realizácii vzdelávacieho programu pre odbornú časť ako aj predsedníctvom v komisiách pri skúškach na overenie kvalifikácií.

V súčasnosti sa vybraní členovia sektorovej rady zaoberajú analýzou aktuálnych zmien na trhu práce najmä v kontexte dôsledkov pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine a energetickej krízy v sektore kultúry a kreatívneho priemyslu. Cieľom analýzy je potrebná aktualizácia sektorovej stratégie s ohľadom na náhle a neočakávané zmeny na trhu práce.

V súvislosti so vznikom právnej subjektivity Aliancie sektorových rád bola opätovne nastolená otázka garanta sektorovej rady. Garanciu sektorovej rady prevzala Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky so Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry.

### 3.11.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Štruktúra sektorovej rady sa riadi odsúhlaseným štatútom sektorovej rady, ktorého súčasťou je aj schéma zloženia a členstva v rade. Okrem garanta, predsedu, podpredsedu(ov) a tajomníka tvoria sektorovú radu zástupcovia orgánov štátnej správy a samosprávy, zamestnávateľov, školstva, odborových zväzov a vedeckých inštitúcií.

Členmi sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel sú zástupcovia štátnej správy a samosprávy (napr. Ministerstvo kultúry SR, Trnavský samosprávny kraj, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Banská Štiavnica), zástupcovia zamestnávateľov (napr. Združenie vydavateľov a kníhkupcov Slovenskej republiky, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR), zástupcovia školstva (napr. Divadelná fakulta VŠMU), zástupcovia vedeckých inštitúcií (Štátny inštitút odborného vzdelávania), zástupcovia odborových zväzov (napr. Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry).

Počet odborných členov sektorovej rady sa v priebehu realizácie národných projektov menil. V priebehu realizácie NP NSK boli zamestnávateľia zastúpení v počte 11 členov, štátna správa a samospráva v počte 5 členov a školstvo v počte 9 členov. V priebehu realizácie NP SRI sa znížil počet zástupcov zamestnávateľov na 7 členov, takisto sa znížil aj počet zástupcov štátnej správy a samosprávy na 3 členov, zástupcovia školstva a vedeckých inštitúcií sa znížil na počet 7 členov a pribudol 1 zástupca odborových členov.

V rámci vyhodnotenia funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel v rámci NP SRI sa členovia sektorovej rady zhodli na potrebe pravidelných spoločných rokovaní v záujme plnenia cieľov a aktivít stanovených v sektorovej stratégii a zároveň vyjadrili odporúčanie na zapojenie väčšieho počtu odborníkov do činnosti sektorovej rady. Medzi ďalšie odporúčania patrí účasť sektorovej rady na medzirezortnom pripomienkovaní legislatívnych procesov. Podľa vyhodnotenia je tiež potrebná väčšia prezentácia výstupov aktivít sektorovej rady a primeraná angažovanosť všetkých členov sektorovej rady.

### 3.11.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre kultúru a kreatívny priemysel bola najaktívnejšia počas realizácie Národného projektu Sektorovo riadené inovácie. V období realizácie došlo k vypracovaniu 186 národných štandardov zamestnaní. V súčasnosti je sektorová rada garantom pre 134 zverejnených a nových národných štandardov zamestnaní. Jedná sa o sektor s jedným z najvyšších počtov štandardov zamestnaní. Sektor kultúry je špecifický rozsiahlou oblasťou povolání, preto novovzniknuté štandardy zamestnaní zahŕňajú zamestnania z oblasti hudobnej, divadelnej, filmovej, vydavateľskej, ako aj z oblasti astronómie, pamiatkarstva, muzeológie, etnológie či dizajnu. Vzhľadom na rozsiahlosť sektora a množstvo rôznych povolání, ktoré zahŕňa, je potrebné zosúladienie národných štandardov zamestnaní a kariet kvalifikácií.

### 3.11.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

Vzhľadom na krátku dobu existencie sektorovej rady počas realizácie projektu NSK, ktorého cieľom bolo vypracovanie databázy kariet kvalifikácie, došlo k vytvoreniu menšieho

počtu kariet kvalifikácií, než u iných dlhšie existujúcich sektorových rád. V rámci Národnej sústavy kvalifikácií sa Sektorová rada pre kultúra a kreatívny priemysel stala garantom pre 9 kariet kvalifikácií.

### 3.11.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel<sup>xxiii</sup>

Sektorová rada pre kultúru a kreatívny priemysel zastrešuje primárne 5 divízií SK NACE a v ďalších štyroch pôsobí množstvo pracovníkov kultúry a kreatívneho priemyslu. Zároveň do kreatívneho priemyslu možno čiastočne zaradiť aj herný a „zážitkový“ priemysel. Správne identifikovať vplyv sektora na produkciu HDP a celkovo určiť jeho veľkosť, je závislé od jasného vymedzenia a zadefinovania sektora tak, aby bol všeobecne akceptovaným a aby nedochádzalo k rôznym analytickým interpretáciám a dátovým zdrojom. Zatiaľ čo momentálne vnímaný sektor kultúry na Slovensku produkuje 1-2% HDP, s ďalšími pododvetviami, ako napr. reklama, dizajnérske či architektonické činnosti, HDP sektora by bol dvojnásobný. Podobný problém vzniká aj pri vymedzení ľudských zdrojov, nakoľko nesúrodosť informácií súvisiaca s nejasnou definíciou sektora má vplyv aj na metodiku zberu dát. Rovnako netreba opomenúť, že do sektora patrí aj množstvo živnostníkov, freelancerov či slobodných umelcov, ktorí častokrát v štatistických zisťovaniach nie sú zachytení. Potrebe prognózovania pracovnej sily a odbornej prípravy by tak malo predchádzať jasné zadefinovanie sektora kultúry a kreatívneho priemyslu a na základe toho vypracovať presnejšiu metodiku zberu údajov a ich vyhodnocovania, aj s ohľadom na zaradenie ďalších pododvetví do sektora, pre správne zaradenie zamestnávateľských subjektov do relevantných divízií klasifikácie SK NACE. Táto úloha vyžaduje odborný prístup a medzisektorovú spoluprácu expertov priamo z relevantných sektorov.

Ďalšou významnou úlohou, s ktorou sa sektor kultúry a kreatívneho priemyslu bude musieť vysporiadať, sú zmeny a vývoj spôsobený pandémiou COVID-19, udržateľný rozvoj, ekologizácia a technologický vývoj. Zavedené opatrenia počas pandémie spôsobili, že množstvo subjektov, najmä v oblasti scénického a hudobného umenia, bolo nútených prejsť do online prostredia. Rovnako múzeá a galérie začali expozície ponúkať prostredníctvom virtuálnych prehliadok. Knižnice a archívy sprístupnili digitalizovaný obsah. Tvorcovia a umelci udržiavali kontakt s publikom aj za pomoci webinárov, online streamov a kurzov, či cez sociálne siete. Prechod do online prostredia má samozrejme vplyv aj na potrebu nového spôsobu propagácie, reklamy a marketingu, distribúcie umenia k ľuďom, možnosti spoplatňovania obsahu a celkovo podnikania. Tieto zmeny, ale aj nástup digitalizácie, prichádzajú s požiadavkou na rozvoj nových digitálnych, marketingových a podnikateľských zručností osôb pôsobiacich v sektore. Podobne k zmenám v sektore dochádza aj v dôsledku potreby prispievania k udržateľnému rozvoju. Dotýka sa to najmä architektúry, urbanizmu, dizajnu v rôznych oblastiach, ale aj turizmu v spojení s kultúrou, kultúrnym dedičstvom a regionálnymi aktivitami. Uvedené skutočnosti majú významný dopad na uplatnenie profesionálov v odvetviach sektora kultúra a kreatívny priemysel a potreba reprofiliácia ich

profesijného zamerania, resp. rozšírenia ich kompetencií, zručností a vedomostí, bude nevyhnutná. Z uvedeného vyplýva, že tak formálne ako aj celoživotné vzdelávanie bude potrebné prispôbiť a pravidelne aktualizovať podľa inovácií prenikajúcich do sektora a zabezpečiť tak prísun kvalifikovaného personálu na základe požiadaviek trhu práce, čo je cieľom a poslaním sektorovej rady.

V neposlednom rade je dôležité vyzdvihnúť výrazný nepomer medzi vytvorenými národnými štandardami zamestnaní (NŠZ) a kartami kvalifikácií (134:9). Zatiaľ čo NŠZ sektorová rada tvorila aj v rámci projektu Sektorovo riadenými inováciami, ktorý prebiehal do decembra 2022, karty kvalifikácií boli vytvorené len v rámci projektu Národná sústava kvalifikácií, ktorý skončil koncom roka 2015. Je preto nevyhnutné, aby sektorová rada zabezpečila aktualizáciu a doplnenie kariet kvalifikácií a pokračovala v pravidelnej aktualizácii NŠZ s ohľadom na zmeny, inovácie, vývojové trendy a dopady odznievajúcej pandémie, vojenského konfliktu na Ukrajine či energetickej krízy, ktoré majú vplyv na sektor.

### 3.12. Analýza Lesnícko-drevárskeho sektora hospodárstva vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.12.1. Vývoj a význam Lesnícko-drevárskeho sektora<sup>xxiv</sup>

Lesnícko-drevársky sektor Slovenskej republiky pestuje a spracúva obnoviteľnú a pre našu krajinu strategickú surovinu. Lesnícko-drevársky sektor je dynamický sektor, ktorý má v porovnaní s inými odvetvami niekoľko osobitostí. Lesy sú zároveň životným prostredím i výrobným prostriedkom, obnoviteľným prírodným zdrojom i zdrojom voľne dostupných úžitkov, producentom drevnej hmoty a ostatných obchodovateľných lesných produktov a služieb. Lesy sú aj poskytovateľom celej škály verejnoprospešných služieb, ktoré sa sektorom ekonomicky nezhodnocujú.

Lesnícko-drevársky sektor je definovaný podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti a sú do neho zahrnuté podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ Lesníctvo a ťažba dreva,
- ✓ Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu,
- ✓ Výroba nábytku.

#### 3.12.2. Hospodársky vplyv Lesnícko-drevárskeho sektora

Lesnícko-drevársky sektor má v súčasnosti cca 2,5 % - ný podiel na tvorbe HDP v SR pri obrate vyše 1,657 mld.€ a tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne rastie.

Z celkového počtu 70 tisíc pracujúcich v sektore tvoria 65 % zamestnanci v podnikoch a 26 % tvoria fyzické osoby – podnikatelia. Za posledných päť rokov poklesol podiel fyzických osôb – podnikateľov na celkovom počte pracovných síl o 2 p. b. V SR fyzické osoby – podnikatelia tvoria 13 % pracovnej sily. Sektor patrí medzi 13 % sektorov s najvyšším podielom FO – podnikateľov na celkovom počte pracujúcich. Štruktúra pracujúcich podľa divízií patriacich do tohto sektora je nasledovná:

- ✓ Lesníctvo a ťažba dreva (37 %),
- ✓ Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu (40,9 %),
- ✓ Výroba nábytku (22,1 %).

Lesnícko-drevársky sektor nepatrí objemom produkcie medzi najväčšie sektory slovenskej ekonomiky, avšak jeho význam, perspektívnosť a dôležitosť podčiarkujú nasledujúce atribúty:

- ✓ Produkuje a spracúva významnú a pre Slovensko strategickú obnoviteľnú surovinu – drevo, čo dáva sektoru dlhodobú perspektívu.
- ✓ Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel majú neoceniteľný význam pri riešení problému klimatickej zmeny – platí idea európskej asociácie drevárskych podnikov Ceibois "Používajme viac dreva, zabráňme tým klimatickým zmenám". A

to pri starostlivosti o lesy na princípoch trvalej udržateľnosti a prírode blízkeho obhospodarovania.

- ✓ Rozvoj LDS umožňuje znižovanie regionálnych ekonomických rozdielov a vytváranie nových pracovných príležitostí, nakoľko najviac lesov sa nachádza práve v ekonomicky zaostávajúcich regiónoch.

### 3.12.3. Najvýznamnejšie podniky Lesnícko-drevárskeho sektora

Najvýznamnejšími spoločnosťami sú LESY Slovenskej republiky, štátny podnik a IKEA Industry Slovakia s. r. o., ktoré spolu tvoria 14 % celkového HDP v sektore. Top 10 spoločností tvorí približne 26 % HDP v sektore. Podiel jednotlivých divízií patriacich do tohto sektora na celkovom HDP sektora: 2 Lesníctvo a ťažba dreva (38,3 %), 16 Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu (44 %), 31 Výroba nábytku (17,7 %). Sektor má dominantné zastúpenie predovšetkým v Banskobystrickom kraji, kde tvorí približne 6 % krajského HDP a v Prešovskom kraji s podielom daného sektora na úrovni 3 %. Tieto dva kraje tvoria spolu 41 % celkového HDP sektora v SR. Na základe dlhodobých vývojových tendencií očakávame výrazný rast pridanej hodnoty v sektore v najbližších 10 rokoch, avšak podiel na celkovom HDP v SR bude mierne klesať.

### 3.12.4. História činnosti Sektorovej rady pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

Činnosť Sektorovej rady pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel má svoje korene už v roku 2008, kedy Zväz spracovateľov dreva Slovenskej republiky (ZSD SR) vytvoril z vlastnej iniciatívy Sektorovú radu pre drevospracujúci priemysel (SR DSP), ktorá pozostávala zo zástupcov zamestnávateľov, členov ZSD SR a vzdelávacích inštitúcií. Ambíciou SR DSP bola reforma obsahu vzdelávania na stredných a vysokých školách s prepojením na drevospracujúci priemysel (DSP). SR DSP pomerne skoro zistila, že jej ambície a ciele bude možné realizovať až po pripravovaných legislatívnych zmenách v oblasti odborného vzdelávania.

Skúsenosti z uvedenej činnosti, ako aj spolupráca zastúpených subjektov, vytvorili priaznivé podmienky na štart Sektorovej rady pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel (SR LHDSP) v roku 2010 v rámci realizácie etáp projektu Národná sústava povolání (NSP). SR LHDSP sa aktívne podieľala aj na nadväzujúcich projektoch Národná sústava kvalifikácií (NSK) a Sektorovo riadené inovácie (SRI).

Za obdobie rokov 2010 – 2022 pracovala SR LHDSP v dvoch autonómnych sekciách a to Sekcii pre drevospracujúci priemysel a Sekcii pre lesné hospodárstvo, čo vytváralo optimálne podmienky pre riešenie špecifických podmienok. Záverečná oponentúra ako aj schvaľovanie výstupných materiálov bolo realizované celou SR LHDSP, ktoré vytváralo priestor pre doriešenie prienikových, resp. na seba nadväzujúcich činností. Spoločná práca odborníkov z DSP a LH sa ukázala ako optimálna pre komplexné riešenie prípravy strategických, ale aj operatívnych tém lesnícko – drevárskeho sektora. Pri činnosti SR LHDSP sa vytvorili aj osobné

väzby medzi členmi rady, čo sa prenáša pozitívne aj do riešenia viacerých problémov v rámci LDS a eliminácie dopadov na LDS z vonkajšieho prostredia.

Vznik SR LHDSP, kedy už došlo ku spojeniu pôvodných dvoch samostatných sekcií pre DSP a LH, sa datuje do roku 2010, v čase začiatku realizácie projektu Národná sústava povolání (NSP), ktorý bol realizovaný v troch etapách ako NSP I. -III.

SR LHDSP následne riešila úlohy vyplývajúce z projektu Národná sústava kvalifikácií (NSK), kde sa ku revidovaným povolaniam podľa NSP určovali príslušné kvalifikácie a vytvoril sa register obsahujúci opisy kvalifikácií rozlišovaných a overovaných na Slovensku. Cieľom projektu bolo vytvoriť aktuálny, jednotný a transparentný systém definujúci zručnosti, vedomosti a kľúčové kompetencie potrebné na získanie kvalifikácie. Na NSK nadväzuje ďalší projekt Systém overovania kvalifikácií, ktorého sa zúčastňujú viacerí členovia SR LHDSP.

V 12/2022 bol ukončený štvorročný národný projekt Sektorovo riadené inovácie (SRI), na ktorom sa aktívne podieľala aj SR LHDSP. V rámci SRI bol zadefinovaný vplyv aktuálneho inovačného procesu a realizovanej priemyselnej revolúcie Priemysel 4.0 a revidovaná NSP. V rámci SRI vypracovala SRDSP strategický materiál pre úspešné zvládnutie inovačného procesu v podmienkach LH a DSP.

SR LHDSP vypracovala nad rámec zadania ukážkovú metodiku hodnotenia vzdelávacieho procesu stredných odborných škôl ako základného predpokladu prípravy kvalifikovaných pracovníkov.

### 3.12.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Reprezentatívne zastúpenie a počet členov SR LHDSP zaznamenávalo počas svojej viacročnej pôsobnosti mierne zmeny. Týkali sa hlavne zastúpenia zástupcov štátnej správy a rezortných ministerstiev.

Základná zostava SR LHDSP je však inštitucionálne a personálne stabilná, postavená na paritnom a reprezentatívnom zastúpení DSP a LH. Členky a členovia SR LHDSP zastupujú odvetvovo príslušné profesijné zoskupenia (Zväz spracovateľov dreva SR, Slovenskú lesnícku komoru); veľké, ale aj stredné a menšie spoločnosti; v prípade LH štátne aj neštátne podniky, vzdelávacie inštitúcie (relevantné stredné a vysoké školy); vedecké inštitúcie (Národné lesnícke centrum) ako aj príslušné rezortné Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR.

Uvedená štruktúra dáva predpoklad potrebného prierezového riešenia problematiky aktuálnych potrieb trhu práce v oblasti LH a DSP. Vzhľadom na uvedenú charakteristiku pôsobnosti SR LHDSP možno pokladať za optimálny počet členov rady v rozsahu 8 – 12 členov pri zachovaní možnosti prizývať ďalších vytipovaných expertov do ad hoc vytvorených pracovných skupín pre riešenie špecifických zadaní.

### 3.12.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou.

SR LHDSP spravuje celkom 68 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání pre LDS. Z toho odvetviu Lesné hospodárstvo prináleží 35 povolání a odvetviu Drevospracujúceho priemyslu 33 povolání. Bližšie informácie sú uvedené na stránke Národnej sústavy povolání.

### 3.12.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

SR LHDSP v minulom období aktualizovala a garantuje 52 kvalifikácií uvedených v Národnej sústave kvalifikácií.

### 3.12.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel<sup>xxv</sup>

Sektorová rada pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel vznikla spojením dvoch samostatných sektorových rád – samostatne pre LH a DSP. Niekoľkoročná spoločná činnosť však ukázala synergický efekt spojenia a do budúcnosti je výhodné zachovať existujúci formát. Význam a perspektívny vplyv Lesnícko – drevárskeho sektora na ďalší ekonomický rozvoj SR ako aj stanovené ciele a záväzky SR v oblasti ekológie si vyžadujú systematickú prácu v oblasti formálneho, ale aj informálneho vzdelávania. Dôležitou súčasťou činnosti Sektorovej rady pre LH a DSP je a bude sledovanie zmien v štruktúre povolání sektora súvisiacimi s neustálym technickým rozvojom, čo prirodzene vyvoláva potrebu aktualizácie povolání a kvalifikácií.

V Lesnícko – drevárskom sektore sa začal realizovať výrazný technický a inovačný proces z dôvodu potreby zabezpečovania vyššieho stupňa zhodnotenia drevnej suroviny, zníženia podielu fyzicky náročnej práce a eliminácie problému nedostatku pracovnej sily. Realizácia investícií je nevyhnutná pre zvyšovanie konkurencieschopnosti na domácom, ale aj zahraničných trhoch s ambíciou zvyšovania vývozu výrobkov s vysokou pridanou hodnotou pri súčasnom zvyšovaní produktivity práce.

Pre úspešnú realizáciu uvedených investícií a celkový rozvoj odvetvia je potrebná systematická a koordinačná činnosť, monitorujúca aktuálne a určujúca perspektívne potreby sektora v oblasti definovania potrebných pracovných pozícií a ich kvalifikácií. Vzdelávanie má prirodzené časové oneskorenie, preto bude dôležité aj prognózovanie štruktúry povolání, vrátane jej kvantifikácie. Len tak bude možné zodpovedne nastavovať plány výkonov na stredných a vysokých školách pripravujúcich odborníkov pre Lesnícko – drevársky sektor.

Ambíciou Sektorovej rady pre LH a DSP bolo a do budúcnosti musí ostať aj úzka spolupráca so vzdelávacími inštitúciami. Okrem vplyvu na obsah formálneho vzdelávania ostáva aj



ambícia periodického rankingu s cieľom určiť perspektívne inštitúcie pripravujúce kvalitne a v dostatočnom množstve odborníkov pre sektor. V tejto oblasti uskutočnila Sektorová rada pre LH a DSP množstvo aktivít a má vypracovanú metodiku rankingu vzdelávacích inštitúcií s ambíciou uviesť ju do praxe.

Dôležitou a náročnou úlohou pre Sektorovú radu pre LH a DSP ostáva presadenie a realizácia výstupov projektov pre oblasť NSP a NSK, na ktorých sa v minulosti aktívne podieľala.

Sektorová rada je prierezovým a nezastupiteľným orgánom, ktorý svojou činnosťou vytvára nevyhnutné podmienky pre prípravu pracovníkov s potrebnou kvalifikáciou a v potrebnom množstve. Veľká početnosť subjektov pôsobiacich v Lesnícko – drevárskom sektore bez vzájomného prepojenia nevytvára možnosti prirodzeného definovania potrieb pre optimálnu prípravu odborníkov, preto je nutné túto činnosť zastrešovať štátom prostredníctvom Sektorovej rady LH a DSP.

Špecifiká sektora a početnosť pracovných pozícií v oblasti pestovania lesa, ťažby a spracovania dreva, výroby nábytku, drevárskych výrobkov a drevených stavieb si vyžadujú individuálny prístup. Preto je nutné zachovať autonómnu pôsobnosť Sektorovej rady pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel, ktorá bude súčasťou Aliancie sektorových rád.

### 3.13. Analýza sektora obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.13.1. Vývoj a význam sektora obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu<sup>xxvi</sup>

Sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch zahŕňa pomerne široké zastúpenie národného hospodárstva. Sektor z klasifikačného hľadiska Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 zahrňuje nasledovné štruktúry:

- ✓ sekcia G - VEĽKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVA MOTOROVÝCH VOZIDIEL A MOTOCYKLOV, divízie ekonomických činností: 46 Veľkoobchod, okrem motorových vozidiel a motocyklov a 47 Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov.
- ✓ sekcia I - UBYTOVACIE A STRAVOVACIE SLUŽBY, divízie ekonomických činností: 55 Ubytovanie a 56 Činnosti reštaurácií a pohostinstiev.
- ✓ sekcia M - ODBORNÉ, VEDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI, divízia ekonomickej činnosti: 73 Reklama a prieskum trhu.
- ✓ sekcia N - ADMINISTRATÍVNE A PODPORNÉ SLUŽBY, divízia ekonomickej činnosti: 79 Činnosti cestovných agentúr, rezervačné služby cestovných kancelárií a súvisiace činnosti.
- ✓ sekcia R - UMENIE, ZÁBAVA A REKREÁCIA, divízia ekonomickej činnosti: 92 Činnosti herní a stávkových kancelárií.

Sektor je vysoko konkurenčný a vyvíja sa dynamicky. Musí sa prispôbovať zmenám spotrebiteľských preferencií, technologickým inováciám a novým trendom.

V sektore sú pozorované nasledujúce trendy, využívanie umelej inteligencie, personalizácia ponuky, omnichannel nakupovanie, udržateľnosť/dôraz na environmentálne aspekty, dôraz na zdravie spotrebiteľov, dôraz spotrebiteľov na „fair trade“, online obchod (E – commerce), nonstop (24/7) dostupnosť, obchody bez hotovosti (Cashless stores), využívanie virtuálnej/rozšírenej reality, optimalizácia/automatizácia, spoločenská zodpovednosť (CSR), influencer marketing

#### 3.13.2. Hospodársky význam sektora obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu

Celkový hrubý domáci produkt za Slovenskú republiku predstavuje 27 744,1 mil. Eur, pričom za sektory G a I (Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov a Ubytovacie a stravovacie služby) je 4 410,9 mil. Eur. V roku 2022 zamestnával tento sektor viac ako 320 tis. zamestnancov, pričom v oblasti obchodu pracovalo 264 tis. zamestnancov, v gastronómii takmer 45 tis. zamestnancov, v ubytovaní viac ako 12 tis. zamestnancov. Sektor obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu sa podieľal na celkovej zamestnanosti v hospodárstve SR 13,4%.

Podniky v sektore obchod, marketing, gastronómia a cestový ruch dosiahli v roku 2019 tržby vo výške 58 037 mil. Eur a v roku 2022 – 76 363 mil. Eur. Dôsledky pandémie COVID-19, utečeneckej, energetickej a inflačnej krízy však mali rôzny vplyv na jednotlivé časti sektora. Kým obchod v období rokov 2020 až 2022 nezaznamenal pokles tržieb v žiadnom sledovanom období, ubytovacie služby, stravovacie služby ale aj cestovné kancelárie a agentúry zaznamenali postupný pokles tržieb v rokoch 2020 a 2021. V roku 2022 zaznamenali tieto služby nárast, predovšetkým zrušením obmedzení súvisiacich s pandemiou, pričom stravovacie služby prekročili úroveň tržieb z roku 2019, ale ubytovacie služby a cestovné kancelárie a agentúry napriek nárastu nedosiahli úroveň tržieb z obdobia 2019. Odlišná bola situácia v marketingu, kde došlo iba k miernemu poklesu tržieb v roku 2021, pričom tržby v roku 2022 presiahli úroveň tržieb z roku 2019.

Výkony sektora boli negatívne ovplyvnené predovšetkým pandemiou a prijatými opatreniami, ktoré v období od marca 2020 do februára 2022, výrazným spôsobom vplývali či obmedzovali činnosť podnikov v tomto sektore. V dôsledku týchto opatrení a následnej utečeneckej či energetickej krízy došlo k zníženiu obrátov sektora, zníženiu počtu zamestnancov a celkovom podiele na HDP Slovenska.

Z dlhodobého sledovania však ide o krátkodobé výkyvy, spôsobené externými vplyvmi, pričom eliminácie dopadov týchto kríz nebola v možnostiach podnikov pôsobiacich v tomto sektore. Z údajov za rok 2022 a vývoja v roku 2023 však je možné konštatovať opätovné oživenie sektora a nárast jeho podielu v sledovaných ukazovateľov.

Reálna produktivita práce na odpracovanú hodinu v sekcii ekonomických činností G Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov dosiahla v roku 2019 približne 111,2 % hodnoty roku 2018. V roku 2020 zaznamenala zvýšenie na 111,3 % hodnoty roku 2019 a v roku 2021 sa medziročne znížila na 92,2 % hodnoty roku 2020. V sekcii ekonomických činností I Ubytovacie a stravovacie služby sa reálna produktivita práce na odpracovanú hodinu v roku 2019 znížila na 82,5 % hodnoty roku 2018, následne v roku 2020 zaznamenala zvýšenie na 112,8 % úrovne z roku 2019 a v roku 2021 opäť poklesla na 93,6 % roku 2020.

### 3.13.3. Najvýznamnejšie podniky sektora obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu

Medzi najvýznamnejších zamestnávateľov sektora patria:

- ✓ v oblasti maloobchod/veľkoobchod
  - TESCO STORES, a.s.,
  - dm drogerie markt, s.r.o.,
  - Lidl Slovenská republika, v.o.s
  - Kaufland Slovenská republika, v.o.s
  - Billa, s.r.o.

- COOP Jednota, spotrebné družstvo
- ✓ V oblasti cestovného ruchu (vrátane gastronómie)
  - Best Hotel Properties a.s.
  - Tatry mountain resorts, a.s.
  - AQUAPARK Poprad, s.r.o.
  - SOREA, spol. s r.o.
  - McDonalds Slovakia, spol. s r.o.

#### 3.13.4. História činnosti Sektorovej rady pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch

Sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch vznikla v roku 2010 v rámci projektu Národná sústava povolání (NSP). Sektorová rada sa aktívne podieľala aj v nadväzujúcich projektoch Národná sústava kvalifikácií (NSK) a Sektorovo riadené inovácie (SRI).

Na začiatku fungovania bolo hlavným zámerom vytvorenie reprezentatívneho celku, ktorý by dokázal identifikovať a zastupovať záujmy sektora. Jej ďalšia činnosť bola zameraná na identifikáciu zamestnaní, ktoré sa v jednotlivých sektoroch nachádzajú so zámerom vyprofilovania zručností a vedomostí potrebných pre výkon konkrétneho zamestnania z pohľadu zamestnávateľov (národný štandard zamestnania) s následným definovaním vzdelávacej cesty, resp. definovaním študijného a učebného programu (karta kvalifikácie) v rámci projektu Národná sústava kvalifikácií (NSK). Na NSK nadväzuje ďalší projekt Systém overovania kvalifikácií, ktorého sa zúčastňujú viacerí členovia sektorovej rady.

V rokoch 2019 – 2022 sa sektorová rada v rámci projektu Sektorovo riadené inovácie, ktorého gestorom bolo MPSVR SR aktívne podieľala na tvorbe Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov do roku 2030. Hlavným cieľom Sektorovej stratégie, rovnako ako projektu samotného, bolo zadefinovanie poslania jednotlivých odvetví daného sektora, analýza ich súčasného stavu a predikcia vývoja zamestnanosti do roku 2030 v sektore na základe širokého spektra dát. Jej prínosom bolo určenie toho aký vplyv na trh práce budú mať procesné a technologické inovácie či vývojové trendy a akým spôsobom je potrebné upraviť formálne i neformálne vzdelávanie súčasných a budúcich pracovníkov v sektore takým spôsobom, aby Slovensko nestratilo súčasnú úroveň konkurencieschopnosti, ale naopak ju rozvíjalo a naďalej zvyšovalo.

#### 3.13.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada má z hľadiska odvetví rôznorodé zastúpenie, ktoré zahŕňa zamestnávateľov, zamestnávateľské združenia, vzdelávacie inštitúcie, ale aj zástupcov štátnych správy, orgánov a inštitúcií štátnej správy. V závislosti od aktuálnych úloh sú do jednotlivých aktivít zapájaní odborníci nominovaní príslušnými subjektami v sektorovej rade.

V projekte aktualizácie Stratégie rozvoja ľudských zdrojov s ohľadom na dopady posledných kríz sa na realizácii podieľajú predovšetkým odborníci z radov zamestnávateľských združení – Slovenská aliancia moderného obchodu, Zväz obchodu SR, Zväz cestovného ruchu SR, Asociácia hotelov a reštaurácií Slovenska; zamestnávateľov – Tatry Mountain Resort, a.s., Best Hotels Properties a.s., TESCO STORES, a.s., dm drogerie markt, s.r.o., Klub reklamných agentúr Slovenska v zastúpení MUW / SAATCHI & SAATCHI, spol. s r.o., vzdelávacích inštitúcií – Prešovská univerzita v Prešove.

V súvislosti s činnosťou sektorovej rady ako takej, je možné jej široký záber považovať za silnú stránku ale aj slabú stránku.

Za silné stránky je možné považovať: efektívnosť, flexibilitu, silnú infraštruktúru, schopnosť rásť, postavenie významného zamestnávateľa, významný podiel na celkovom HDP v SR, rastúci dopyt po službách a v prípade obchodu je to navyše aj fakt uspokojovania základných životných potrieb obyvateľstva. Medzi slabé stránky patria daňovo-odvodové zaťaženie, administratívne, resp. regulačné zaťaženie, nízke marže/obchodné prírážky, fluktuácia zamestnancov, pretrvávajúci nedostatok kvalifikovaného personálu, nízka mzdová konkurencieschopnosť, investičný dlh (dopad pandémie a energetickej krízy), pokles kúpyschopnosti domáceho obyvateľstva z dôvodu vysokej inflácie.

#### 3.13.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou.

Sektorová rada v súčasnosti garantuje 81 zamestnaní.

#### 3.13.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

Sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch v minulom období aktualizovala a garantuje 66 kvalifikácií uvedených v Národnej sústave kvalifikácií.

#### 3.13.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch<sup>xxvii</sup>

Sektor z pohľadu ľudských zdrojov dlhodobo zápasí s nasledovnými problematickými oblasťami:

- ✓ Nedostatok pracovnej sily: Vplyv nedostatku pracovnej sily môže zahŕňať zvýšené náklady na nábor a školenie, zníženú produktivitu a potenciálne problémy so službami zákazníkom.
- ✓ Udržanie si zamestnancov: V sektore je vysoká miera fluktuácie veľkou výzvou. Faktory ako dlhý pracovný čas, nízke mzdy a obmedzené možnosti kariérneho postupu môžu prispieť k nespokojnosti a fluktuácii zamestnancov. Strata skúsených zamestnancov

môže mať za následok zvýšené náklady na nábor a školenia, zníženie produktivity a potenciálne negatívne účinky na spokojnosť zákazníkov.

- ✓ Meniace sa očakávania pracovnej sily: Sektor je charakteristický dlhými pracovnými hodinami a náročnou prácou, čo nekorešponduje so súčasnou generáciou Z a mileniálov a ich predstavou o rovnováhe medzi pracovným a osobným životom. Vzhľadom na uvedené, je možné predpokladať nutnosť prispôsobenia sa sektora k týmto novým trendom. Nesplnenie týchto vyvíjajúcich sa očakávaní môže mať za následok ťažkosti pri náboře zamestnancov a zvýšenú fluktuáciu.
- ✓ Vplyv technológie: Zamestnávateľia sa budú musieť prispôbiť technologickým zmenám zvyšovaním kvalifikácie pracovnej sily na zabezpečenie potrebných zručností v prostredí poháňanom technológiami.
- ✓ Mzdové a pracovné predpisy: Zmeny v pracovných predpisoch, vrátane zákonov o minimálnej mzde, pravidiel nadčasov a zákonov na ochranu pracovníkov, môžu ovplyvniť štruktúru nákladov podnikov v sektore. Súlad s týmito nariadeniami si môže vyžadovať úpravy počtu zamestnancov, postupov plánovania a štruktúr odmeňovania, čo môže ovplyvniť ziskovosť a stratégiu riadenia ľudských zdrojov.

S uvedeným veľmi úzko súvisí prepájanie so vzdelávacím procesom a zosúladovanie požiadaviek zamestnávateľov s trhom práce. Za týmto účelom má sektorová rada svoje opodstatnenie.

### 3.14. Analýza sektora poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.14.1. Vývoj a význam sektora poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu<sup>xxviii</sup>

Poľnohospodárstvo ako aj rybolov patrí medzi najstaršie ľudské činnosti, ktorých úlohou bolo zabezpečovať dostatočné množstvo kvalitných surovín pre ľudskú výživu na priamu spotrebu či ďalšie spracovanie iným odvetviam, ktoré sa preto postupne rozvíjali. Aj v súčasnosti je hlavnou úlohou poľnohospodárstva, ako odvetvia národného hospodárstva, zabezpečovanie výživy obyvateľstva. Poľnohospodárstvo je pritom multifunkčnou aktivitou a jeho cieľom je plniť určité úlohy v spoločnosti. K najčastejšie uvádzaným nekomoditným výstupom patrí potravinová bezpečnosť, ochrana prírodných zdrojov a údržba kultúrnej krajiny (krajinotvorba), ochrana biodiverzity, vidiecka zamestnanosť, aktivácia ekonomiky vidieka a zachovanie kultúrneho dedičstva.

Všetky uvádzané funkcie súvisia s problematikou dlhodobej udržateľnosti. Poľnohospodárstvo primárne pracuje s výrobnými faktormi, ktoré majú živý, biologický charakter. Práve to je najpodstatnejším znakom, ktorý poľnohospodárstvo odlišuje od iných odvetví národného hospodárstva. Charakteristická je aj nízka cyklickosť výroby, napr. jeden výrobný cyklus predstavuje jeden rok. Je evidentný časový nesúlad výrobnéj a pracovnej doby ako aj závislosť na ročných obdobiach, pôdnych a klimatických podmienkach a s tým súvisiaca rizikovosť výroby.

Poľnohospodárstvo je jedným z kľúčových determinantov pre udržanie funkčnej sídelnej štruktúry vidieka, pričom atribút funkčnosti je daný aktívnym pôsobením poľnohospodárstva na vidiek. Podieľa sa tiež na udržaní a na rozvoji vidieckej infraštruktúry, ako aj na podpore osídlenia na vidieku. V ekonomickej oblasti poľnohospodárstvo podporuje diverzifikáciu hospodárskych aktivít na vidieku. Tým, že má k dispozícii výrobné faktory (práca, pôda, kapitál), je aktívnym prvkom hospodárskych aktivít vidieka nielen v primárnej poľnohospodárskej činnosti, ale aj sekundárne pri zabezpečovaní rozvoja podnikania v oblasti služieb, obchodu a remesiel. Poľnohospodárstvo je významným činiteľom udržiavania pracovnej sily na vidieku generovaním pracovných príležitostí, čím zároveň prispieva k znižovaniu, resp. neprehľbovaniu regionálnych disparít. Ekonomický význam poľnohospodárstva je správne analyzovať neizolovane. Poľnohospodárstvo tvorí homogénnu súčasť s odvetvím lesného hospodárstva, ako aj s odvetvím potravinárstva. Poľnohospodárstvo spolu s lesníctvom využíva prírodné zdroje, avšak na rozdiel od niektorých iných odvetví primárneho sektora národného hospodárstva ich aj udržiava a obnovuje.

#### 3.14.2. Hospodársky význam sektora poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu

Do roku 1989 bolo poľnohospodárstvo stabilizované a zabezpečilo prácu pre približne 360-tisíc ľudí. Musíme pripomenúť, že dotačná politika štátu napomáhala predaju lacných potravín a viac ako 95 % potravín bolo z domácej produkcie. Na tvorbe hrubého domáceho

produktu sa poľnohospodárstvo podieľalo na úrovni 11,1 %. Teraz poľnohospodárstvo prispieva k tvorbe hrubého domáceho produktu (HDP) približne 2,3 %, no pre rozvoj vidieka a zamestnanosť na vidieku ako aj strategickej základne pre zabezpečenie suverenity štátu je nezastupiteľné (1). Pri nedocenení týchto faktorov prispievame ku katastrofickým scenárom pre krajinu ako štát, konkrétne aj vo vzťahu k zamestnanosti v danom odvetví.

Podľa Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) celkový počet pracujúcich sa na Slovensku v roku 2022 zvýšil medziročne o 1,7 % na 2 603,9 tis. osôb, čo predstavovalo zvýšenie podielu na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva z 93,2 % na 93,9 %. Celkovo sa z 18 sledovaných odvetví ekonomiky v 13 počte pracujúcich zvýšil. Medzi tieto odvetvia patrilo i pôdohospodárstvo (poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybolov), kde sa zvýšil počet pracujúcich zo 63,2 tis. osôb na 66,1 tis. osôb (+ 4,6 %). Z toho počet pracujúcich v poľnohospodárstve sa zvýšil o 3,5 % (+ 1,6 tis. osôb) na 47 tis. osôb.

Celkový podiel pracujúcich v pôdohospodárstve na počte pracujúcich osôb v SR sa medziročne nezmenil a predstavoval 2,5 %.

Vývoj počtu pracujúcich v poľnohospodárstve sa odvíja predovšetkým od potreby práce súvisiacej s rozsahom a štruktúrou pestovaných plodín a od úrovne a štruktúry živočíšnej výroby. V roku 2022 došlo ku zvýšeniu počtu pracujúcich nielen v pestovaní plodín (trvácnych o 1,1 tis. osôb a netrvcných o 2,6 tis. osôb), najmä mužov, ale i v chove zvierat (+ 2,2 tis. osôb, najmä mužov). Podľa ŠÚ SR však došlo k poklesu počtu chovaných zvierat u všetkých sledovaných kategórií okrem koní.

Pracovná sila, ktorá bola pred rokmi viazaná na agrosektor sa presunula do iných odvetví národného hospodárstva (automobilový priemysel, služby, obchod, doprava a iné). Poľnohospodárstvo plní okrem zabezpečovania výživy mnohé dôležité funkcie. Tento multifunkčný rozmer sa v súčasnosti na rôznych politických úrovniach spomína najmä v súvislosti s potravinovou bezpečnosťou a trvalou udržateľnosťou. Posilnenie postavenia poľnohospodárstva totiž dokáže vymaniť krajinu z pasce stredného príjmu a zvýšiť kvalitu života.

Podľa klasifikačného vymedzenie sektora podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 zahrňuje agrosektor nasledovné divízie ekonomických činností :

- ✓ 01 Pestovanie plodín a chov zvierat, poľovníctvo a služby s tým súvisiace (97,2 %),
- ✓ 03 Rybolov a akvakultúra (0,2 %),
- ✓ 75 Veterinárne činnosti (2,6 %).

SK NACE – Štatistická klasifikácia ekonomických činností, je kategorizovanie rovnorodých činností ekonomických subjektov. To znamená, že ekonomické subjekty sú roztriedené do kategórií podľa hlavnej činnosti, ktorej sa venujú. Vďaka SK NACE je možné lepšie zhodnotiť vývoj ekonomiky na Slovensku.

Sektor má dominantné zastúpenie predovšetkým v Nitrianskom kraji, kde tvorí približne 4 % krajského HDP a v Trnavskom kraji s podielom daného sektora na úrovni 3 %. Tieto dva



kraje tvoria spolu 53 % celkového HDP sektora v SR. Na základe dlhodobých vývojových tendencií očakávame mierny rast pridanej hodnoty v sektore v najbližších 10 rokoch, avšak podiel na celkovom HDP v SR bude klesať.

### 3.14.3. Najvýznamnejšie podniky sektora poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu

V podnikateľskej štruktúre agrosektora pokračoval doterajší trend v raste registrovaných podnikateľských subjektov poskytujúcich služby v poľnohospodárstve a subjektov zaoberajúcich sa výrobou potravín. V poľnohospodárskej prvovýrobe bol v uplynulom období zaznamenaný celkový pokles počtu podnikov, čo bolo spôsobené klesajúcim trendom počtu fyzických osôb. V počte právnických osôb bol zaznamenaný nárast podnikateľských subjektov – obchodných spoločností.

Po štruktúrálnej zisťovanej fariem za rok 2016, ŠÚ SR zrealizoval Poľnohospodársky census fariem 2020, ktorý bol súčasťou projektu Európskej únie o štatistike poľnohospodárstva, ktorý viedol štatistický úrad EÚ – Eurostat. Do zisťovania boli zaradené všetky poľnohospodárske farmy, podnikajúce v oblasti rastlinnej a živočíšnej výroby, bez ohľadu na rozsah produkcie ako aj domácnosti, ktoré dosiahli niektorú z prahových hodnôt, stanovených v prílohe II nariadenia (EÚ) 2018/1091 pre farmu. Podľa posledných dostupných výsledkov Integrovaného zisťovania fariem za rok 2020 počet registrovaných fariem v poľnohospodárskej prvovýrobe v porovnaní s rokom 2016 klesol o 2,7 %. Spolu v roku 2020 hospodáril v poľnohospodárskej prvovýrobe 19 632 fariem. Na celkovom počte fariem v poľnohospodárskej prvovýrobe mali 54,7 % podiel farmy neregistrovaných fyzických osôb - samozásobitelia, domácnosti (právna forma neurčená), ktorých počet v porovnaní s rokom 2016 klesol o 35,0 % a v roku 2020 ich bolo 10 743. V štruktúre registrovaných poľnohospodárskych subjektov prvovýroby na Slovensku majú už dlhodobo dominantné zastúpenie fyzické osoby, ktorých počet v porovnaní s rokom 2016 klesol o 11,1 % a komerčné farmy právnických osôb (PO) – obchodné spoločnosti (OS), ktorých počet sa v porovnaní s rokom 2016 zvýšil o 16,9 %. V rámci obchodných spoločností bol najvýraznejší nárast (+ 17,7 %) zaznamenaný u spoločností s ručením obmedzeným, ktoré dlhodobo v skupine obchodných spoločností dominujú.

Celková výmera obhospodarovanej poľnohospodárskej pôdy v roku 2020 v porovnaní s rokom 2016 klesla o 1,4 % a dosahovala 1 862 653,72 ha. Priemerná výmera farmy sa v porovnaní s rokom 2016 zvýšila o 21,23 ha a v ostatnom sledovanom roku dosahovala 94,88 ha. Najvýraznejší podiel na obhospodarovanej poľnohospodárskej pôde mali naďalej obchodné spoločnosti a v roku 2020 hospodáril na 46 % z jej celkovej výmery. Výmera poľnohospodárskej pôdy obhospodarovanej obchodnými spoločnosťami sa v roku 2020 v porovnaní s rokom 2016 zvýšila o 2,8 % a dosahovala 855 297 ha. Naopak na nižšej výmere (- 3,2 %) ako v roku 2016 hospodáril poľnohospodárske družstvá, ktorých obhospodarovaná poľnohospodárska pôda dosahovala v roku 2020 641 505 ha. Ostatné právnické osoby hospodáril na 21 355 ha. Výmera obhospodarovanej poľnohospodárskej pôdy fariem

registrovaných fyzických osôb v porovnaní s rokom 2016 klesla o 5,8 % a v roku 2020 hospodárili na 285 589,21 ha. V porovnaní s rokom 2016 klesla aj výmera neregistrovaných fyzických osôb (domácnosti, samozásobitelia) o 16,2 %, ktorí v roku 2020 hospodárili na 58 905,93 ha.

V sektore dominujú tuzemské podniky s 98 %-ným zastúpením a 92 %-ným podielom na zamestnanosti sektora. V sektore tak pracuje menšia časť zamestnancov v podnikoch so zahraničným vlastníctvom ako v slovenských podnikoch. Ich podiel na celkovej tvorbe HDP sektora predstavuje 8 %.

Z hľadiska právnej formy tvoria 76 % podnikov v sektore fyzické osoby (FO) – podnikatelia nasledované spoločnosťami s ručením obmedzeným – 19%. Podľa vlastníctva a právnej formy tvoria väčšinu tuzemské podniky.

#### 3.14.4. História činnosti Sektorovej rady pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov

Sektorové rady sú dobrovoľné, nezávislé, profesijné združenia odborníkov reprezentujúce monitorovanie potrieb trhu práce v príslušných sektoroch národného hospodárstva a ich prenos do systému celoživotného vzdelávania.

Sektorové rady sú dobrovoľné nezávislé profesijné združenia odborníkov reprezentujúce monitorovanie potrieb trhu práce v príslušných sektoroch národného hospodárstva a ich prenos do systému celoživotného vzdelávania.

Sektorová rada datuje svoj vznik k 20. júnu 2011, kedy jej Aliancia sektorových rád udelila licenciu (zakladajúcu) na činnosť. Licencia sa vydala na dobu neurčitú.

Týmto aktom začala Sektorová rada vlastnú činnosť zameranú na:

- ✓ analýzu mechanizmov monitorovania potrieb trhu práce a prenosu jeho požiadaviek do vzdelávania a prípravy pre trh práce vo vybraných štátoch EÚ,
- ✓ analýzu aktuálnych mechanizmov monitorovania potrieb trhu práce a prenosu jeho požiadaviek do vzdelávania a prípravy pre trh práce v SR,
- ✓ analýzu sektorov s prihliadnutím na regionálnu analýzu trhu práce a vývojové tendencie,
- ✓ napĺňanie informačného systému Národnej sústavy povolání prostredníctvom tvorby národných štandardov zamestnaní,
- ✓ revíziu súčasnej (KZAM) a návrh novej štatistickej klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 s ohľadom na medzinárodnú klasifikáciu ISCO 08 a jej prepojenie s Národnou sústavou povolání.

Vyššie uvedené aktivity boli prostredníctvom národných projektov Národná sústava povolání I, II a III realizované v období 2009 – 2015. Následne v roku 2019 bol spustený národný projekt SRI, v rámci ktorého činnosť Sektorovej rady kontinuálne pokračovala do

súčasného obdobia. Národnú sústavu povolání (NSP) definuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti ako celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. NSP určuje požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na trhu práce. Jej centrom je Register zamestnaní tvorený z národných štandardov zamestnaní, ktoré opisujú požiadavky zamestnávateľov kladené na kvalifikovaný výkon zamestnaní

Následne v roku 2019 bol spustený národný projekt SRI, v rámci ktorého činnosť Sektorovej rady kontinuálne pokračovala do decembra 2022.

Počas projektového obdobia od apríla 2019 do decembra 2022 sa na aktivitách Sektorovej rady podieľalo 35 expertov z príslušných odvetví. Počas trvania projektu ukončilo spoluprácu na projekte 14 expertov najmä z dôvodu pracovnej vyťaženia, ukončenia pracovného pomeru v inštitúcii/organizácii, ktorú zastupovali v Sektorovej rade, či spracovanie aktivity, na ktorú bol expert zazmluvnený. Ku koncu projektového obdobia k decembru 2022 Sektorová rada pozostávala z 20 členov a je to postačujúci počet.

Sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov, jej niektorí členovia sa medzitým podieľala na riešení úlohy vyplývajúce z projektu Národná sústava kvalifikácií (NSK), kde sa ku revidovaným povolaniam podľa NSP určovali príslušné kvalifikácie a vytvoril sa register obsahujúci opisy kvalifikácií rozlišovaných a overovaných na Slovensku. Cieľom projektu bolo vytvoriť aktuálny, jednotný a transparentný systém definujúci zručnosti, vedomosti a kľúčové kompetencie potrebné na získanie kvalifikácie.

#### 3.14.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Zastúpenie a počet členov SR zaznamenávalo počas svojej viacročnej pôsobnosti mierne zmeny. Týkali sa hlavne zastúpenia zástupcov štátnej správy a rezortných ministerstiev.

Základná zostava SR je inštitucionálne a personálne stabilná, postavená na paritnom a reprezentatívnom zastúpení. Členovia sektorovej rady zastupujú odvetvovo príslušné profesijné zoskupenia, veľké, ale aj stredné a menšie spoločnosti; vzdelávacie inštitúcie (relevantné stredné a vysoké školy); vedecké inštitúcie a rezortné Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR. Aktuálny zoznam inštitúcií, z ktorých je zložená Sektorová rada je nasledovný:

- ✓ Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora
- ✓ Agrárna komora Slovenska, Dunajská Streda
- ✓ Združenie mladých farmárov na Slovensku – ASYF, Vasíľov
- ✓ Združenie chovateľov rýb SR
- ✓ PLANTEX, s.r.o./ovocinárstvo
- ✓ Poľnohospodárske družstvo Mestečko
- ✓ Shebo Winery, a.s./vinárstvo

- ✓ AGRION – Združenie dodávateľov pôdohospodárskej techniky v SR
- ✓ Stredná odborná škola pôdohospodárska a veterinárna, Ivanka pri Dunaji
- ✓ Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach
- ✓ Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
- ✓ Štátny inštitút odborného vzdelávania
- ✓ Trenčiansky samosprávny kraj
- ✓ Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR
- ✓ Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitre
- ✓ Odborový zväz drevo, lesy, voda

Štruktúra sektorovej rady zodpovedná potrebe riešenia problematiky aktuálnych potrieb trhu práce v oblasti poľnohospodárstva, veterinárstva a rybolovu. Na riešenie špecifických problémov a úloh boli vytvárané ad hoc pracovné skupiny z externých expertov.

#### 3.14.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou.

Sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov spravuje celkom 76 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání. Z toho odvetviu veterinárstva prináleží 6 povolání a odvetviu rybárstva 3 povolání.

V súvislosti s preskúmaním nových požiadaviek na zručnosti a náplň práce jednotlivých zamestnaní na pracovných miestach z aspektu komplexnej produktivity zamestnancov v podnikoch a organizáciách SR s osobitným zameraním na inovačné trendy v jednotlivých sektoroch národného hospodárstva

#### 3.14.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

Sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov v minulom období aktualizovala a garantuje 58 odborných kvalifikácií uvedených v Národnej sústave kvalifikácií.

#### 3.14.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov<sup>xxix</sup>

Poľnohospodársky sektor je kľúčovým hráčom v ekonomike každej krajiny, a Slovensko nie je výnimkou. Je to odvetvie, ktoré zabezpečuje potravinovú bezpečnosť, zamestnanosť, a prispieva k exportu a hospodárskemu rastu. Preto je nevyhnutné mať v oblasti vzdelávania dobre nastavené vzťahy a stratégie.

Sektorová rada pre poľnohospodárstvo vznikla ako reakcia na potrebu zlepšiť a optimalizovať vzťahy medzi jednotlivými hráčmi v tomto sektore. Táto rada je zodpovedná za sledovanie zmien v štruktúre povolání v tomto sektore, ktoré súvisia s technickým rozvojom. To znamená, že je potrebné aktualizovať pracovné pozície a kvalifikácie v sektore. Sektorové

rady predstavujú dôležitý aspekt organizačnej štruktúry a správy v rámci hospodárskeho a profesijného života krajiny. Ich cieľom je zabezpečiť správnu koordináciu a rozvoj v konkrétnych odvetviach, a to aj v prípade poľnohospodárstva, ktoré je jedným z kľúčových pilierov ekonomiky Slovenskej republiky.

Sektor poľnohospodárstva prechádza technickým a inovačným procesom, aby zvýšil efektívnosť, znížil náročnosť práce a riešil nedostatok pracovnej sily. Pre dosiahnutie konkurencieschopnosti na domácich aj medzinárodných trhoch je potrebné investovať do rozvoja a zvýšenia produktivity práce.

Na úspešnú realizáciu týchto investícií a na celkový rozvoj sektora je nevyhnutná koordinovaná činnosť na monitorovanie aktuálnych a budúcich potrieb. Rada bude sledovať potreby sektora v oblasti definovania pracovných pozícií a kvalifikácií a bude prognózovať štruktúru povolání.

Rada plánuje tesnú spoluprácu s vzdelávacími a vedecko technickými inštitúciami a určuje, následne oslovuje perspektívne inštitúcie pre odbornú prípravu v sektore. Okrem toho sa bude snažiť presadiť a realizovať projekty pre oblasť národnej stratégie pre zamestnanosť a národného systému kvalifikácií. Táto rada je nevyhnutným orgánom na podporu prípravy pracovníkov s potrebnou kvalifikáciou a množstvom v sektore poľnohospodárstva. Sektorová rada má špecifické požiadavky vzhľadom na poľnohospodárstvo, a preto je dôležité zachovať jej samostatnú pôsobnosť ako súčasť Aliancie sektorových rád.

Pre činnosť Sektorovej rady navrhujeme, aby s cieľom uskutočnenia aktivít so špecifickými úlohami členovia Sektorovej rady vytvárali pracovné skupiny zložené z členov Sektorovej rady a externých expertov napr. zástupcov praxe, vedeckých inštitúcií a excelentných vedeckých pracovísk a pod.. Sektorová rada by mala tvoriť kritéria hodnotenia poskytovateľov vzdelávania najmä z pohľadu uplatniteľnosti absolventov. Jednou zo základných úloh Sektorovej rady, ktorú je potrebné rozvinúť, je iniciovanie a podpora vytvárania aktívnych partnerstiev, vrátane zahraničných, so zamestnávateľmi, strednými a vysokými školami a s oprávnenými vzdelávacími inštitúciami certifikovanými pre proces overovania a uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania. Výzvou do budúceho obdobia, ktoré sa týkajú Národných štandardov zamestnávania (NŠZ) je intenzívne zapojenie členov sektorových rád na sledovania aktuálnych zamestnaní v sektore, úpravy aktuálnych požiadaviek trhu práce na zamestnanie, vrátane zmien v legislatíve a pod. Osobitnú pozornosť treba venovať inováciám, ich prepojeniu na NŠZ a ich významu do nasledujúceho obdobia

Inštitucionálne a personálne zloženie Sektorovej rady je v poriadku, či ide je pomer zamestnávateľov a zamestnávateľských združení, ich prínosu v činnosti vrátane dostatočného zastúpenie škôl a vedecko-výskumných inštitúcií. Určite by však bolo prínosom by mohlo byť viac stretnutí na rezortoch, užšie prepojenie s rezortami, napr. vyššia pozícia zástupcu príslušného rezortu v Sektorovej rade a pod. a ozrejenie činnosti rady pre kandidátov (dostatok nielen odbornej, ale hlavne časovej kapacity na túto činnosť).

Za oblasť veterinárstvo a rybárstvo odporúčame do stavu sektorovej rady zapojiť zástupcu Štátnej veterinárnej a potravinovej správy (ŠVPS SR), prípadne ich stavovskej organizácie.

Činnosť a kompetencie Sektorovej rady zabezpečuje schopnosť reagovať na aktuálne potreby trhu práce, na vplyv inovačných zmien a technologických trendov na zmeny v systéme celoživotného vzdelávania. Bude pokračovať aj v tvorbe a aktualizácii Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií. Bude zastrešovať projektové aktivity pre efektívne zosúladenie potrieb zamestnávateľov z praxe a celoživotného vzdelávania občanov pre podporu konkurencieschopnosti a transformácie hospodárstva Slovenska, čím sa bude podieľať aj na uplatniteľnosti občanov na trhu práce v produktívnom živote.

Sektorová rada pre poľnohospodárstvo sa venuje nielen aktuálnym potrebám a výzvam tohto sektora, ale aj budúcim perspektívam. Sledovanie zmien v štruktúre povolání a kvalifikácií je nevyhnutnou súčasťou jej činnosti, pretože dynamika poľnohospodárskeho sektora je v súčasnosti veľmi výrazná. Technologický rozvoj, zmeny v spotrebiteľských preferenciách a environmentálne výzvy vytvárajú nové požiadavky na pracovníkov v tomto odvetví.

### 3.15. Analýza sektora potravinárstva vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.15.1. Vývoj a význam sektora Potravinárstvo<sup>xxx</sup>

Potraviny predstavujú základnú ľudskú potrebu. Právo na potraviny, resp. adekvátnu výživu, je ukotvené v práve na život garantovanom Čl. 15 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. Rovnako Článok 25 Všeobecnej deklarácie ľudských práv z roku 1948 ustanovuje, že „Každý má právo na životnú úroveň zabezpečujúcu jemu i jeho rodine zdravie a blahobyt vrátane potraviny...“. Výroba potravín by preto mala byť pre každú vládu dôležitým prvkom národného hospodárstva. Nevyhnutnosť posilnenia postavenia potravinárskej výroby uznal aj zákonodarný zbor. Národná rada Slovenskej republiky začiatkom roka 2021 novelizovala zákon č. 45/2011 Z. z. o kritickej infraštruktúre, podľa ktorého sa stali sektor poľnohospodárstva a potravinárstva podsektormi kritickej infraštruktúry. Pre fungujúcu potravinársku výrobu je pritom nevyhnutné vytvorenie priaznivého podnikateľského prostredia, zabezpečenie konkurencieschopnosti potravinárskych podnikov v ťažkej konkurencii so zahraničnými, najmä veľkými výrobcami pôsobiacimi v rámci jednotného európskeho trhu a v neposlednom rade aj dostatok kvalifikovanej pracovnej sily.

Potravinársky sektor je definovaný podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti a sú do neho zahrnuté podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ Výroba potravín
- ✓ Výroba nápojov

V rámci Európskej únie, za účelom zabezpečenia bezpečných potravín pre 448 miliónov spotrebiteľov, je potravinárske odvetvie najväčším spracovateľským odvetvím, jeho podiel v rámci spracovateľského odvetvia (15,3%) je vyšší ako spracovanie kovových výrobkov (12,1 %), výroba strojov a zariadení (10,3 %) či automobilový priemysel (8,5 %). Potravinársky priemysel je zároveň jeden z najväčších zamestnávateľov v EÚ s počtom zamestnancov 4,62 miliónov, pričom až 39,4 % tržieb potravinárskeho odvetvia tvoria malé a stredné podniky. Potravinársky priemysel je najväčším spracovateľským odvetvím vo vyše polovici členských štátov Európskej únie. Európska únia je svetovou jednotkou v zahraničnom obchode s potravinami, pričom zahraničný obchod dosahuje aktívnu bilanciu 73 miliárd Eur.

#### 3.15.2. Hospodársky vplyv potravinárskeho sektora

Podľa Správy o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike za rok 2021, ktorú každoročne vydáva Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR, predstavoval podiel výroby potravín, nápojov a tabakových výrobkov v roku 2020 (údaje za rok 2021 v čase vydania Zelené správy ešte neboli dostupné) na hrubej pridanej hodnote 1,48 %, podiel na zamestnanosti 1,98 % a podiel na priemernej mzde 88,2 % (v roku 2021 to bolo 85,55 %). Tržby z predaja vlastných výrobkov a z predaja služieb dosiahli v roku 2021 sumu 3 606 mil.

eur, čo predstavovalo ich medziročné zvýšenie o 1,1 %. Z pohľadu zamestnanosti počet pracujúcich medziročne klesol o 1,9 % na 52,9 tis. osôb, z toho je 25,1 tis. mužov a 27,9 tis. žien. Priemerný vek pracujúcich v potravinárskej výrobe dosahuje 43,3 rokov. Priemerná mesačná mzda vo výrobe potravín a nápojov predstavovala v roku 2021 čiastku 1.262,- eur. Z pohľadu vzdelanostnej úrovne v odvetví pracuje 11,5 % vysokoškolsky vzdelaných ľudí, 36,9 % pracujúcich je so stredoškolským vzdelaním. Najpočetnejšou skupinou sú pracujúci s učňovským vzdelaním, a to 46,50, najmenej početnou je skupina pracujúcich so základným vzdelaním, a to 4,9 %. Slovenská republika však nevyužíva naplno potenciál potravinárskej výroby, ktorá v rámci Európskej únie tvorí najväčšie výrobné odvetvie a jedného z najväčších zamestnávateľov. Pre ilustráciu, porovnateľne veľké Dánsko má 5-násobne vyššiu produkciu, Írsko 7-násobne a susedná Česká republika má 3-násobne vyššiu hrubú potravinársku produkciu. Podľa reprezentatívneho prieskumu, ktorý každoročne uskutočňuje Potravinárska komora Slovenska, predstavuje podiel slovenských potravín na pultoch v maloobchode v roku 2023 hodnotu 41,7 %. V roku 2011, keď sa začalo s meraním, tento podiel predstavoval 50 %. Nízka konkurencieschopnosť potravinárskych podnikov a s tým súvisiaci vysoký rast nákladov počas kríz ako COVID-19, energetická kríza, či vojenský konflikt na Ukrajine, sa podpísal pod druhú najvyššiu infláciu cien potravín v Európskej únii.

### 3.15.3. Najvýznamnejšie podniky potravinárskeho sektora

Najvýznamnejšími výrobcami potravín v Slovenskej republike podľa tržieb za rok 2021 je spoločnosť NESTLÉ SLOVENSKO, s.r.o. s tržbami za rok 2021 vo výške 216 mil. eur, nasleduje spoločnosť Rajo, s.r.o. Bratislava s tržbami 186 mil. eur, tretím najväčším výrobným podnikom je Tauris Group, a.s. Rimavská sobota s tržbami 137 mil. eur, za ktorou nasleduje spoločnosť Mecom Group, s.r.o. Humenné s tržbami za rok 2021 vo výške 136 mil. eur. Najväčším výrobcom nápojov v Slovenskej republike je spoločnosť Plzeňský Prazdroj Slovensko, a.s. Veľký Krtíš s obrátom 126 mil. eur, po ktorej nasleduje Heineken Slovensko, a.s. Hurbanovo s tržbami 102 mil. eur a Kofola, a.s. Rajecká Lesná s tržbami 80 mil. eur.

Z pohľadu jednotlivých potravinárskych odvetví je najväčším potravinárskym odvetvím spracovanie a konzervovanie mäsa a mäsových produktov (20,1 %), nasleduje výroba mliečnych výrobkov (17,2 %), tretím najväčším odvetvím je výroby pečiva a múčnych výrobkov. V roku 2021 bol registrovaný počet podnikov v potravinárskom priemysle na úrovni 4 891, z toho právnických osôb bolo 2 912, registrovaných fyzických osôb 1 979. Najväčší počet podnikov bol registrovaný v odvetví výroby ostatných potravinárskych výrobkov, druhým najpočetnejším odvetvím je výroba nápojov. Údaje o regionálnej štruktúre potravinárskych podnikov nie sú k dispozícii, potravinárske prevádzky sú však vzhľadom na svoj počet zastúpené vo všetkých regiónoch.



#### 3.15.4. História činnosti Sektorovej rady pre potravinárstvo

Sektorová rada pre potravinárstvo vznikla v roku 2010 v rámci realizácie etáp projektu Národná sústava povolání (NSP). SR Sektorová rada pre potravinárstvo sa nasledovne podieľala na činnosti nasledujúcich projektov Národná sústava kvalifikácií (NSK) a Sektorovo riadené inovácie (SRI).

Sektorová rada pre potravinárstvo sa v rámci projektu Národná sústava kvalifikácií (NSK) zaoberala revíziou kvalifikácií k revidovaným povolaniam podľa NSP za účelom vytvorenia jednotného systému, ktorý definuje zručnosti, vedomosti a kľúčové kompetencie potrebné na získanie kvalifikácie. Na výsledky tejto činnosti nadväzoval ďalší projekt Systém overovania kvalifikácií za účasti viacerých expertov zo Sektorovej rady pre potravinárstvo.

Výstupom práce Sektorovej rady pre potravinárstvo na projekte Sektorovo riadené inovácie bol dokument Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore potravinárstvo do roku 2030, ktorého hlavným cieľom bolo zmapovanie vplyvu inovácií a prechod na Priemysel 4.0 na ľudské zdroje.

#### 3.15.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada pre potravinárstvo je zložená zo zástupcov všetkých relevantných inštitúcií – potravinárskych samospráv, predstaviteľov najväčších potravinárskych podnikov, vysokých a stredných odborných škôl, vedeckých a výskumných inštitúcií, Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR, Odborového zväzu potravinárov SR, samosprávnych krajov, ale aj Štátneho inštitútu odborného vzdelávania. Vo väčšine prípadov sú zástupcami odborníci s viac ako 10-ročnou praxou v danom odbore, so skúsenosťami s prácou v pracovných skupinách. Mnohí sa podieľali a podieľajú na príprave strategických dokumentov pre odvetvie potravinárstva. Silnou stránkou sektorovej rady je kontinuita – experti pôsobia v oblasti vzdelávania, vedy, potravinárskej praxe už mnohé roky, majú priamy kontakt so študentami, zamestnancami v sektore, majiteľmi a generálnymi riaditeľmi podnikov a tak je možné priamo prenášať skúsenosti a spätnú väzbu do ďalšej práce. Mnohí členovia sektorovej rady majú rovnako skúsenosti v medzinárodnom priestore, či už na základe pracovných skúseností vo veľkých, nadnárodných podnikoch, v medzinárodných inštitúciách a európskych a zahraničných asociáciách. Práve skúsenosti a kontakt so zahraničím prináša cenné poznatky v rámci prípravy strategických dokumentov. Slabou stránkou sektorovej rady je častá výmena zástupcov zo strany štátnych inštitúcií, ale aj niektorých potravinárskych podnikov. To môže spomaliť prácu v sektorovej rade, nakoľko noví členovia, aj keď mnohokrát ide o zástupcov, ktorí v rámci odvetvia pôsobia dlhšiu dobu a teda sú ostatným členom sektorovej rady známi, potrebujú však určitý čas na oboznámenie sa so systémom práce sektorovej rady, jej základným poslaním a aktuálne riešenými projektami.

### 3.15.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre potravinárstvo schválila spolu 54 národných štandardov zamestnaní.

### 3.15.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

Pre sektor potravinárstva bolo vypracovaných spolu 25 kariet kvalifikácií, z ktorých až 52% zodpovedá úrovni kvalifikačného rámca 3 a 24% úrovni kvalifikačného rámca 4.

### 3.15.8. Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre potravinárstvo<sup>xxx</sup>

V rámci zachovania konkurencieschopnosti výroby potravín na Slovensku je nevyhnutné zavádzanie inovácií, inovatívnych technológií a nových riešení pre celú potravinársku výrobu. Táto vytvára možnosť pre celé odvetvie hospodárstva s vysokou pridanou hodnotou a má veľkú perspektívu vzhľadom na veľkosť potravinárskeho odvetvia v rámci celej Európskej únie a jej schopnosť prinášať inovácie a zamestnanosť aj do najodľahlejších regiónov. Pre úspešné naplnenie tejto vízie je kľúčová kvalifikovaná pracovná sila plne pripravená z pohľadu odborných zručností a vedomostí. Vzhľadom na skutočnosť, že krízové obdobie po roku 2020 poznačené pandémiou COVID-19, vojnou na Ukrajine a energetickou krízou zasiahlo celú spoločnosť a jej fungovanie, potravinárske odvetvie a riadenie ľudských zdrojov, bude potrebné prehodnotiť návrhy sektorových opatrení, konkrétnych aktivít a termíny plnenia identifikované v Stratégii rozvoja ľudských zdrojov v sektore potravinárstva do roku 2030. Identifikácia kľúčových zmien na trhu práce je možná len na základe dostupnosti adekvátnych dát - počty pracovníkov zamestnaných na daných pracovných miestach. Úlohou sektorovej rady bude identifikovať dáta, ich zdroje, spôsob zberu a vyhodnocovanie.

Presnú identifikáciu jednotlivých pracovných pozícií, ktoré sa vplyvom digitalizácie a automatizácie stanú obsolentné, rovnako podrobnú analýzu zmien vedomostí a zručností je možné vykonať len na základe diskusie v úplnom zložení Sektorovej rady zloženej zo zástupcov všetkých potravinárskych odvetví, potravinárskych odborov, zástupcov ministerstiev a štátnych orgánov.

Sektorová rada pre potravinárstvo je prierezovým a svojou povahou jedinečným zoskupením, ktoré svojou činnosťou vytvára nevyhnutné podmienky pre prípravu zamestnancov s potrebnou kvalifikáciou a môže sa zaslúžiť o prehodnotenie vzdelávania vzhľadom na potreby potravinárskej praxe. Vzhľadom na veľké množstvo subjektov pôsobiacich v potravinárskom sektore bez vzájomného prepojenia je dôležité kreovať subjekt, ktorý bude definovať potreby sektora pre optimálnu prípravu odborníkov. Túto činnosť by mal zastrešovať štát prostredníctvom Sektorovej rady pre potravinárstvo, ktorá bude súčasťou Aliancie sektorových rád.

### 3.16. Analýza sektora remeslá a osobné služby vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.16.1. Vývoj a význam sektora remeslá a osobné služby<sup>xxxii</sup>

Remeslá z hľadiska ich vzniku od feudalizmu a vývoja po súčasnosť nie je nutné predstavovať. Dôležitým kľúčom pre určenie ich významu pre súčasnú slovenskú ekonomiku a rovnako pre krajiny Európskej únie je vymedzenie remeselnej činnosti podľa spoločnej terminológie EÚ, Svetovej obchodnej organizácie a Organizácie spojených národov, že remeselná činnosť je druh odbornej činnosti na výrobu tovarov, prác, poskytovanie služieb predovšetkým na spotrebiteľské účely v malých sériách, kus po kuse, vrátane pre jednotlivé objednávky, využívajúc špeciálne odborné znalosti, špeciálne technológie, zručnosti, schopnosti, tradície. Z uvedeného vyplýva, že remeselná činnosť, aj napriek priemyselnej revolúcii a technologickým inováciám v polovici 20. storočia, nielenže prežila, práve naopak je žiadaná (príkladom sú popredné štáty EÚ – Francúzsko, Nemecko, Taliansko).

Slovensko z hľadiska remeselných tradícií a zručností má veľké predpoklady zaradiť sa medzi TOP krajiny. Samozrejme vtedy, ak tomuto sektoru štát bude venovať patričnú pozornosť a podporu, pretože masová výroba v mnohých oblastiach prestala slúžiť ako garant úspešného fungovania firiem. Taktiež treba poznamenať, že v rokoch 2020, 2021 a roku 2023, v dôsledku troch kríz : Pandémia Covid-19, energetická kríza a ozbrojený konflikt na Ukrajine, sa štruktúra sektora remeslá a osobné služby zmenila z relatívne stabilného podnikateľského prostredia a príležitostí pre podnikanie do roku 2019 na menej stabilné podnikateľské prostredie, osobitne s dopadom na podnikanie fyzických osôb a malých a stredných podnikov.

#### 3.16.2. Hospodársky vplyv sektora Remeslá a osobné služby

Podľa výsledkov, ktoré spracovala TRIXIMA Bratislava spol. s r.o. za roky 2001 až 2020, sektor z 1,0% podielu v roku 2001 mal za roky 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 a 2020 rovnaký 1,2 % -ný podiel na tvorbe hrubého domáceho produktu na Slovensku a tento podiel, z dlhodobého pohľadu mierne rástol. Z hľadiska tvorby HDP má tento sektor v porovnaní s ostatnými sektormi (celkový počet sektorov je 24) väčší podiel než 8 sektorov s podielom od 0,4 do 1,0%. Naproti tomu, sektor má v 11 krajinách EÚ dominantnejší podiel na tvorbe HDP než na Slovensku. Najvýznamnejšie postavenie má sektor v krajinách Taliansko (3 %) a Španielsko (2 %). Slovensko sa nachádza medzi 44 % krajinami EÚ s najvyšším podielom tohto sektora na celkovom HDP.

Slovensko má na to, aby podiel pridanej hodnoty v sektore narastal, pokiaľ sociálni partneri -reprezentanti sektorov v sektorových rád, budú venovať viac pozornosti problematike poskytovateľom služieb v sektore remeslá a osobné služby. Počet poskytovateľov služieb v sektore v porovnaní s ostatnými sektormi je významný (len 8 sektorov má viac poskytovateľov služieb) a naproti tomu, priemerná hrubá mesačná mzda v sektore predstavuje 793 € čo je najnižšia zo všetkých 24 sektorov. Kým nebude na Slovensku

poskytovanie služieb v sektore významne finančne posilnené a ohodnotené, budú poskytovatelia služieb v sektore tieto služby poskytovať za výrazne vyššie a lepšie finančné ohodnotenie v zahraničí prevažne v Nemecku a Rakúsku. Riešenie finančného ohodnotenia poskytovateľov služieb v sektore z hľadiska udržateľnosti sektora patrí k prioritám sektorovej rady pre remeslá a osobné služby pod gesciou AZZZ SR.

Aktuálne má na Slovensku oprávnenie podnikáť 494 235 osôb v postavení fyzickej osoby. Významná väčšina z nich pritom podniká na základe živnostenského oprávnenia. V skutočnosti neexistuje presná databáza, koľko je skutočne podnikateľských subjektov poskytujúcich služby v sektore v rámci hlavnej činnosti a podnikateľských subjektov poskytujúcich služby v sektore popri hlavnej činnosti. Na základe dostupných databáz v spolupráci so všetkými sociálnymi partnermi je potrebné vykonať analýzu skutočného počtu podnikateľských subjektov poskytujúcich služby v sektore v členení FO a PO vrátane zamestnancov a následne pre nich pripraviť informačnú platformu, poradenstvo, konzultácie s cieľom zapojiť ich do výziev a podporných programov zameraných na sektor a tým rozvíjať ich vedomosti, kompetencie a zručnosti a tým prispieť k zvyšovaniu podielu HDP sektora. Z hľadiska ekonomického rastu Slovenska, sektor má značné predpoklady pre rozvoj a podporu pracovných síl, aby vznikalo viac rodinných firiem v remeselných činnostiach podľa špecifik tradícií a prírodných zdrojov toho ktorého regiónu Slovenska, aby sa tak obnovili vymierajúce odbory na stredných školách, aby remeselníci nemuseli odchádzať za lepšie platenou prácou do zahraničia, aby sa Slovensko stalo krajinou s vlastnou výrobou tovarov s možnosťami podporiť aj exportnú oblasť Slovenska.

### 3.16.3. Najvýznamnejšie podniky sektora Remeslá a osobné služby

Hovoriť o vplyve sektora buď pre hospodárstvo Slovenskej republiky ako celku alebo predovšetkým pre miestne regionálne hospodárstva, znamená hovoriť o prínose malých a stredných podnikateľov pre miestne regionálne hospodárstva, pretože poskytujú nevyhnutné tovary a služby prispôbené potrebám spotrebiteľov a to aj v geografických oblastiach, ktoré sú menej prepojené s mestskými centrami.

Sektor remeslá a osobné služby je špecifický. Zastrešuje profesijné povolania, ktoré sú prierezové cez všetky sektory. Z tohto dôvodu je takmer nemožné jednoznačne určiť nielen kvantifikáciu ekonomických ukazovateľov (podiel na HDP, počet pracujúcich v sektore,...) ale aj najvýznamnejšie podniky sektora.

Bez poskytovateľov služieb v sektore by nefungovali ani iné sektory, pre ktorých sú významnými subdodávateľmi napr. stavebníctvo, automobilový priemysel, potravinársky priemysel, poľnohospodársky priemysel a iné.

Významnou ambíciou sektorovej rady pre remeslá a osobné služby pre budúce obdobie bude poukazovať na príklady dobrej praxe v sektore, úspešných majstrov remesla, navrhovať

podmienky vznik rodinných podnikov, registrovaných rodinných podnikov ako aj jednotlivcov, ktorí môžu byť vzorom a príkladom nie len pre komunitu sektore.

Nezastupiteľné miesto sektorovej rady sektora je aj dohľad nad kvalitou poskytovaných služieb. Súčasne poskytovať konzultačnú pomoc pri presadzovaní sa v rámci podporných štátnych programov ako aj navrhovať aby sa v študijných a učebných osnovách odborného a univerzitného štúdia a prístupoch kontinuálneho profesijného rozvoja plne zohľadňovali kompetencie a zručnosti potrebné pri zelenej transformácii, s dôrazom na širší proces ekologizácie pracovných miest a vzájomnú závislosť medzi sektormi.

#### 3.16.4. História činnosti Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby

Vzniku Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby predchádzal vznik Slovenskej živnostenskej komory so sídlom v Žilina zákonom č. 126/1998 Z. z. SŽK reprezentuje a zastupuje záujmy živnostníkov, malých a stredných podnikateľov a podieľa sa na vzdelávaní a zlepšovaní celkových podmienok na podnikanie. Od roku 2001 vykonáva skúšky na overenie odbornej spôsobilosti pre remeslá a osobné prostredníctvom ktorých, je možné po odbornom preskúšaní nadobudnúť úplnú kvalifikáciu a následne vykonávať samostatnú podnikateľskú činnosť.

SŽK je členom Rady zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania a koordinuje proces duálneho vzdelávania. Od roku 2019 je členom Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, presadzuje záujmy živnostníkov v Hospodárskej a sociálnej rade SR.

Trh práce sa zásadným spôsobom mení, takže celá spoločnosť a najmä celoživotné vzdelávanie sa bude musieť prispôbiť týmto zmenám a pripraviť sa na ne. Za týmto účelom sú zriaďované sektorové rady, ktoré spájajú odborníkov z 24 sektorov národného hospodárstva so zástupcami inštitúcií pripravujúcich kvalifikovanú pracovnú silu pre trh práce. Sektorové rady budujú Národnú sústavu povolání, teda identifikujú pracovné pozície, požiadavky zamestnávateľov na ich výkon a inovácie, ktoré menia alebo budú zásadných spôsobom meniť požiadavky na odborné vedomosti a zručnosti pracovnej sily. V nadväznosti na tieto dátové zdroje budujú Národnú sústavu kvalifikácií, v rámci ktorej sa určujú podmienky overovania kvalifikácií na výkon pracovných pozícií.

Sektorové rady, vytvárajú ideálny priestor na sieťovanie špičkových expertov v sektoroch a umožňujú efektívne posúvať dopredu prípravu ľudských zdrojov v národnom hospodárstve na dosiahnutie konkurencieschopnosti a udržateľného rastu našej krajiny.

V kontexte definovaných 24 sektorov národného hospodárstva medzi ktoré patria aj remeslá a osobné služby a v súlade so zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov vznikla v roku 2012 Sektorová rada pre remeslá a osobné služby, ktorá bola konštituovaná na personálnom zložení z expertov a odborníkov z prostredia stredných odborných škôl, podnikateľskej obce reprezentovanej zástupcami SŽK

a cechov SZZ. Sektorová rada pre remeslá a osobné služby, pod vedením Róberta Schmidta, so skupinou expertov sa podieľala na tvorbe Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií. Európska únia sa už dlhšiu dobu usiluje o zjednodušenie uznávania kvalifikácií medzi jej členskými štátmi. Základným nástrojom tohto úsilia sa stal Európsky kvalifikačný rámec. Každá kvalifikácia je priradená k jednej z ôsmich úrovní Slovenského kvalifikačného rámca a následne aj k jednej z ôsmich úrovní EKR. Prostredníctvom tzv. priraďovacieho procesu sa SKKR prepojil s EKR v roku 2017, čím sa SKKR stal národným kvalifikačným rámcom Slovenskej republiky a prepojil na úroveň EKR pre celoživotné vzdelávanie. SKKR obsahuje národné deskriptory, ktoré vyjadrujú vzdelávacie výstupy vo vzťahu k odborným vedomostiam, zručnostiam a kompetenciám, čo umožňuje sektorovej rade pre remeslá a osobné služby využívať tento nástroj pre svoje aktivity smerované na podporu a rozvoj ľudských zdrojov v sektore. S cieľom zvýšenia kvality a efektívnosti celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie a komplexné nastavenie systému overovania kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v SR bol v marci 2019 prijatý Národný projekt systému overovania kvalifikácií v SR. Sektorová rada pre remeslá a osobné služby v realizácii tohto projektu zohrala svoju nezastupiteľnú úlohu. Pod vedením Roberta Schmidta bola vytvorená skupina expertov, ktorí vytvorili Hodnotiace manuály podľa kvalifikačných štandardov z Národnej sústavy kvalifikácií.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že etablovanie a osamostatnenie sa sektorovej rady pre remeslá a osobné služby sa postupne stalo nevyhnutnosťou o čom svedčí aj jej aktívna účasť na tvorbe Stratégia rozvoja ľudských zdrojov pre remeslá a osobné služby do roku 2030 ako aj na NP Podpora sociálneho dialógu, v ktorom sociálnym partnerom je AZZZ SR a tým aj Sektorová rada pre remeslá a osobné služby.

Sektorová rada pre remeslá a osobné služby vidí aj naďalej svoje poslanie v aktívnej účasti vo všetkých projektoch, ktoré sa budú na pôde AZZZ SR aj v ďalších rokoch od roku 2024 realizovať. Vzdelávať remeselníkov, živnostníkov, zamestnancov v danom sektore, poskytovať im poradenstvo, konzultácie, nepretržite monitorovať ich udržateľnosť na trhu práce a úzko spolupracovať so všetkými sociálnymi partnermi a ústrednými orgánmi štátnej správy pre zamestnanosť, vzdelávanie a podnikanie - to sú úlohy, ktoré Sektorová rada pre remeslá a osobné službám ambíciu plniť aj v budúcnosti.

### 3.16.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada pre remeslá a osobné služby, počas svojej viacročnej pôsobnosti, zaznamenávala isté personálne zmeny čo sa týka štruktúry a počtu jej členov. Základná odborná kostra zostala nezmenená a v súčasnosti je inštitucionálne a personálne stabilná v súlade s jej obsahovým zameraním. V poslednom období je počet vzrástol na 26 členov. Jej členovia reprezentujú odvetvovo príslušné stavovské a profesijné združenia (AZZZ, RÚZ, APZD, SŽK, SZZ, SPPK, Slovenská podologická spoločnosť, Ústredie ľudovej umeleckej výroby, Cech

kachliarov, Cech predajcov a autoservisov, Cech strechárov Slovenska, Cech zvéračských odborníkov, Pro Cosmetics s.r.o. a Cech pekárov a cukrárov západného Slovenska), zástupca ústredného orgánu štátnej správy pre živnostenské podnikanie a vzdelávanie (ŠIOV) a zástupca relevantných stredných odborných škôl a vysokej školy. Reprezentatívne zloženie Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby v celej rozmanitosti je jej silnou stránkou. Medzi jej slabé stránky možno označiť nedostatočné kompetencie ovplyvňovať riešenia problémov malých podnikateľov a stredných podnikov na príslušných rezortných úrovniach štátu, ktoré sa týkajú problematiky sektora remeslá a osobné služby.

Optimálny počet členov sektorovej rady je 13 až 15 a pri zachovaní možnosti prizývať ďalších expertov do ad hoc vytvorených pracovných skupín pre riešenie špecifických problémov a úloh, štruktúra členov sektorovej rady spĺňa predpoklady pre potrebné riešenia problematiky aktuálnych požiadaviek a potrieb trhu práce v sektore remesiel a osobných služieb.

### 3.16.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou.

Sektorová rada v rámci NP Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR vytvorila a zrevidovala 82 národných štandardov zamestnaní.

Sektorová rada vníma zásadný nesúlad medzi kvalifikačnými požiadavkami v rámci jednotlivých národných štandardov zamestnaní a kvalifikačnými požiadavkami pre regulované činnosti podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Je veľké množstvo povolání ak sú vykonávané v závislej činnosti, zamestnávateľ vyžaduje splnenie kvalifikačných požiadaviek, pričom ak táto činnosť je vykonávaná podnikateľským spôsobom sa nevyžaduje preukázanie odbornej (kvalifikácie) spôsobilosti t. j. je voľnou živnosťou.

Súčasne sektorová rada vníma obdobne aj uplatnenie výstupov zo SOK, kde zamestnávateľ vyžaduje od zamestnanca v rámci poskytovanej služby kvalifikáciu, pričom poskytnutie služby podnikateľským spôsobom je voľnou živnosťou.

Sektorová rada má ambíciu v spolupráci so stavovskými organizáciami na pôde AZZZ SR, SŽK a ústrednými orgánmi štátnej prehodnotiť a navrhnúť zosúladenie kvalifikačných požiadaviek pre činnosti poskytujúce služby v závislej činnosti a podnikateľským spôsobom. Osobitnou oblasťou sú činnosti ohrozujúce bezpečnosť a zdravie.

### 3.16.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

S cieľom zvýšenia kvality a efektívnosti celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľadovanie a zvyšovanie kvalifikácie sa javí akútna potreba vykonať revíziu všetkých kariet kvalifikácií v rámci NSK s cieľom rešpektovania požiadaviek na

kvalifikáciu pre jednotlivé činnosti v kontexte požiadaviek 21. storočia. Sektorová rada remeslá a osobné služby spravuje podľa aktuálnych informácií 52 kariet kvalifikácií.

### 3.16.8. Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby<sup>xxxiii</sup>

Vznik a zriadenie samostatnej Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby vyplynulo z plnenia jej hlavných úloh :

- ✓ monitorovať a predkladať požiadavky a potreby zamestnávateľov (malých a stredných podnikov) a živnostníkov na kvalifikovanú pracovnú silu v danom odbore a segmente, v ktorom podnikajú;
- ✓ prispievať k zosúladovaniu celoživotného vzdelávania pracovnej sily (remeselníkov a pracovníkov poskytujúcich osobné služby obyvateľstvu) s požiadavkami a potrebami trhu práce v záujme dosiahnutia dlhodobou udržateľnej pracovnej sily na trhu práce, konkurencieschopnosti, produktivity práce a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva SR;

Za tým účelom Sektorová rada pre remeslá a osobné služby reprezentuje záujmy sektora ako relevantný zástupca trhu práce a systému celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike s právomocou predkladať stanoviská o požiadavkách a potrebách zamestnávateľov a živnostníkov na kvalifikovanú pracovnú silu v sektore; verifikuje analýzu, prognózy a ďalšie výstupy v sektore na základe aktuálnych a komplexných informácií o štandardných nárokoch pre jednotlivé pracovné miesta na trhu práce, odborne ich interpretuje; stanovuje postupy, kompetencie a zodpovednosti pre stratégiu tvorby nových pracovných miest v sektore; identifikuje a deklaruje potrebu na kvalifikovanú pracovnú silu v sektore; vytvára predpoklady a prenáša požiadavky a potreby trhu práce do systému celoživotného vzdelávania; vytvára aktívne partnerstvá so zamestnávateľmi, strednými a vysokými školami a s oprávnenými vzdelávacími inštitúciami certifikovanými na proces overovania a uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania; zvyšuje angažovanosť a zainteresovanosť zamestnávateľov malých a stredných podnikov, ako aj SZČO a inštitúcií celoživotného vzdelávania, najmä ich aktívny prístup k zosúladovaniu potrieb trhu práce so systémom celoživotného vzdelávania; odsúhlasuje kvalifikačné a hodnotiace štandardy (karty kvalifikácií) vytvorené sekciou NSK a ich finálnu verziu predkladá Národnej rade pre vzdelávanie a kvalifikácie na schválenie; predkladá Aliancii sektorových rád podnety na zmenu legislatívy v oblasti zisťovania, monitorovania a predvídania potrieb trhu práce, zosúladovania vzdelávacieho systému s týmito potrebami, organizácie odbornej prípravy pre trh práce a uznávaní výsledkov celoživotného vzdelávania; v oblasti OVP spolupracuje so stavovskými a profesijnými organizáciami.

Sektorová rada pre remeslá a osobné služby je prierezovou korporáciou medzi sektorovými radami, ktoré využívajú pracovnú silu sektora remesiel vo výrobnej,



dokončovacej a servisnej sfére, ktoré potrebujú mať k dispozícii takú pracovnú silu, ktorá zodpovedá novým technológiám a inováciám v zmysle zelenej ekonomiky a digitalizácie.

Z uvedených hlavných úloh a cieľov je potrebné zdôrazniť, že Sektorová rada pre remeslá a osobné služby má rozhodujúci význam vo fungovaní a rozvoji ľudských zdrojov sektora, ktorý zastupuje.

### 3.17. Analýza sektora sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.17.1. Vývoj a význam sektora sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály<sup>xxxiv</sup>

Sektor Skla, keramiky, minerálnych látok a nekovových materiálov zabezpečuje v Slovenskej republike tradičné a nenahraditeľné výrobné odvetvia pre národné hospodárstvo. Zahŕňa výrobu skla a výrobkov zo skla, výrobu cementu, stavebných materiálov, keramických a žiaruvzdorných materiálov. Podľa klasifikácie ekonomických činností do sektora spadajú výrobné podniky podľa SK NACE Rev, 2 – 23 Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov. Táto divízia zahŕňa:

- ✓ 23.1. Výroba skla a výrobkov zo skla
- ✓ 23.2. Výroba žiaruvzdorných výrobkov
- ✓ 23.4. Výroba ostatných porcelánových a keramických výrobkov
- ✓ 23.5 Výroba cementu, vápna a sadry
- ✓ 23.6. Výroba výrobkov z betónu, sadry a cementu
- ✓ 23.7. Rezanie, tvarovanie a konečná úprava kameňa
- ✓ 23.9. Ostatné nekovové minerálne výrobky

Hoci sektor patrí z hľadiska posúdenia existujúcich sektorových rád k menším sektorom, portfólio jeho výrobkov je nenahraditeľné a preniká do všetkých odvetví nášho života. Jeho výrobky smerujú nielen na domáci trh, ale i do krajín EÚ a ostatného sveta. Jeho význam podčiarkuje fakt, že výrobné podniky sú prostredníctvom svojich zamestnávateľských vzťahov etablované v štruktúrach medzinárodných organizácií EÚ ako sú GLASS ALLIANCE EUROPE (GAE) Európska cementárska asociácia (CEMBUREAU).

#### 3.17.2. Hospodársky vplyv sektora sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály

Ako bolo spomenuté v úvodnej časti, hoci sektor patrí k menším, jeho význam je nezastupiteľný. V súčasnosti má sektor 0,8% podiel HDP v SR. Dominantné postavenie má predovšetkým v Trenčianskom a v Trnavskom kraji. K najvýznamnejším zamestnávateľom patrí výrobca sklenených vlákien na báze skloviny EUTAL spoločnosť Johns Manville Slovakia a.s. v Trnave, výrobca úžitkového skla RONA a.s. Lednické Rovne a výrobca cementu CRH Slovensko a.s. Rohožník, ktorí zamestnávajú až 20% zamestnancov sektora a vytvárajú 15% HDP v sektore. TOP 10 spoločností tvorí približne 42% HDP v sektore.

Zahraničné spoločnosti, ktoré sú akcionármi v podnikoch ponúkajú až o 40% vyššie mzdy, avšak pri podstatne vyššej produktivite práce, a to až o 80%, čo predstavuje 47 tis. EUR na zamestnanca, pri priemere v sektore 35,5 tis. EUR na zamestnanca a v rámci SR 21 tis. EUR na zamestnanca. Na celkovej tvorbe HDP sektora to predstavuje 65%. V sektore pracuje približne 19 000 zamestnancov, z nich pracuje v podnikovej sfére až 85%, 9% sú fyzické osoby podnikatelia, zvyšných 6% sú zamestnanci fyzických osôb – podnikateľov. Až 75% pracujúcich

v sektore sú muži. Z hľadiska zastúpenia regiónov viac ako 20% pracuje v Trenčianskom kraji a spolu s Bratislavským a Trnavským krajom predstavujú 55% zamestnanosti sektora.

### 3.17.3. Najvýznamnejšie podniky sektora sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály

#### Sklo a sklárske podniky

Sklárstvo patrí k najstarším výrobám vo svete a má bohaté tradície i na Slovensku. Slovenský sklársky priemysel patrí k výrobným odvetviám s nezastupiteľným významom a postavením v národnom hospodárstve SR. Je založený na relatívne dostupnej surovinovej základni. Rozhodujúce výrobné podniky sú združené vo Zväze sklárskeho priemyslu SR (ZvSP SR) a predstavujú cca 3000 zamestnancov. ZvSP SR je členom Glass Alliance Europe. V nasledovnom prehľade sú uvedené podľa regiónov, aktuálneho obratu a výrobného sortimentu.

Johns Manville Slovakia a.s. Trnava, Trnavský kraj. Výrobca sklenených vlákien na báze skloviny EUTAL ako výstuže do plastov a stavebných materiálov. Akcionárom spoločnosti je Johns Manville Europe GmbH a je v portfóliu Berksihire Hathaway INC. Warena Buffeta. Spoločnosť patrí k najväčším výrobcam skleneného vlákna na báze skloviny Eutal v Európe (jej podiel je 18 %). V rámci Slovenska je z hľadiska obratu najväčším výrobcam v sklárskom priemysle, utaví 150 tis ton skloviny za rok a je druhým najväčším zamestnávateľom. Prostredníctvom svojich akcionárov a vlastnou vývojovou činnosťou neustále modernizuje výrobný proces znižovaním energetickej náročnosti a predovšetkým znižovaním emisií. Hospodárske výsledky spoločnosti dosiahli v minulom roku rekordné tržby 157 mil. EUR pri zisku 11,9 mil. EUR, pridanej hodnote 46,2 mil. EUR a zamestnanosti 842 pracovníkov.

RONA a.s. Lednické Rovne, Výroba úžitkového skla, Trenčiansky kraj. predstavuje významného svetového výrobcu vysokokvalitného nápojového skla, hotelového skla a dekoračných výrobkov zo skla. Využitie najmodernejších technológií a dizajnu sa odráža v zaujímavej a širokej ponuke produktov. Skláreň je proexportne orientovaná. Medzi najvýznamnejších partnerov sklárne patria svetové značky ako Rosenthal, Leonardo, Villeroy Boch, Schott a ďalšie. Vďaka technologickej vyspelosti a vysokej kvality výrobkov sa skláraň postupne stala svetovým lídrom v oblasti dodávok nápojového skla pre letecké spoločnosti. RONA a.s. je najväčším zamestnávateľom v sklárskom priemysle na Slovensku, v priemere zamestnáva okolo 1200 zamestnancov. Venuje sa a podporuje či už vlastný výskum a vývoj, ale i intenzívne spolupracuje a podporuje výskumnú základňu na Slovensku ako aj stredné a vysoké školstvo. V roku 2022 dosiahla najvyššie tržby v histórii. Predstavovali 98,6 mil. EUR pri zisku 2,77 mil. EUR a pridanej hodnote 40,3 mil. EUR.

VETROPACK NEMŠOVÁ s.r.o. NEMŠOVÁ, Výroba obalového skla, Trenčiansky kraj. Švajčiarsky holding VETROPACK začlenil skláraň do svojho portfólia v roku 2002. Dnes v sklárni fungujú dva taviace agregáty na výrobu bieleho a zeleného obalového skla – fľaše

a konzervové sklo, ktoré produkujú približne 500 miliónov kusov obalov ročne. Holding VETROPACK patrí medzi najväčších výrobcov obalového skla Európe. Výroba obalového skla predstavuje dominantné postavenie na európskom trhu. Nemšovský Vetropack sa stal modernou výrobnou jednotkou v obalovom skle s pokračujúcim trendom modernizácie a príkladnou systematickou starostlivosťou o životné prostredie. Nakoľko Vetropack Nemšová je druhým najväčším producentom skloviny v Slovenskej republike (po Johns Manville Slovakia a.s. Trnava), utaví takmer 140 tis. ton skloviny/rok, znamená to, že je i veľkým producentom emisii. Z tohto dôvodu venuje značnú pozornosť riešeniu znižovania emisií a to modernizáciou taviacich agregátov, surovinovému hospodárstvu a v neposlednom rade recyklácii odpadového skla. Vetropack Nemšová je jediným recyklátorom obalového skla na Slovensku. Moderná recyklačná linka dokáže spracovať viac ako 120 tis. ton odpadového skla ročne. Avšak jej potenciálna kapacita nie je dostatočne využitá. Je to spôsobené nedostatkom odpadového skla, ktoré je nutné importovať zo zahraničia. Jedinečnosť skla ako materiálu spočíva v jeho 100% recyklovateľnosti, to znamená, že sklo možno vyrobiť znovu zo skla a podstatne znížiť emisie a usporiť vstupné suroviny na výrobu. Vyspelé zahraničné krajiny vyzbierajú viac ako 90% potenciálneho odpadového skla a sú schopné vyrábať obalové sklo až z 95% z odpadového skla. To je výzva pre Slovensko a jeho štátne orgány zaviesť taký systém separácie a recyklácie odpadového skla aby sa dosiahla úroveň vyspelých európskych krajín (v súčasnosti sa na Slovensku recykluje asi 50% potenciálneho odpadového skla). Tržby Vetropacku Nemšová boli v roku 2022 rekordné, predstavovali 68,5 mil. EUR pri miernom zisku 0,0126 mil. EUR, pridanej hodnoty 24,8 mil. EUR a 418 zamestnancoch.

#### Nekovové materiály

##### Cement

Danucem Slovensko a.s. Rohožník Bratislavský kraj. So svojimi dvoma cementárňami v Rohožníku a Turni nad Bodvou predstavuje najsilnejšieho hráča na trhu výroby cementu. Spoločnosť sa v roku 2015 stala integrálnou súčasťou skupiny CRH Investment BV Holandsko, ktorá patrí k najvýznamnejším celosvetovým producentom stavebných hmôt. Na Slovensku spoločnosť zamestnáva cca. 770 pracovníkov. Pri výrobe viac ako 2 mil. ton cementu ročne sa snaží dbať najmä na dodržiavanie bezpečnostných a environmentálnych štandardov. Ako jediná cementáreň na Slovensku vyrába biely cement. Cementáreň Rohožník je najmladšou cementárňou na Slovensku; prvý slinok bol vyrobený v roku 1976. Tržby za rok 2022 dosiahli rekordných 279 mil. EUR pri zisku 13,82 mil. EUR.

Považská cementáreň a. s., Ladce Trenčiansky kraj je jednou z najmodernejších cementární v Európe. Každoročne vyrába približne 1 milión ton portlandských a troskovo-portlandských cementov a špeciálnych cementov v nadštandardnej kvalite, ktoré spĺňajú európske technické normy a požiadavky zákazníkov. Svojimi technologickými linkami aj ochranou životného prostredia je na úrovni vyspelých európskych cementární. Má zavedený

integrováný systém manažérstva kvality, systém environmentálneho manažérstva a systém manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v oblasti vývoja, výroby cementu, priemyselných minerálov a výrobkov na báze cementu. Pre svojich 400 zamestnancov sa snaží poskytnúť najlepšie pracovné podmienky, a to hlavne v sociálno-ekonomickej sfére. Dbá na to, aby spokojní zamestnanci neustále pracovali na svojom osobnostnom a odbornom raste. V roku 2022 spoločnosť dosiahla tržby 118 mil. EUR pri zisku 2,8 mil. EUR a pridanej hodnote 30,3 mil. EUR.

#### Magnezit

Slovenské magnezitové závody a.s. Jelšava, Banskobystrický kraj. Ťažba a spracovanie magnezitu. Závod patria k najväčším svetovým producentom tzv. mŕtvo pálenej magnézie. Produkcia je určená hlavne na výrobu žiaruvzdorných materiálov. V roku 2022 spoločnosť dosiahla tržby vo výške 72 mil. EUR pri zisku 3,2 mil. EUR a pridanej hodnoty 27 mil. EUR a zamestnávala 825 pracovníkov.

#### Minerálne výrobky

Knauf Insulation s.r.o. Nová Baňa, Banskobystrický kraj. Spoločnosť, ktorá je súčasťou amerického holdingu KNAUF Insulation vyrába výrobky z taveného čadiča, čadičovú plst' a minerálne vlny. Dobýva čadič, zabezpečuje stavebne montážne práce. Nosným výrobkom na trhu sú stavebné izolácie. Všetky výrobky majú vynikajúce tepelné, akustické a protipožiarne vlastnosti. Spoločnosť zamestnáva 271 pracovníkov a v roku 2022 dosiahla tržby 89 mil. EUR, zisk 10 mil. EUR a pridaná hodnota činila 26 mil. EUR.

#### Keramika

PPC Insulators Čáb, Nitriansky kraj je popredným dodávateľom moderných porcelánových elektrických izolátorov pre rozvodné stanice, vonkajšie vedenia a aplikácie odlučovačov. Tržby v roku 2022 boli 17,5 mil. EUR, zisk 0,95 mil. EUR, počet zamestnancov 165.

Wienerberger s.r.o.. Centrála spoločnosti sa nachádza v Bratislave a firma vlastní dva výrobné závody - v Zlatých Moravciach a v Boleráze. Tehelňa v Zlatých Moravciach bola oficiálne uvedená do prevádzky 13.5.1994. Tehelňa v Boleráze bola oficiálne uvedená do prevádzky 2.9.1999. Nosným sortimentom je v súčasnosti systém tehliarskych prvkov s obchodným názvom Porotherm. Ide o tehly pre obvodové steny s vysokým tepelným odporom, tehly pre vnútorné nosné steny, deliace priečky, doplnkový sortiment, ku ktorému patria napríklad tehly umožňujúce murovanie rohov a ostení bez toho, aby sa jednotlivé kusy museli deliť. Dôležitými prvkami systému sú keramické preklady doplnené o preklad, ktorý má výšku tehly a prefabrikované stropy. Celý systém dopĺňajú malty a omietky Porotherm. Od roku 2015 patrí do skupiny Wienerberger aj spoločnosť Tondach Slovensko – výrobca

a predajca pálenej strešnej krytiny, so sídlom v Stupave. Tržby v roku 2022 boli na úrovni 54,2 mil. EUR, zisk 8,8 mil. EUR.

#### 3.17.4. História činnosti Sektorovej rady pre sklo, keramiku, minerálne výrobky a nekovové materiály

Aliancia sektorových rád udelila licenciu na činnosť Sektorovej rade pre sklo, keramiku, minerálne výrobky a nekovové materiály v roku 2011. Sektorová rada pozostáva zo zástupcov zamestnávateľov, z členov Zväzu sklárskeho priemyslu SR, vzdelávacích inštitúcií, zástupcov štátnej správy, ŠIOV a rezortného ministerstva.

V tomto roku sa zapojila do realizácie projektu Národná sústava povolání (NSP), ktorý bol realizovaný v troch etapách NSPI.-III. Cieľom bolo monitorovať potreby trhu práce a prenos požiadaviek zamestnávateľov do vzdelávania a prípravy pre trh práce a vytvoriť národné štandardy zamestnaní s prepojením na celoživotné vzdelávanie.

Súčasne sektorová rada riešila úlohy vyplývajúce z projektu Národná sústava kvalifikácií (NSK), ktorého cieľom bolo uznávanie kvalifikácií, získaných formálnou, neformálnou a informálnou cestou. Bolo vytvorených 39 kariet kvalifikácií k revidovaným povolaniam podľa NSP, ktoré obsahovali informácie o tom, čo musí zamestnanec ovládať pre získanie kvalifikácie. Pre zamestnávateľov to umožňuje profilovať požiadavky na zamestnanca a pre zamestnanca poskytnúť informácie o možnostiach overenia si nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií.

Na NSP nadväzoval projekt Sektorovo riadené inovácie (SRI), ktorý bol ukončený v roku 2022. Počas štyroch rokov sme sa aktívne podieľali na vytvorení nových a revidovaných národných štandardov zamestnaní (NŠZ). Celkom sme vytvorili a zrevidovali 60 národných štandardov zamestnaní.

#### 3.17.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada pre sklo, keramiku, minerálne výrobky a nekovové materiály má spolu 17 členov a majú v nej pevné miesto a rovnomerné zastúpenie zástupcovia výrobných podnikov, Zväz sklárskeho priemyslu, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Ministerstvo hospodárstva SR, Štátny inštitút odborného vzdelávania, vzdelávacie inštitúcie -stredné a vysoké školy a tiež výskum a vývoj - Ústav anorganickej chémie SAV.

Základná zostava sa vo svojej podstate nemení, avšak mení sa post predsedu sektorovej rady, čo nie je pre sektor prínosom. Od svojho založenia sa vystriedalo na tomto poste celkom 5 osôb.

Počet členov je vyšší z dôvodu obsahového zamerania sektora. Ide o sklo, keramiku, nekovové materiály, žiaruvzdorné materiály a minerálne výrobky. Pri riešení problematiky aktuálnych potrieb trhu práce si už neprizývame expertov do pracovných skupín.

### 3.17.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou.

Sektorová rada spravuje aktuálne celkom 60 povolání uvádzaných v Národnej sústave povolání. Z toho 22 za sklo, 10 za keramiku, 14 žiaruvzdorné materiály a 14 minerálne výrobky a nekovové materiály.

### 3.17.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

Sektorová rada v minulom období aktualizovala a garantuje 39 kvalifikácií uvedených v Národnej sústave kvalifikácií.

### 3.17.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre sklo, keramiku, minerálne výrobky a nekovové materiály<sup>xxxv</sup>

Ako bolo spomenuté v predchádzajúcich častiach o vývoji a význame sektora, ktorého výroba a výrobky zasahujú prakticky do všetkých oblastí života, základným problémom sektora a jeho výrobných odvetví je okrajový záujem štátnych orgánov (nie je to len problém tohto sektora alebo tejto Sektorovej rady) pre vypracovanie dlhodobej stratégie rozvoja. Z tohto dôvodu je nevyhnutnosť existencie sektora Sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály, v ktorom odborníci naprieč celým spektrom výrobcov, zástupcov zamestnávateľov, stredných a vysokých škôl zabezpečujú ucelené informácie o tomto priemyselnom odvetví. Realizáciou projektov Národná sústava povolání ( NSP ), Národná sústava kvalifikácií a Sektorovo riadené inovácie (SRI) boli vypracované jedinečné komplexné materiály využiteľné pre súčasnú a dlhodobú stratégiu rozvoja každého výrobného podniku v sektore. Dôležité je využívanie získaných poznatkov na nadväzovanie sektorových spoluprác a aktivít medzi zamestnávateľmi, strednými a vysokými školami, výskumnými inštitúciami s cieľom prepojenia trhu práce so vzdelávacím systémom s dôrazom na celoživotné vzdelávanie. Je nevyhnutné upriamenie pozornosti na propagáciu sektora a jeho význam v národnom hospodárstve. Získanie právnej subjektivity Aliancie sektorových rád znamená veľký prínos pri presadzovaní výsledkov práce sektorových rád, pre podporu ich oprávnených záujmov vo vzťahu so štátnymi orgánmi a inštitúciami.

### 3.18. Analýza sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.18.1. Vývoj a význam sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia<sup>xxxvi</sup>

Sektor stavebníctva, geodézie a kartografie predstavuje kľúčové odvetvie s výrazným dopadom na slovenskú ekonomiku a infraštruktúru. Stavebníctvo sa rozdeľuje do segmentov ako bytové budovy, nebytové budovy a inžinierske stavby. Geodézia a kartografia sa sústreďujú na precízne meranie a interpretáciu zemského povrchu, s aplikáciami v oblastiach ako kataster nehnuteľností, stavebníctvo, doprava, telekomunikácie, poľnohospodárstvo, doprava a ochrana životného prostredia.

Sektorová rada pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu prepája súkromný a verejný sektor, zastupuje a chráni odvetvové záujmy na rôznych rozhodovacích úrovniach, vrátane interakcie s vládou a ostatnými verejnými subjektmi. Experti v rade spolupracujú na vývoji konceptov, programov a štandardov, ktoré napomáhajú rastu a udržateľnosti sektora. Aktivity sektorovej rady sú zamerané na technické a etické štandardy, udržateľnosť a efektivitu, a pripravujú sektor na budúce výzvy, ako sú digitalizácia, zmena klímy, bezemisné hospodárstvo a rastúcu potrebu budovania a modernizácie infraštruktúry. Sektorová rada pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu je kľúčová pre schopnosť sektora napredovať a prosperovať v súčasnom dynamickom trhovom prostredí.

Táto analýza má za cieľ poskytnúť základ pre rozhodovanie a strategické plánovanie, čím by sa malo prispieť k udržateľnosti a efektivite sektorových rád. Analýza poskytuje stručný a výstižný prehľad o historickom a súčasnom vývoji sektorovej rady. Kvantifikuje hospodársky vplyv prostredníctvom analýzy ukazovateľov ako podiel na HDP a počet zamestnaných v sektore. Identifikuje hodnotenie najvýznamnejších podnikov v rámci sektorov s ohľadom na ich regionálnu a veľkostnú štruktúru. Popisuje aktuálnu štruktúru a efektivitu sektorových rád, identifikácia ich silných a slabých stránok. Uvádza počet a relevancie národných štandardov a kariet kvalifikácií, ktoré sú garantované sektorovou radou.

#### 3.18.2. Hospodársky vplyv sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia

Sektor stavebníctva, geodézie a kartografie zastrešuje celkovo viac ako 160 tisíc zamestnancov a SZČO. Podiel na tvorbe HDP je viac ako 7%.

Stavebníctvo, geodézia a kartografia je kľúčová pre národnú infraštruktúru a ekonomický rozvoj, čo ju činí významným sektorom s vysokým dopadom na HDP.

Sektor sa do roku 2030 profiluje ako jeden z kľúčových hospodárskych výrobných priemyselných odvetví SR, zabezpečujúci prioritne zázemie a starostlivosť o realizáciu diel a projektov pre pôsobenie a fungovanie všetkých ostatných odvetví výrobnéj a nevýrobnéj sféry, bývania, obchodných, sociálnych a zdravotných služieb, kultúry a športu a to pri meniacom sa vonkajšom a vnútornom konkurenčnom prostredí, meniacich sa nárokoch,



potrebách a očakávaní celej spoločnosti. Pritom jeho nosnou úlohou je tvoriť hodnoty, objekty a projekty ktoré zabezpečujú život celej spoločnosti, prezentáciu jej kultúrnej úrovne a stabilitu jej sociálneho a prevádzkového zázemia.

Existencia sektora je nenahraditeľným a jedným z nosných ekonomických a sociálnych pilierov krajiny, tvoriacim zázemie pre výrobu, bývanie a rozvoj ľudských kapacít, pre nové inovácie a zmeny v štruktúrach organizačných systémov a tiež pre prevádzkovanie, významnú revitalizáciu a modernizáciu obrovského historického portfólia stavieb, diel a objektov v SR.

Budúcnosť sektora v tomto zmysle vzhliadame v tvorbe novej kvality projektov a budov, novej architektúre s nízkou energetickou náročnosťou a minimálnou environmentálnou stopou s meniacimi sa štruktúrami stavieb a ich ošetrovaním pre ekonomicky efektívnu budúcu prevádzku a najmä s potrebou významne meniť vzdelanostnú, vekovú a technickú úroveň spôsobilostí a zručností ľudí pracujúcich v sektore na všetkých riadiacich a výkonných stupňoch práce.

### 3.18.3. Najvýznamnejšie podniky sektora stavebníctvo, geodézia a kartografia

Medzi najvýznamnejšie podniky v stavebnom patria napríklad Strabag, s.r.o., Doprastav, a.s., Skanska SK, a.s., Goldbeck, s.r.o., Strabag Pozemné staviteľstvo, s.r.o., Eurovia SK, a.s., Metrostav Slovakia, a.s., Váhostav-SK, a.s., Metrostav DS, a.s., HB Reavis Management, s.r.o., Ingsteel, s.r.o., Adifex, a.s., In Vest, s.r.o., Chemkostav, a.s., Dynamik Holding, a.s., Keraming, a.s., SPIE Elektrovod, a.s., Ismont, s.r.o., Destav, s.r.o., HSF System SK, s.r.o., TuCon, a.s., ViOn, a.s., Proreco, s.r.o., Kami Profit, s.r.o., Železničné stavby, a.s., Sytiq, a.s., Viakorp, s.r.o., Elcon Bratislava, a.s., Elimer, a.s. a ďalší.

Regionálna štruktúra stavebných firiem v Slovenskej republike je silne koncentrovaná, pričom dominuje Bratislavský kraj. Vzhľadom na hospodársku výkonnosť a centrálny význam hlavného mesta je toto sídlo pre mnoho podnikov najatraktívnejším. Nasleduje Košický kraj, ktorý ako druhé najväčšie mesto a ekonomické centrum východného Slovenska priťahuje stavebné aktivity. Žilinský kraj je tretím v poradí a je známy svojou dynamickou ekonomikou. Zvyšok firiem je rozložený v rôznych okresoch po celom Slovensku, pričom každý z nich má svoju vlastnú špecifickú rolu v rámci stavebného sektora. V menších mestách a okresoch môže ísť často o špecializované stavebné firmy na lokálne projekty alebo na určitý typ stavebného materiálu či služby.

Táto regionálna štruktúra na jednej strane signalizuje, kde sú najväčšie investície a kde je potrebná vysoká úroveň stavebnej expertízy. Na druhej strane ukazuje na regióny, kde by bolo možné v budúcnosti stimulovať stavebnú činnosť ako súčasť regionálneho rozvoja.

#### 3.18.4. História činnosti Sektorovej rady pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu

História činnosti Sektorovej rady stavebníctva, geodézie a kartografie v Slovenskej republike sa datuje približne od roku 2010. Iniciatívu pre jej založenie podporil Zväz stavebných podnikateľov Slovenska a hlavné podniky v sektore, v spolupráci s vládnymi inštitúciami a odbornými asociáciami. Cieľom bolo vytvoriť platformu pre efektívnejšiu spoluprácu medzi verejným a súkromným sektorom a zlepšenie konkurencieschopnosti stavebného sektora ako celku. Sektorová rada od svojho vzniku koordinovala národné štandardy zamestnaní a kvalifikačné karty, aby zabezpečila jednotný rámec pre odbornú prípravu a zamestnanecké kompetencie. Jej aktivity zahrnujú tiež podporu výskumu a vývoja, ako aj monitorovanie trhu práce v sektore. V priebehu času sa rada zaoberala rôznymi výzvami, vrátane fluktuácie pracovnej sily, digitalizácie a zmeny v regulačnom prostredí.

#### 3.18.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Členmi sektorovej rady sú zástupcovia Republikovej únie zamestnávateľov, Zväzu stavebných podnikateľov Slovenska, Komory geodetov a kartografov, Slovenskej komory stavebných inžinierov, zamestnávateľov v stavebníctve, Ministerstva dopravy SR, Integrovaného odborového zväzu, Štátneho inštitútu odborného vzdelávania, Únie klastrov Slovenska, Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, Stredných škôl v stavebníctve, základnej školy, Stavebnej fakulty Technickej univerzity v Košiciach, Slovenského živnostenského zväzu a Bratislavského samosprávneho kraja.

##### Silné stránky sektorovej rady

Uvedené silné stránky sektorovej rady predstavujú základný stavebný kameň. Vysoká úroveň odborných znalostí a skúseností v oblastiach stavebníctva, geodézie a kartografie umožňuje cielené a efektívne plánovanie opatrení. Zastúpenie zamestnávateľov z praxe, zástupcov z akademickej obce, odborov a vládných organizácií poskytuje komplexný pohľad na výzvy a potreby sektora. Existencia partnerských vzťahov na lokálnej, národnej a medzinárodnej úrovni umožňuje rýchly prístup k potrebným zdrojom a expertíze. Skúsenosti z úspešného riadenia a implementácie veľkých projektov a iniciatív garantuje efektívne využitie zdrojov a času. Schopnosť predikovať dynamické výzvy, ako sú zmeny cien, klimatické udalosti či európske fondy, a promptná reakcia na ne je vplyvom existencie sektorovej rady vyššia. Jej kapacita prepájať aktuálne trendy a inovácie s potrebami trhu práce, umožňuje pružné a rýchle reakcie na nové príležitosti. Záujem o zvyšovanie kvality v oblasti vzdelávania a trhu práce, podporuje udržateľný rast a konkurencieschopnosť sektora.

##### Slabé stránky sektorovej rady

Sektorová rada naráža na nízke povedomie a pochopenie jej role u širšej verejnosti ako aj na nemožnosť širšej a systematickej propagácie odvetvia a jej výsledkov oslabuje jej autoritu. Hoci sektorová formuluje stratégie, jej právomoci na priamu implementáciu sú minimálne.

Pre nedostatok jasného prerozdelenia úloh medzi štátnymi subjektmi existujú prekážky v dosahovaní konkrétnych výsledkov. Návrhy a výstupy sektorovej rady sa často nedostanú do obsahu vzdelávania, či už kvôli nedostatočným zdrojom alebo materiálo-technickým limitom. Verejný sektor bez spojenia s praxou nedokáže dostatočne podporovať a implementovať nové trendy a technológie v stavebníctve, geodézii a kartografii. V praxi často chýbajú zdroje ktoré zaisťujú uplatňovanie teoretických výstupov sektorovej rady. Nepravidelné financovanie a prerušovaná činnosť znižujú kontinuitu a efektivitu sektorovej rady, čo taktiež komplikuje dosahovanie dlhodobých cieľov.

### 3.18.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných Sektorovou radou

Sektor stavebníctva, geodézie a kartografie zastrešuje celkom 70 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání. Je potrebné upozorniť, že tento zoznam treba v zmysle prebiehajúcej transformácie stavebníctva kontinuálne aktualizovať.

### 3.18.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Sektor stavebníctva, geodézie a kartografie zastrešuje celkom 40 odborných kvalifikácií aktuálne uvádzaných v Národnej sústave kvalifikácií. Nakoľko tento zoznam bol naposledy aktualizovaný pred viacerými rokmi, nie je tento zoznam už v súčasnosti aktuálny a požiadavky sektora na odborné kvalifikácie a ich počet sú vplyvom pandémie COVID-19, energetickej krízy, vojnového konfliktu na Ukrajine a prebiehajúcich zmien vyššie

### 3.18.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu<sup>xxxvii</sup>

Sektorová rada vykonáva nezastupiteľnú úlohu pri reprezentácii záujmov odvetvia na národnej úrovni. Členovia sektorovej rady reprezentujú širokú škálu odborností a pôsobia v rôznych rolách v sektore, čo umožňuje riešiť problémy sektora komplexne, efektívne z rôznych pohľadov a používať holistický prístup k riešeniu problémov. Sektorová rada má potenciál významným podielom prispievať pri formovaní štandardov, ktoré majú priamy vplyv na fungovanie sektora. Jej kľúčová úloha pri posilňovaní konkurencieschopnosti sektora na domácej a medzinárodnej úrovni sa prejavuje prostredníctvom podpory výskumu a vývoja, zdieľania odborných znalostí a skúseností medzi členmi a zabezpečením vysokých štandardov kvality a bezpečnosti v rámci sektora. Sektorová rada teda nereprezentuje iba záujmy sektora, ale prispieva k jeho dlhodobej udržateľnosti a konkurencieschopnosti, čím zvyšuje hodnotu daného odvetvia a jeho dôležitosť v rámci celkovej ekonomiky krajiny. Sektorová rada pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu je nevyhnutná pre zlepšenie ekonomiky odvetvia a tiež pre celkovú ekonomiku Slovenskej republiky. Jej význam a relevancia sú nepopierateľné.

Stavebníctvo, geodézia a kartografia predstavuje významný sektor s vysokým hospodárskym vplyvom. Tento sektor je kľúčový pre národnú infraštruktúru a celkový ekonomický rozvoj, a tým pádom prispieva významne k HDP. Vyznačuje sa špecifickými potrebami a výzvami, ktoré sú odlišné od ostatných sektorov, či už ide o technologické požiadavky, regulačný rámec alebo trhové dynamiky. Po podrobnej analýze jednotlivých sektorov a existujúcich sektorových rád sme dospeli k záveru, že Sektorová rada pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu má zostať autonómna a má byť zachovaná jej aktuálna štruktúra.

Analýza zlučovania stavebného sektora s inými sektorovými radami:

- ✓ Stret záujmov: Každý sektor má svoje unikátne výzvy, regulácie a potreby. Predpokladáme, že prioritné otázky stavebného sektora by často boli v rozpore s potrebami iných sektorov.
- ✓ Logistická a administratívna záťaž: Riadenie širokospektrálnej agendy zlúčených sektorových rád veľkých odvetví by bolo ešte komplikovanejšie než je tomu v súčasnosti a náročnejšie na koordináciu. Vnímame riziko značnej komplikácie a neefektivity v komunikácii medzi sektormi a v rozhodovacích procesoch, vyplývajúce z neustáleho definovania prioritných tém.
- ✓ Náklady vs. úspory: Dodatočné náklady na koordináciu a riadenie ľahko prevýšia akékoľvek potenciálne úspory. Zosúladenie potrieb viacerých sektorov zvyšuje administratívnu záťaž a je časovo i finančne náročnejšie.
- ✓ Stratégia a plánovanie: Vypracovanie spoločných strategických plánov pre zlúčené sektorové rady je komplikované. Museli by súbežne reflektovať potreby a ciele rôznych sektorov, čo by viedlo k oslabeniu výkonnosti a neefektívite činností pri implementácii opatrení.
- ✓ Približne polovicu výkonov v stavebníctve si objednáva u stavbárov štát prostredníctvom svojich investorských organizácií. Toto je jedno zo špecifik stavebníctva, ktoré významne ovplyvňuje jeho fungovanie a komplikuje ak nie úplne znemožňuje spojenie s iným sektorom, ktoré nemá takéto špecifikum.
- ✓ Stavebníctvo ako jedno z mála odvetví potrebuje špeciálny prístup prepojenia praxe a vzdelávania prostredníctvom duálneho vzdelávania, nakoľko existujúci systém je pre zamestnávateľov špecifickosťou sektora komplikovaný a málo atraktívny. Je potrebné voliť iný prístup ako pri iných odvetviach.
- ✓ Pre národné hospodárstvo a konkurencieschopnosť krajiny je potrebné aby stavebníctvo svojím vysokým príspevkom k HDP a vysokým multiplikačným efektom bolo konkurencieschopné, udržateľné, s kvalitnou pracovnou silou a preto malo vlastnú sektorovú radu.
- ✓ Stavebníctvo svojimi vysokými investíciami na stavby a silnou požiadavkou na ich kvalitu a bezpečnosť sa silno odlišuje od iných sektorov. V prípade nekvalitných stavieb hrozia nielen vysoké finančné škody ale aj škody na životoch, tak ako sa to už aj v SR udialo.

- ✓ Rovnako úspešná realizácia Zelenej dohody, Plánu obnovy a odolnosti a nového programového obdobia je závislé od zvládnutia investícií, ktoré sú napojené na stavebníctvo. Je preto potrebné aby sektor mal dostatočný počet kvalifikovanej pracovnej sily na kvalitné zvládnutie týchto investícií.

Sektorová rada je vo svojich procesoch efektívna, keď sa môže plne sústrediť na špecifické problémy a výzvy svojho sektora. Z uvedených dôvodov je odporúčané, aby Sektorová rada pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu zostala samostatnou entitou. Samostatnosť umožní efektívnejšie riešenie špecifických výziev a potrieb relevantných pre stavebný sektor.

### 3.19. Analýza sektora ťažby, úpravy surovín a geológie vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.19.1. Vývoj a význam sektora ťažby, úpravy surovín a geológie<sup>xxxviii</sup>

Sektor ťažby, úpravy surovín a geológie zahŕňa 3 autonómne zložky. Geológia plní nielen podnikateľskú, ale aj verejnú funkciu. Úlohy geológie sú podchytené v materiály: Konceptcia geologického výskumu a geologického prieskumu územia Slovenskej republiky.

Úlohy obsiahnuté v nej sú relevantné aby platili aj v roku 2030 a pre formovanie stratégie SRI je potrebné sa zamerať na úlohy geológie v oblasti:

- ✓ geologického výskumu a geologického prieskumu
- ✓ výskumu a prieskumu nerastných surovinových zdrojov

Ťažba a spracovanie surovín môžu prebiehať v rámci jedného hodnotového reťazca aj ako činnosti v dvoch samostatných subjektoch. Suroviny sú nevyhnutné pre fungovanie každej ekonomiky. Široké spektrum priemyselných odvetví závisí od bezpečnej dodávky surovín zvyčajne v podobe kombinácie domácej ťažby, dovozu a recyklácie. EÚ definovala 27 kritických surovín, z ktorých je časť možné ťažiť aj na Slovensku. Ťažobný priemysel je prepojený s celým radom iných priemyselných odvetví v rámci hodnotového reťazca. Preto ťažobná činnosť zvyčajne vytvára v priemere štyrikrát viac nepriamych pracovných miest ako priamych v regióne, kde sa vykonáva. V oblastiach, kde je iný hospodársky vývoj sťažený, je preto vyšší aj rastový potenciál.

Trvalo udržateľný rast bude preto v budúcnosti veľmi závislý na surovinách z lokálnej ťažby, aj z dôvodu zamedzenia uhlíkovej stopy z dôvodu dopravy. Plánovanie využívania nerastných surovín zabezpečuje integrálne riadenie uspokojovania potrieb spoločnosti a hospodárstva, ako aj obmedzovanie vplyvu ťažby a spracovania na životné prostredie a ľudí. Plánovanie zahŕňa celý životný cyklus hlbinej alebo povrchovej bane od samého začiatku ťažby až po jej uzavretie a starostlivosť po uzavretí.

#### 3.19.2. Hospodársky vplyv sektora ťažby, úpravy surovín a geológie

Na Slovensku sa v roku 2022 využívalo 858 ložísk nerastov, z čoho 566 bolo vyhradených a 292 nevyhradených nerastov.

Množstvo vydobytého nerastu na Slovensku postupne klesá. Vydobytý objem v roku 2022 na úrovni 36 964 kt je oproti roku 2021 nižší len o 1,2 %, no oproti roku 2018 je nižší o 14,6 %. Pokles podzemného dobývania o cca 440 kt bol v rámci ťažby hnedého uhlia, čo súvisí so štátom riadeným útlmom ťažby, a v magnezite, ktorý bol ovplyvnený situáciou na Ukrajine. Povrchová ťažba klesla o cca 500 kt v rámci ťažby vápencov.

Tomu zodpovedá aj klesajúca zamestnanosť. Sektor v roku 2022 zamestnával 4770 zamestnancov, pričom v roku 2021 to bolo 5154 zamestnancov. Najväčšie poklesy zamestnanosti nastali v ťažbe hnedého uhlia a magnezitu. Počet zamestnancov v podzemnej ťažbe klesol z 1519 na 1304 zamestnancov a v povrchovej ťažbe z 3635 na 3466 zamestnancov. Tento trend má dlhodobú tendenciu. V sektore sú vzhľadom na charakter práce zamestnávajú najmä muži a priemerný vek zamestnancov je vyše 48 rokov. Sektor patrí medzi sektory s najnižším počtom vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov, no je tu dlhodobá tendencia postupného zvyšovania počtu vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov. Napriek tomu táto skupina zamestnancov tvorí zatiaľ vekovo najstaršiu skupinu zamestnancov sektora.

Sektor má v súčasnosti menej než pol percentný podiel na tvorbe HDP. Trendom je postupné klesanie tohto podielu aj v budúcnosti. Súčasné dominantné postavenie sektora v Trenčianskom samosprávnom kraji sa presunie do Banskobystrického samosprávneho kraja, najmä z pohľadu hlbinného dobývania.

Z pohľadu tvorby pridanej hodnoty je v sektore viac podnikov, ktoré majú podpriemernú produktivitu práce a len niekoľko s vysokou produktivitou. Kým pred pár rokmi bola v sektore vysoká návratnosť investícií, v súčasnosti vzhľadom na vysoké ceny energetických vstupov je to otázne.

V poslednej dobe dochádza k strate nevyhnutnej odbornosti a zručností, ktoré sú potrebné, aby sa zaistila bezpečnosť baníckych činností a aby sa splnila potenciálna rastúca potreba ťažiť hlbšie, vo vzdialenejších oblastiach alebo za ťažších podmienok. Táto odbornosť a zručnosti sú požadované nielen v ťažbe, ale aj v celom hodnotovom reťazci, od prieskumu, cez spracovanie, recykláciu až k náhrade.

Potreba dostupnej "ťažobnej odbornosti" je v súčasnosti, okrem iného, daná preukázateľnou existenciou kontinuálneho výskumu, ktorý je orientovaný na vývoj nových technológií pre oblasť povrchovej, hlbinej a kombinovanej ťažby nerastov/surovín, ako aj technológií spracovania surovín. Je predpoklad, že v nasledujúcich obdobiach bude možné vďaka inováciám a automatizácii nahradiť cca 60% pracovných procesov, čo bude klásť nároky na vzdelávací proces nových zamestnancov.

Pokiaľ bude existovať potreba zabezpečenia ťažby nerastov/surovín pre fungujúci ťažobný priemysel (domáci aj európsky), bude existovať aj potreba odborného vzdelávania v tejto priemyselnej oblasti.

### 3.19.3. Najvýznamnejšie podniky sektora ťažby, úpravy surovín a geológie

Z pohľadu SK NACE Rev. 2 do sektoru patrí päť divízií a sú do neho zahrnuté najvýznamnejšie podniky :

- ✓ 5 Ťažba uhlia a lignitu – Hornonitrianske bane Prievidza, a.s. – podnik v súčasnosti prechádza procesom štátom riadeného útlmového programu, ťažba v regióne Nováky – BBSK a Gbely- BSK
- ✓ 6 Ťažba ropy a zemného plynu – ENGAS s.r.o, Nitra – ložisko Golianovo - NSK
- ✓ 7 Dobývanie kovových rúd – Slovenská banská, spol. s r.o. Hodruša – Hámre - BBSK
- ✓ 8 Iná ťažba a dobývanie – Slovenské magnezitové závody, akciová spoločnosť, Jelšava, - BBSK, KSK, ALAS Slovakia, s.r.o. Bratislava - BSK
- ✓ 9 Pomocné činnosti pri ťažbe – Nafta a.s. Bratislava – BSK, KSK, POZAGAS, s.r.o. Malacky – BSK

Až 56 % zamestnancov sektora pracuje v Trenčianskom kraji, kde má sektor 2 % podiel na celkovej zamestnanosti kraja. Spolu s Banskobystrickým a Bratislavským krajom tvoria 77 % zamestnanosti sektora. Sektor ťažby, úpravy surovín, geológie sa najrýchlejšie rozvíja v Nitrianskom kraji, kde za posledných 5 rokov vzrástol počet zamestnancov o 69 %. Najnižší počet zamestnancov sektora je v Trnavskom kraji.

#### 3.19.4. História činnosti Sektorovej rady pre ťažbu, úpravu surovín a geológiu

Začiatok činnosti sektorovej rady pre ťažbu, úpravu surovín a geológiu možno datovať od roku 2009, kedy bol spustený národný projekt Národná sústava povolání (NSP).

Jej činnosť nemožno označiť za kontinuálnu, vzhľadom na skutočnosť, že bola závislá na finančných prostriedkoch, ktoré sa získavali z národných projektov NSP, NSK a neskôr aj SRI.

#### 3.19.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Do konca roka 2022 boli v sektorovej rade zastúpené nasledujúce organizácie:

- ✓ Slovenské magnezitové závody, akciová spoločnosť Jelšava
- ✓ NAFTA a.s.
- ✓ Slovenská banská, spol. s r.o.
- ✓ Hornonitrianske bane Prievidza, a.s.
- ✓ AMETYS s.r.o.
- ✓ Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
- ✓ Republiková únia zamestnávateľov
- ✓ Slovenská banská komora
- ✓ Ministerstvo hospodárstva SR
- ✓ Slovenská akadémia vied
- ✓ Štátny inštitút odborného vzdelávania
- ✓ Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu SR
- ✓ Trenčiansky samosprávny kraj



- ✓ Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi
- ✓ Stredná odborná škola Revúca
- ✓ Fakulta baníctva, ekológie, riadenia a geotechnológií TUKE
- ✓ Ústav geotechniky SAV, Košice

V roku 2023 pôsobila sektorová rada v obmedzenom režime, kedy boli zapojení do činnosti najmä zástupcovia zamestnávateľských subjektov.

Do činnosti sektorovej rady boli zapojení zástupcovia najväčších ťažobných organizácií - HBP, SMZ, Nafta, Slovenská banská, zástupcovia vzdelávacích organizácií v rámci stredoškolského vzdelávania – SOŠ Revúca a vysokoškolského vzdelávania – TUKE, výskumnej organizácie – SAV.

Negatívom bolo, že sa nepodarilo do činnosti Rady zapojiť zástupcov spracovateľov kameňa, resp. lomov. Túto oblasť zaistil následne p. prof. Bauer z TUKE. Ďalej to bola absencia zástupcu zo štátnej správy, nakoľko v rámci EÚ došlo k výraznej zmene postoja ku potrebe surovín z domácej ťažby a je potrebné dokumenty EÚ transformovať do našej legislatívy.

Pozitívom bolo, že do činnosti sa zapojili všetci členovia a prezentovali skúsenosti zo svojej činnosti z praxe.

### 3.19.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou pre ťažbu, úpravu surovín a geológiu je 51 .

### 3.19.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou pre ťažbu, úpravu surovín a geológiu je 30.

### 3.19.8. Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre ťažbu, úpravu surovín a geológiu<sup>xxxix</sup>

Vzhľadom na uvedené je tu potrebná činnosť sektorovej rady, ktorá sledovaním inovácií a trendov v ťažobnom priemysle je schopná spomínané nároky premietnuť do vzdelávacích trendov, zabezpečiť prenos vedomostí z teórie do praxe.

Základom pre ďalšie fungovanie rady bude jej odborné zloženie v podobe nominácií z radov zástupcov zamestnávateľov, vzdelávacích inštitúcií a výskumných organizácií.

### 3.20. Analýza sektora hospodárstva textil, odevy, obuv a spracovanie kože vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.20.1. Vývoj a význam sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože<sup>xl</sup>

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože má vo všetkých svojich častiach na Slovensku dlhodobú tradíciu. Venuje sa výrobe textilu a jeho ďalšiemu spracovaniu pre priemyselné účely alebo pri výrobe odevov a ostatných osobných doplnkov. Ďalej príprave kože pre jej ďalšie využitie pri výrobe obuvi a ostatných osobných doplnkov. Okrem priemyselne pestovaných surovín používa aj synteticky vyrobené poloproducty, ktoré ďalej spracováva. Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože je v celej Európe tradičným sektorom, ktorý je ale v súčasnosti pod veľkým konkurenčným tlakom, najmä z ázijských krajín. Historicky odvetvia výroby textilu a spracovania kože boli charakteristické vysokou environmentálnou záťažou. Aktuálne je pre sektor výrazná výzva v aplikácia cirkulárnej ekonomiky a vo využívaní druhotných surovín. Ide o dynamické, rýchlo meniace sa odvetvia, ktoré musia absorbovať zmeny v módných trendoch, spotrebiteľských preferenciách a technologickom pokroku.

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože je definovaný podľa prevažujúcej činnosti a sú do neho zahrnuté podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ 13 Výroba textilu,
- ✓ 14 Výroba odevov,
- ✓ 15 Výroba kože a kožených výrobkov.

#### 3.20.2. Hospodársky vplyv sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože má v súčasnosti približne 0,8%-tný podiel na HDP v SR. To predstavuje tvorbu HDP na úrovni približne 640 mil. eur. Tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne klesá.

Celý sektor sa podieľa na zamestnanosti v SR 2%. Celkovo je v sektore zamestnaných 38 tisíc pracovníkov s výraznou prevahou žien (viac ako 75%). Dominantnou skupinou pracovníkov sú zamestnanci v podnikoch, ktorí tvoria až 84%. 10% tvoria fyzické osoby – podnikatelia. Zvyšných viac ako 5% tvoria pracovníci zamestnaní u fyzických osôb – podnikateľov. Za posledných 5 rokov klesol podiel fyzických osôb - podnikateľov na celkovom počte pracovných síl o jeden percentuálny bod.

Štruktúra pracujúcich podľa jednotlivých divízií patriacich do tohto sektora je nasledovná:

✓ 13 Výroba textilu	19,2%
✓ 14 Výroba odevov,	50,6%
✓ 15 Výroba kože a kožených výrobkov	30,2%

Sektor textilu, odevov, obuvi a spracovania kože patrí objemom svojej produkcie k malým sektorom slovenskej ekonomiky, ale jeho význam, dôležitosť a perspektívu je možné definovať nasledovnými charakteristikami:

- ✓ Ide o odvetvia s dlhodobou tradíciou v podmienkach Slovenskej republiky, doteraz aj s výrazným počtom skúsených a kvalifikovaných zamestnancov v konkrétnych regiónoch.
- ✓ Ide o odvetvia s významnou úlohou v národohospodárskom komplexe. Plnia úlohy pri uspokojovaní základných životných potrieb obyvateľstva (napr. oblečenie, obúvanie, bývanie ) a materiálových potrieb ďalších odvetví národného hospodárstva (napr. automobilový a nábytkársky priemysel, stavebníctvo, doprava, zdravotníctvo, bezpečnostné a silové zložky).
- ✓ Sektor vytvára pracovné príležitosti aj pre menej kvalifikovanú pracovnú silu a dnes zamestnáva výrazné percento žien vo vyššom veku. Zmena ich zamestnania a rekvalifikácia by mohla generovať významné problémy.
- ✓ Sektor je atraktívny pre rozvoj malého a stredného podnikania s vplyvom na zvyšovanie zamestnanosti aj v okrajových regiónoch SR.
- ✓ Sektor má výrazný potenciál pri aplikácii cirkulárnej ekonomiky a pri zhodnocovaní druhotných surovín.

### 3.20.3. Najvýznamnejšie podniky sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Najvýznamnejšími spoločnosťami sú RIALTO s. r. o. a Gabor, spol. s r. o., ktoré spolu tvoria 10 % celkového HDP v sektore. Top 10 spoločností tvorí približne 28 % HDP v sektore. Podiel jednotlivých divízií patriacich do tohto sektora na celkovom HDP sektora: 13 Výroba textilu (28,4 %), 14 Výroba odevov (42,9 %), 15 Výroba kože a kožených výrobkov (28,7 %).

Sektor má významné zastúpenie v Trenčianskom a Prešovskom kraji, kde vytvára v oboch prípadoch približne 2% krajského HDP. Z pohľadu zamestnanosti sa sektor najviac podieľa na tvorbe pracovných miest v Prešovskom, Nitrianskom a Trenčianskom kraji.

Na základe dlhodobých vývojových tendencií je možné očakávať v najbližších 10 rokoch mierny nárast pridanej hodnoty v sektore. Na druhej strane, ale podiel na celkovom HDP bude výrazne klesať.

### 3.20.4. História činnosti Sektorovej rady pre sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože

Sektorová rada pre oblasť textilu, odevy, obuv a spracovanie kože bola založená v rámci spustenia Národného projektu Národná sústava povolání I. v roku 2010. Jej založenie nadväzovalo na dlhodobé potreby zamestnávateľov jasne definovať a zrozumiteľným spôsobom popísať požiadavky zamestnávateľov v dotknutých odvetviach, na jednotlivé typy zamestnaní. Určitou komplikáciou pri zakladaní tejto sektorovej rady bola absencia

profesijného združenia zamestnávateľov pre oblasť divízií SK NACE Rev. 2 13.14. a 15. V procese zakladania sektorovej rady bola využitá skutočnosť, že tieto divízie SK NACE boli pokryté celoštátnou organizáciou zástupcov zamestnancov Integrovaným odborovým zväzom, ktorý je od 1. januára 2009 právnym nástupcom Slovenského odborového zväzu pracovníkov, textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu, ktorý historicky pokrýval všetky uvedené divízie SK NACE. Garanciu nad vznikom a spustením činnosti tejto sektorovej rady preto prevzala Konfederácia odborových zväzov SR spoločne s Integrovaným odborovým zväzom. Integrovaný odborový zväz je dnes organizáciou, ktorá zabezpečuje fungovanie Sektorovej rady pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože. Garantom fungovania sektorovej rady je naďalej Konfederácia odborových zväzov SR.

Sektorová rada sa počas svojej existencie aktívne zapájala do realizovaných národných projektov. V rámci implementácie NSP I až III boli nastavované pravidlá pre fungovania sektorovej rady, boli stanovené nosné zamestnania a bola realizovaná tvorba národných štandardov zamestnaní. Následne boli riešené úlohy vyplývajúce z nadväzujúceho projektu Národná sústava kvalifikácií. Na základe vybraných národných štandardov zamestnaní boli vypracovávané kvalifikačné predpoklady k jednotlivým zamestnaniam, z ktorých boli definované karty kvalifikácií. Vzhľadom na obmedzený rozsah tohto národného projektu neboli vytvorené všetky požadované karty kvalifikácií a najmä neboli naďalej udržiavané, tak aby boli v súlade s aktuálnymi potrebami.

Kľúčovým projektom bol aj Národný projekt Sektorovo riadené inovácie. Tento projekt trval štyri roky a okrem úprav niektorých štandardov zamestnaní a novelizácie číselníka SK ISCO 08, bol prioritne zameraný na tvorbu sektorových stratégií. Sektorová rada sa podieľala na vytvorení sektorovej stratégie pre svoj sektor, kde boli definované príležitosti a hrozby pre združené odvetvia spojené aj s inováciami v rámci Priemyslu 4.0 a 5.0., ako aj odhadovaná nedostatočnosť počtu zamestnancov v budúcich obdobiach. Do činnosti sektorovej rady v tomto období zasiahla aj pandémia Covid-19. Zmenené pravidlá donútili sektorovú radu vo zvýšenej miere akceptovať on-line stretnutia s využitím IKT technológií.

Sektorová rada pracovala na vyššie uvedených projektoch ako celok, pri rešpektovaní mierne rozdielnych potrieb jednotlivých častí sektoru.

Osobitný prístup bol zvolený pri tvorbe systému overovania kvalifikácií. V rámci tohto projektu nepracovala sektorová rada ako celok ale len jej niektorí členovia vo funkcii „sektorových expertov“. Pre overovanie kvalifikácií boli nastavované procesy pre overovanie 23 kvalifikácií.

Nateraz posledný projekt, na ktorom pracuje sektorová rada, je národný projekt Podpora kvality sociálneho dialógu, kde sektorová rada spracuje analytický výstup: „Analýza aktuálnych zmien na trhu práce najmä v kontexte dôsledkov pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine a energetickej krízy v sektore výroby textilu, odevov, obuvi a spracovania kože“. V tomto prípade pracuje sektorová rada v obmedzenom zložení, ktoré vyplýva z finančného a časového rámca projektu.

Aj keď medzi jednotlivými projektami a ich etapami boli v minulosti časové omeškania sektorová rada pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože sa stretávala aj v obdobiach, kedy neprebíhali konkrétne projekty a mapovala potreby a zmeny prebiehajúce v zastrešovaných odvetviach. Sektorová rada vo veľa prípadoch aj suplovala neexistujúci zamestnávateľský zväz.

### 3.20.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Odvetvie textil, odevy, obuv a spracovanie kože v Slovenskej republike prešlo transformačnými zmenami, ktoré viedli k veľkej roztrieštenosti podnikateľských subjektov, čo v mnohých prípadoch negatívne pôsobí na rozvoj, inovácie, zamestnanosť, prehľadnosť, konkurencieschopnosť, rozvoj životnej úrovne, informovanosť o tomto sektore a pod. Táto skutočnosť do značnej miery determinovala aj zloženie sektorovej rady. Personálne obsadenie ako aj počet členov sa v priebehu činnosti sektorovej rady mierne menil. V rámci Národného projektu Sektorovo riadené inovácie mala sektorová rada 17 členov.

Z pohľadu inštitucionálneho zloženia bola sektorová rada zložená zo zástupcov výrobných podnikov, Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory, zástupcov stredného odborného a vysokého školstva, zástupcu samosprávy (Trenčiansky samosprávny kraj) a zástupcu Úradu práce sociálnych vecí a rodiny (Prešov). Špecifikom sektorovej rady bolo aj nadštandardné postavenie odborov v sektorovej rade. To vyplýva z garancie existencie a funkčnosti sektorovej rady Konfederáciou odborových zväzov SR a Integrovaným odborovým zväzom. V danej situácii tohto sektoru to bolo najvhodnejšie riešenie, ktoré dalo sektorovej rade osobitnú dynamiku.

Do budúcnosti by bolo vhodné posilniť v sektorovej rade zastúpenie divízie 15 spracovanie kože a doplniť zástupcu z oblasti spracovania gumy. Veľmi podstatné bude aj zastúpenie Ministerstva hospodárstva SR. V prípade ostatných zástupcov štátu, zástupcu Úradu práce sociálnych vecí a rodiny a samosprávy je potrebné, aby delegovaní zástupcovia mali dostatočné kompetencie a ich postavenie vo vysielajúcich organizáciách bolo relevantné s členstvom v sektorovej rade.

Vzhľadom na uvedenú charakteristiku pôsobnosti sektorovej rady možno pokladať za optimálny počet členov rady v rozsahu 8 – 12 členov pri zachovaní možnosti prizývať ďalších vytipovaných expertov do ad hoc vytvorených pracovných skupín pre riešenie špecifických zadaní.

### 3.20.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou.

V rámci Národnej sústavy povolání sa Sektorová rada pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože stala garantom pre 54 národných štandardov zamestnaní. Počas aktualizácie došlo k miernym úpravám v názvoch, rozdeleniam či zlúčeniam a vytvoreniu nových národných štandardov zamestnaní, s ohľadom na aktuálne potreby trhu práce a reakcie na vývojové

trendy. Novovzniknuté štandardy zamestnaní zahŕňajú napr. zamestnania ako obuvník pre výrobu ortopedickej obuvi alebo odevný stylistu. V rámci optimalizácie garancie došlo aj k presunu štandardu zamestnania do garancie inej sektorovej rady – jedná sa o pôvodnú kvalifikáciu umelecký krajčír, v súčasnosti krajčír v umelecko-remeselnej tvorbe v garancii Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel. Naopak pre zamestnanie Kožušník a opravár kožušín sa stala garantom Sektorová rada pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože, pôvodne v garancii Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby.

### 3.20.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

V rámci Národnej sústavy kvalifikácií sa Sektorová rada pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože stala garantom pre 55 kariet kvalifikácií. Jedná sa o kvalifikácie zamerané na výrobu textilných, odevných a obuvníckych výrobkov ako krajčír, šička, garbiar, strihač či vyšivačka ako aj manipuláciu s výrobnými zariadeniami – kvalifikácie operátorov, mechanikov či opravárov zariadení a podobne.

### 3.20.8. Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože<sup>xli</sup>

Sektorová rada pre sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože zastrešuje tri príbuzné divízie SK NACE. Ich spoločným menovateľom je výroba oblečenia a obuvi a výroba polotovarov a komponentov pre ďalšie priemyselné odvetvia. Aktuálne patrí sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože medzi menšie sektory národného hospodárstva s očakávaným ďalším znižovaním jeho významu. Na druhej strane ide o sektor s veľkým priestorom pre zamestnávanie menej kvalifikovanej pracovnej sily a sektor s výrazným potenciálom pre malé a stredné podnikanie. To vyvoláva potrebu prognózovania pracovnej sily a jej odbornej prípravy. Navyše pracovná sila, ktorá je dominantná v sektore, má svoje výrazné demografické špecifiká a regionálne zastúpenie. Jej získavanie, príprava a prípadné dopĺňovanie kvalifikácií a/alebo rekvalifikácia potrebuje osobitný prístup riadený odborníkmi priamo z daného sektora.

Výraznou úlohou, ktorá pred týmto sektorom stojí, je aplikácia zásad cirkulárnej ekonomiky a výrazne vyšší podiel na zhodnocovaní druhotných surovín. Rovnako aj tieto procesy budú špecifické práve pre tento sektor. Ich príprava a riadenie bude vyžadovať špecifický pohľad na prípravu a vzdelávanie pracovníkov. Ekologizácia spoločne s technologickým pokrokom formuluje nové požiadavky na pracovníkov v sektore. Nové trendy je potrebné zachytiť, zdokumentovať a vypracovať na ich základe nové požiadavky na formálne ako aj na celoživotné vzdelávanie. Zákonité omeškanie medzi začiatkom vzdelávacieho procesu a nástupom absolventov do praxe tento proces komplikuje. Pre optimálne nastavenie vzdelávacieho procesu je nutná hlboká znalosť konkrétnych požiadaviek zamestnávateľov, technologických a výrobných procesov, špecifických pre tento sektor a jeho

súčasťou, ako aj dobré väzby na vzdelávacie inštitúcie, ktoré sa dlhodobo zaoberajú prípravou pracovníkov pre tento sektor. Ideálnym nástrojom pre vzájomný prenos informácií a skúseností, ako aj pre konštruktívny dialóg všetkých zainteresovaných je práve sektorová rada, ktorej členovia poznajú špecifiká daného sektoru.

Predchádzajúca činnosť sektorovej rady jednoznačne preukázala jej akcieschopnosť a význam. Boli nastavené požiadavky na hlavné zamestnania, obsah a nároky potrebné pre získanie požadovaných kvalifikácií, ako aj podmienky pre overenie vybraných kvalifikácií. S ohľadom na predchádzajúci, nie vždy dostatočne konzistentný vývoj, bude v budúcnosti potrebné sa naďalej venovať zosúlaďovaniu a inovácii vypracovaných národných štandardov zamestnania a kariet kvalifikácií. Tak ako ukázali skúsenosti, bude nutné obe systémy priebežne doplňovať. Na to bude nadväzovať aj plnohodnotné spustenie systému overovania kvalifikácií.

Vypracovaná sektorová stratégia vytvára predpoklad pre jej ďalšie rozširovanie a doplňovanie podľa aktuálnej situácie. Reálnym príkladom je už dnes realizovaný analytický výstup zameraný na doplnenie sektorovej stratégie o dopady aktuálnej situácie v kontexte odznievajúcej pandemickej situácie, vojny na Ukrajine a energetickej krízy.

Pre zabezpečenie oboch procesov je potrebná udržať know-how akumulované v sektorovej rade pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože.

Postupujúca atomizácia podnikov pôsobiacich v jednotlivých divíziách SK NACE zastrešovaných sektorovou radou pre textil odevy, obuv a spracovanie kože, spoločne s absenciou združenia zamestnávateľov, dávajú tejto sektorovej rade zásadný význam pre prípravu a rozvoj pracovnej sily pre tento sektor.

### 3.21. Analýza sektora verejné služby a správu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.21.1. Vývoj a význam sektora verejné služby a správu<sup>xlii</sup>

Poskytovanie služieb štátu verejnosti (sem zaraďujeme občanov ako fyzické osoby a tiež podnikateľské subjekty aj organizácie rôzneho typu) sa uskutočňuje prostredníctvom subjektov verejnej správy. Rozdelenie výkonu rôznych kompetencií sa deje s prihliadnutím na efektivitu a hospodárnosť vynakladania verejných zdrojov. Súčasný model delenia moci sa skladá zo subjektov štátnej správy a subjektov územnej samosprávy. Inštitút decentralizácie moci poskytuje určitú mieru samostatnosti v rozhodovaní v prospech územnej samosprávy (obce, mestá a samosprávne kraje). Pre optimálne fungovanie originálnych kompetencií je významným zdrojom financovania podiel na výnose dane z príjmov fyzických osôb. Ten je prerozdelený v pomere 70:30 (obce vs. kraje). Financovanie prenesených kompetencií zo štátu na obce a mestá si vyžaduje 100 %-né pokrytie nákladov súvisiacich s výkonom služieb v oblasti školstva, stavebnej agendy, matrik atď. Štát spravuje na centrálnej úrovni verejné služby prioritne cez jednotlivé rezorty (ministerstvá) a ďalšie zriadené organizácie. Špecifikum sektorovej rady pre verejné služby a správu spočíva v používaní daňových zdrojov štátu na poskytovanie služieb prostredníctvom vzdelaných a odborne zdatných zamestnancov. Výzvou pre celú spoločnosť bude v najbližších rokoch udržať a zamestnávať vo verejnej správe skúsených odborníkov, ktorí v maximálnej možnej miere dokážu uspokojiť narastajúce očakávania verejnosti. Je prirodzené, že nové poznatky a nové technologické možnosti vytvárajú neustále nový priestor na kontinuálne zlepšovanie. Adaptácia sektora na zmeny prostredia vplyvom elektronizácie či informatizácie je nevyhnutnou súčasťou rozvoja znalostnej spoločnosti.

V posúdení negatívnych vs. pozitívnych činiteľov sektora môžeme v kriticknej časti identifikovať vplyvy ako byrokracia a zdĺhavosť procesov, nepostačujúce finančné krytie jednotlivých zložiek v rámci verejného sektora, vysokú mieru rezortizmu, neexistujúce odstupňovanie kompetencií pre samosprávy podľa ich veľkosti a pod. Naopak, kľúčovými prvkami sektora je vysoká úroveň kvalifikovanej pracovnej sily v sektore, možnosti zlepšovať prostredie čerpaním nenávratných finančných prostriedkov z operačných programov, atď.

Sektor verejných služieb a správy zahŕňa organizácie a zamestnancov patriacich v Štatistickej klasifikácii ekonomických činností „SK NACE Rev.2“ do kategórie (divízie) 84 „Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie“. Pracuje v ňom 169 tisíc zamestnancov a patrí mu piate miesto v porovnaní s ostatnými sektormi hospodárstva SR.

#### 3.21.2. Hospodársky vplyv sektora verejné služby a správu

Sektor na celkovej zamestnanosti v hospodárstve SR tvorí 9,63 %-ný podiel. Môžeme ho definovať ako väčší typ sektoru. Okrem špecifického výraznejšieho zastúpenia žien v pracovných pozíciách sektora sú v ňom prítomní zamestnanci s vysokou kvalifikačnou



úrovňou. Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má viac ako 40 % pracovníkov. Najviac zastúpeným vzdelaním z hlavnej skupiny je odbor 6 Spoločenské vedy, náuky a služby, ktorý predstavuje cca 38 %-ný podiel na celkovej zamestnanosti.

Veľké percento ľudí so vzdelaním vhodným pre prácu v tomto sektore odchádza za lepšie platenými pozíciami do súkromného sektora. Postupné zvyšovanie miezd v štátnej správe a samospráve by malo byť z tohto dôvodu jednou z priorit, najmä vo väzbe na fakt, že mnohí zamestnanci sú v staršom veku a dá sa predpokladať ich skorý odchod. Mladých ľudí vhodných na pracovné pozície v sektore je čoraz náročnejšie získať.

### 3.21.3. Najvýznamnejší zamestnávateľia sektora verejné služby a správa

- ✓ Združenie miest a obcí Slovenska
- ✓ Úrad vlády Slovenskej republiky
- ✓ Asociácia prednostov úradov miestnej samosprávy
- ✓ Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
- ✓ Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
- ✓ Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky
- ✓ Ministerstvo obrany Slovenskej republiky
- ✓ Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky
- ✓ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
- ✓ Finančné riaditeľstvo Slovenskej republiky
- ✓ Trenčiansky samosprávny kraj
- ✓ Odborový zväz polície Slovenskej republiky
- ✓ Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava
- ✓ Úrad pre verejné obstarávanie
- ✓ Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
- ✓ Slovenský odborový zväz obrany
- ✓ Štátny inštitút odborného vzdelávania
- ✓ Republiková únia zamestnávateľov
- ✓ Ekonomická univerzita v Bratislave
- ✓ Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave

Piatimi najvýznamnejšími zamestnávateľmi v sektore sú Ministerstvo vnútra SR, Ministerstvo obrany SR, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Finančné riaditeľstvo SR a Sociálna poisťovňa – ústredie.

#### 3.21.4. História činnosti Sektorovej rady pre verejné služby a správu

Licencia (zakladajúca) na činnosť Sektorovej rade pre verejné služby a správu bola udelená dňa 31.3.2015 na dobu neurčitú.

#### 3.21.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Členmi sektorovej rady je 35 zástupcov organizácií pôsobiach v danom sektore počnúc zástupcami štátu, samosprávy, ministerstiev, cez úrady až po vzdelávacie inštitúcie. Ide o vôbec najväčšiu sektorovú radu zo všetkých 24 rád, pokiaľ ide o počet členov SR. Zastúpenie širšieho spektra účastníkov je predpokladom pre kvalitné výstupy SR a pomáha premietiť potreby odvetvia do tvorby (prípadne zmien) národných štandardov aj kariet kvalifikácií.

#### 3.21.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada spravuje 143 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání.

#### 3.21.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre VSaS má aktuálne 58 kvalifikácií uvedených v Národnej sústave kvalifikácií.

#### 3.21.8. Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre verejné služby a správu<sup>xliii</sup>

Ako sme sa už zmienili, oblasť ľudských zdrojov je pri poskytovaní služieb v sektore verejnej služby a správy kľúčovou výzvou do najbližších rokov. Konkurencieschopnosť odvetvia voči súkromnému sektoru bude závisieť najmä od zvyšovania jeho atraktívnosti pre mladšiu generáciu zamestnancov. Štatistiky nám poskytujú potrebné dáta o potrebe dodatočných pracovných síl v zamestnaniach ako: príslušník Policajného zboru služby kriminálnej polície, Odborný právny pracovník na súde, Vyšší súdny úradník, Odborný pracovník v oblasti sprostredkovateľských a informačno-poradenských služieb.

Sektor je prirodzene prepojený s viacerými odvetviami hospodárstva. Vzájomné pôsobenie a úzka spolupráca odborníkov naprieč dotknutými sektormi je však kľúčom k zlepšovaniu kvality a rovnako kvantity verejných služieb. Význam zriadenia a existencie samostatnej sektorovej rady pre verejné služby a správu podčiarkuje spomínaná prierezovosť. Ak by sme spojili všetky činnosti spadajúce do oblasti verejných služieb, sektor by bol rapídne obsiahlejší. Z pohľadu efektívneho riadenia a správy majú preto časť činností v kompetenciách napríklad Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby či Sektorová rada pre vzdelávanie, výchovu a šport.

Slovenská republika nastúpila na cestu decentralizácie moci a s ňou súvisí ambícia vzdelávať odborne zdatných ľudí v širokom spektre pozícií pre štátnu správu aj pre subjekty samosprávy. Optimalizácia výučbových schém na stredných aj vysokých školách a prispôsobovanie sa zmenám prostredia bude neustálou výzvou pri nastavovaní parametrov tohto sektora. Zvýšený dopyt po pracovníkoch v rôznych pozíciách verejnej správy znásobí veková štruktúra súčasných zamestnancov. Prirodzená obmena ľudských zdrojov spôsobená odchodom zamestnancov do starobného dôchodku naráža už v súčasnosti na problémy nedostatku uchádzačov na uvoľnené pozície. Riešením by mohlo byť zatriktívnenie finančného ohodnotenia (jeho priblíženie k výške ohodnotenia v súkromnom sektore) a zavádzanie zaujímavých benefitov pre zamestnancov.

### 3.22. Analýza sektora vodného, odpadového hospodárstva a životného prostredia vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.22.1. Vývoj a význam sektora vodného, odpadového hospodárstva a životného prostredia<sup>xliv</sup>

Sektor vody, odpadov a životného prostredia je jedným zo sektorov s najširším spektrom zamestnaní v rámci Slovenska. Zahŕňa v sebe povolania z oblasti zásobovania obyvateľov vodou a odvádzania a čistenia odpadových vôd, správy, prevádzky a ochrany vodných tokov a nádrží, hydroenergetiku, vodné diela, zber, separáciu a zneškodnenie odpadov, recykláciu odpadov a ich znova využiteľnosť, sledovanie stavu a kvality životného prostredia, ochranu a revitalizáciu prírody a množstvo ďalších činností a zamestnaní s priamym dosahom na životné prostredie. Sektor vody, životného prostredia a odpadov je v poslednom desaťročí najrýchlejšie sa rozvíjajúcim segmentom hospodárstva vo všetkých krajinách eurozóny. Zelená dohoda, znižovanie emisií CO<sub>2</sub>, inovatívne technológie prinášajú do sektora intenzívne zmeny, ktoré je potrebné reflektovať aj v oblasti rozvoja a starostlivosti o ľudské zdroje. Na trh prichádzajú nové technológie a pracovné postupy, čo vyžaduje výrazné zvýšenie nárokov na odbornú spôsobilosť zamestnancov v sektore. Úlohou sektorovej rady je prehodnotiť súčasný stav v oblasti zamestnanosti a zosúladiť ho s potrebami trhu práce. Mnohé pracovné pozície vďaka digitalizácii stratili opodstatnenie a zároveň je potrebné vytvoriť nové zamestnania v súvislosti s inováciami v sektore. Bez jednotnej stratégie rozvoja ľudských zdrojov nie je možné reflektovať na rýchlo meniace sa požiadavky trhu.

Podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti patria pod Sektor voda, odpad a životné prostredie podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ 36 Zber, úprava a dodávka vody
- ✓ 37 Čistenie a odvedenie odpadových vôd
- ✓ 38 Zber, spracúvanie a likvidácia odpadov; recyklácia materiálov
- ✓ 39 Ozdravovacie činnosti a ostatné činnosti nakladania s odpadom.

#### 3.22.2. Hospodársky vplyv sektora vodného, odpadového hospodárstva a životného prostredia

Hospodársky vplyv Sektora voda, odpad a životné prostredie, vymedzeného v rámci Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 sekciou E - Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov, predstavuje dlhodobu približne 1 % z celoštátneho úhrnu hrubej pridanej hodnoty vytvorenej v SR za všetky sektory spolu.

Z hľadiska tvorby HDP tak patrí medzi top 21 % sektorov s najnižším príspevkom k tvorbe HDP.

Sektor má v 16 krajinách EÚ dominantnejší podiel na tvorbe HDP ako v SR. Najvýznamnejšie postavenie má sektor v krajinách Chorvátsko (1 %), Grécko (1 %). Slovenská

republika sa nachádza medzi 41 % krajinami EÚ s najnižším podielom tohto sektora na celkovom HDP a to aj napriek tomu, že od roku 2019 podiel na tvorbe HDP stúplo o 0,1%.

Tržby za vlastné výkony a tovar, ktoré boli dosiahnuté ekonomickými subjektmi v rámci sektora v roku 2022, boli na úrovni približne 1,84 miliardy EUR. Najvyššie tržby boli dosiahnuté vo štvrtom štvrťroku 2022, a to viac ako 496 miliónov EUR. V medziročnom porovnaní boli tržby v sektore o približne 9 % vyššie, ako tomu bolo v roku 2021. Najvýraznejší prírastok bol zaznamenaný vo štvrtom štvrťroku 2022, kedy boli sektorové tržby o približne 12,5 % vyššie než v rovnakom období predchádzajúceho roku, t. j. vo štvrtom štvrťroku 2021.

Priemerný počet zamestnaných osôb vo štvrtom štvrťroku 2022 dosiahol v sekcii E - Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov 18 462 osôb. Zníženie priemerného počtu zamestnaných osôb vo štvrtom štvrťroku 2022 oproti štvrtému štvrťroku 2021 predstavovalo 3 023 osôb, t. j. 14,0 %. Medziročné zníženie priemerného počtu zamestnaných osôb bolo v sektore spojené taktiež so znížením úhrnného počtu odpracovaných hodín zamestnancami, a to približne o 15 %. Priemerný počet odpracovaných hodín na jedného zamestnanca bol približne 140 hodín mesačne.

Medziročné zvýšenie tržieb a zníženie priemerného počtu zamestnaných osôb, ktorých hodnoty boli uvedené v texte vyššie, malo výrazný vplyv na vývoj ukazovateľov produktivity v sektore. Produktivita práce z tržieb za vlastné výkony a tovar v Sektore voda, odpad a životné prostredie dosiahla vo štvrtom štvrťroku 2022 hodnotu 26 875 EUR na zamestnanú osobu. Vo štvrtom štvrťroku 2021 to bolo približne 20 554 EUR na zamestnanú osobu. Medziročná zmena, t. j. zvýšenie hodnoty sledovaného ukazovateľa vo štvrtom štvrťroku 2022 v porovnaní so štvrtým štvrťrokom 2021, bolo na úrovni približne 30 %.

Z hľadiska zabezpečovania pracovných príjmov poskytol Sektor voda, odpad a životné prostredie pracovné uplatnenie pre približne 1,3 % zamestnancov, zistených pracoviskovou metódou v úhrne za všetky sektory v SR. Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca zistená pracoviskovou metódou v rámci sekcii ekonomických činností E - Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov za rok 2022 bola na úrovni 1 349 EUR. V porovnaní s predchádzajúcim rokom 2021 to bolo o 87 EUR viac. Základná mzda bola v priemere približne 837 EUR, prémie a odmeny 145 EUR, príplatky a doplatky 124 EUR, náhrady mzdy 195 EUR, ostatné mzdové zložky približne 48 EUR. Spotrebiteľské ceny úhrnom sa však v roku 2022 zvýšili o 12,8 %, čo spôsobilo výrazný pokles reálnej kúpyschopnosti miezd zamestnancov v celej SR.

### 3.22.3. Najvýznamnejšie podniky sektora vodného, odpadového hospodárstva a životného prostredia

Najvýznamnejšími spoločnosťami sú Východoslovenská vodárenská spoločnosť, a. s. a Západodoslovenská vodárenská spoločnosť, a. s., ktoré spolu tvoria 17 % celkového HDP v sektore. Top 10 spoločností tvorí približne 47 % HDP v sektore. Podiel jednotlivých divízií

patriacich do tohto sektora na celkovom HDP sektora: 36 Zber, úprava a dodávka vody (39,6 %), 37 Čistenie a odvod odpadových vôd (3,3 %), 38 Zber, spracúvanie a likvidácia odpadov; recyklácia materiálov (56,4 %), 39 Ozdravovacie činnosti a ostatné činnosti nakladania s odpadom (0,7 %). Čo sa týka štátnych podnikov, najvyšší počet zamestnancov vo výške 3200 eviduje Slovenský vodohospodársky podnik, a.s.

Sektor má dominantné zastúpenie predovšetkým v Košickom kraji, kde tvorí približne 2 % krajského HDP a v Banskobystrickom kraji s podielom daného sektora na úrovni 2 %. Tieto dva kraje tvoria spolu 34 % celkového HDP sektora v SR.

Na základe dlhodobých vývojových tendencií očakávame výrazný rast pridanej hodnoty v sektore v najbližších 10 rokoch.

#### 3.22.4. História činnosti Sektorovej rady pre vodné, odpadové hospodárstvo a životné prostredie

Činnosť Sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie má svoje korene v roku 2009, kedy Asociácia vodárenských spoločností (AVS) spoločne so Združením zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve (ZZVH) vytvorili z vlastnej iniciatívy sektorové združenie s cieľom zlepšiť podmienky vzdelávania pracovníkov vo vodnom hospodárstve. Samotná Sektorová rada pre vodu, odpad a životné prostredie bola zriadená v roku 2010 ako expertné zoskupenie odborníkov z radov zamestnávateľov v sektore, vzdelávacích inštitúcií, ako sú stredné odborné školy, univerzity, samosprávnych krajov a úradov práce. Ambíciou sektorovej rady bola reforma obsahu vzdelávania na stredných a vysokých školách s prepojením na potreby zamestnávateľov sektore. Ambície SR bolo však možné plnohodnotne realizovať až po pripravovaných legislatívnych zmenách v oblasti odborného vzdelávania.

Skúsenosti z uvedenej činnosti, ako aj spolupráca zastúpených subjektov, vytvorili priaznivé podmienky pre štart Sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie v roku 2010 v rámci realizácie etáp projektu Národná sústava povolání (NSP) a následne Národná sústava kvalifikácií (NSK) a Sektorovo riadené inovácie (SRI).

Za obdobie rokov 2010 – 2022 pracovala SR v troch autonómnych sekciách a to v Sekcii pre vodu, v Sekcii pre odpad a v Sekcii pre životné prostredie. Záverečná oponentúra, ako aj schvaľovanie výstupných materiálov bolo realizované celou SR, ktoré vytváralo priestor pre doriešenie prienikových, resp. na seba nadväzujúcich činností. Spoločná práca odborníkov sa ukázala ako optimálna pre komplexné riešenie prípravy strategických, ale aj operatívnych tém sektora. Medzi významné prínosy sektorovej rady radíme prípravu a spracovanie nového stredoškolského odborného vzdelávacieho programu pre vzdelanie odborných pracovníkov vo vodnom hospodárstve. Vo vzdelávacom systéme dlhodobo absentoval vzdelávací program pre technikov vodného hospodárstva. Vďaka aktivite členov Sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie vznikol nový vzdelávací program Technik vodár – vodohospodár, ktorý bol experimentálne overený a v roku 2021 úspešne zaradený do katalógu odborov vzdelávania

pod názvom „3667 K Technik vodár vodohospodár.“ Uvedený odbor sa postupne rozširuje na stredné odborné školy na území celého Slovenska. Jeho absolventi sú vyhľadávanými zamestnancami v sektore vodného hospodárstva.

V rámci projektu NSP I-III sektorová rada revidovala Národnú sústavu povolání s cieľom identifikovať zanikajúce povolania a doplniť nové profesie vznikajúce v sektore. V súčasnosti sektorová rada garantuje 50 štandardov povolání.

Ako ďalší krok SR riešila úlohy vyplývajúce z projektu Národná sústava kvalifikácií (NSK), kde sa ku revidovaným povolaniam podľa NSP určovali príslušné kvalifikácie a vytvoril sa register obsahujúci opisy kvalifikácií rozlišovaných a overovaných na Slovensku. Cieľom projektu bolo vytvoriť aktuálny, jednotný a transparentný systém definujúci zručnosti, vedomosti a kľúčové kompetencie potrebné na získanie kvalifikácie. SR garantuje 38 kariet kvalifikácií. Na NSK nadväzuje ďalší projekt Systém overovania kvalifikácií, ktorého sa zúčastňujú viacerí členovia SR.

V 12/2022 bol ukončený štvorročný národný projekt Sektorovo riadené inovácie (SRI), na ktorom sa aktívne podieľala aj SR pre vodu, odpad a životné prostredie. V rámci SRI bol zadefinovaný vplyv aktuálneho inovačného procesu a realizovanej priemyselnej revolúcie Priemysel 4.0 a revidovaná NSP. V rámci SRI vypracovala strategický materiál pre úspešné zvládnutie inovačného procesu v podmienkach sektora.

### 3.22.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Reprezentatívne zastúpenie a počet členov SR zaznamenávalo počas svojej viacročnej pôsobnosti mierne zmeny. Týkali sa hlavne zastúpenia zástupcov štátnej správy a rezortných ministerstiev.

Základná zostava SR je inštitucionálne a personálne stabilná, postavená na paritnom a reprezentatívnom zastúpení sektorov voda, odpad a životné prostredie. Členovia SR zastupujú odvetvovo príslušné profesijné zoskupenia ako sú: Asociácia vodárenských spoločností, Združenie zamestnávateľov vodnom hospodárstve, Asociácia odpadového hospodárstva, vzdelávacie inštitúcie (relevantné stredné školy a univerzity), vedecké inštitúcie (Výskumný ústav vodného hospodárstva, Slovenská akadémia vied), ako aj príslušné rezortné Ministerstvo životného prostredia SR, Štátny inštitút odborného vzdelávania, Odborový zväz drevo, lesy, voda, samosprávne kraje a úrady práce a sociálnych vecí a rodiny.

Uvedená štruktúra dáva predpoklad potrebného prierezového riešenia problematiky aktuálnych potrieb trhu práce v oblasti vody, odpadu a životného prostredia. Vzhľadom na uvedenú charakteristiku pôsobnosti sektorovej rady možno pokladať za optimálny počet členov rady v rozsahu 15 - 20 členov pri zachovaní možnosti prizývať ďalších vytipovaných expertov do pracovných skupín pre riešenie špecifických zadaní.

### 3.22.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou.

SR pre vodu, odpad a životné prostredie spravuje celkom 50 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání.

### 3.22.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou.

SR pre vodu, odpad a životné prostredie garantuje 38 kvalifikácií uvedených v Národnej sústave kvalifikácií.

### 3.22.8. Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie<sup>xlv</sup>

Vznik Sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie bol podmienený požiadavkami trhu práce a zamestnávateľov. V roku 2009 bol vytvorený základ pre vznik sektorovej rady na pôde dvoch zamestnávateľských združení Asociácie vodárenských spoločností a Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve. Obidve združenia volali po potrebe prepojenia potrieb trhu práce so vzdelávaním. Dôvodom bol pokles záujmu o odborné stredoškolské a vysokoškolské vzdelávanie, s čím súvisel akútny nedostatok pracovných síl na trhu práce. Výzvy zamestnávateľov na obnovenie zaniknutých študijných programov s odborným vzdelávaním ostali zo strany príslušných ministerstiev nevypočítané. Nepomohli ani štatistiky, ktoré poukazovali na kritický stav zamestnanosti a vysoký priemerný vek zamestnancov v sektore. Svetlo nádeje prinieslo až rozšírenie sektorovej rady o zamestnávateľov v oblasti odpadového hospodárstva a životného prostredia. Veľký podiel na úspechoch sektorovej rady malo zapojenie zástupcov stredných odborných škôl a univerzít do jej činnosti. Vďaka tomu sme mohli prepojiť požiadavky praxe so vzdelávaním. To čo sme nedokázali presadiť v rámci štátnych inštitúcií za desať rokov, vďaka spolupráci v sektorovej rade sme v priebehu jedného roka pripravili štátny vzdelávací program pre stredné odborné vzdelávanie. Následne ho experimentálne overili na dvoch stredných odborných školách v spolupráci s dvomi najväčšími zamestnávateľmi vo vodnom hospodárstve na Slovensku. V súčasnosti je vzdelávací program „3667 K Technik vodár vodohospodár“ zaradený do sústavy odborov vzdelávania pre stredné školy a je využiteľný na území celého Slovenska. Sektorová rada považuje zriadenie tohto študijného odboru za jeden zo svojich najväčších úspechov, ktorý mohla zaznamenať len vďaka spojeniu relevantných subjektov v rámci jej pôsobenia. Prepojenosť potrieb zamestnávateľov so vzdelávaním je základom k zvyšovaniu produktivity práce a uplatneniu absolventov stredných a vysokých škôl na trhu práce.

Od roku 2019 stúpila v sektore voda, odpad a životné prostredie tvorba celoštátneho úhrnu hrubej pridanej hodnoty vytvorenej v SR z 0,9 na 1 %. Tržby v sektore boli o 9 % vyššie, ako tomu bolo v roku 2021. Zároveň sa znížil priemerný počet zamestnaných osôb o 14,0 %. Medziročné zvýšenie tržieb a zníženie priemerného počtu zamestnaných osôb malo výrazný



vplyv na vývoj ukazovateľov produktivity v sektore. Produktivita práce z tržieb za vlastné výkony a tovar v Sektore voda, odpad a životné prostredie dosiahla zvýšenie o 30 %. Na základe dlhodobých vývojových tendencií očakávame výrazný rast pridanej hodnoty v sektore v najbližších 10 rokoch.

Ekonomické ukazovatele jednoznačne predikujú optimálne podmienky na rozvoj sektora voda, odpad a životné prostredie v blízkej budúcnosti. Snaha Európskej komisie o trvalú udržateľnosť kvality životného prostredia, zachovanie dobrého stavu vôd a efektívne nakladanie s odpadmi sú prioritou všetkých členských štátov. Preto očakávame trvalý nárast potrieb zamestnanosti a vzdelávania v sektore. Inovatívne technológie na zneškodňovanie odpadov, znovu využívanie odpadových surovín, energetická neutralita sú výzvy, ktoré nás čakajú v budúcnosti. Bez funkčného subjektu, ktorý zabezpečí prepojenie medzi potrebou zamestnávateľov a účinným vzdelávaním, ktoré bude kopírovať požiadavky praxe, nie sme schopní týmto výzvam čeliť. Preto je nutné zachovať autonómnu pôsobnosť Sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie, ako garanta inovácií a udržateľného rozvoja v sektore. Sektorová rada pre vodu, odpad a životné prostredie je súčasťou Aliancie sektorových rád.

### 3.23. Analýza sektora vzdelávania, vedy a športu vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.23.1. Vývoj a význam sektora vzdelávania, vedy a športu<sup>xlvi</sup>

Sektor vzdelávania, výchovy a športu má výrazný vplyv na každého obyvateľa Slovenskej republiky. Jeho jedinečnosť spočíva v tom, že niektorým stupňom vzdelávania prechádza každý jedinec. V rámci sektora sú pripravovaní odborníci a ľudské zdroje pre všetky ostatné sektory.

Poslaním sektora je komplexný rozvoj osobnosti a s tým spojené formovanie vyspelého a uvedomelého občana pripraveného čeliť výzvam budúcnosti. Od pripravenosti ľudských zdrojov v sektore získavať, šíriť a odovzdávať vedomosti ďalej, závisí schopnosť budovať občiansky uvedomelú, modernú a udržateľnú spoločnosť. Ľudské zdroje pracujúce v rámci sektora sú preto kľúčovými pre rozvoj ekonomiky a zabezpečenie udržateľnosti konkurencieschopnosti Slovenskej republiky.

Aktuálne sú pred sektor kladené výzvy spojené s príchodom nových technológií. Inovatívne metódy vzdelávania predstavujú veľkú šancu pre vzdelávacie systémy naprieč celou Európou. Široký prístup k internetu a umelá inteligencia nútia meniť a nahrádzať niektoré zaužívané postupy. Spoločne s rozvojom technológií, výraznou mierou digitalizácie a automatizácie v priemysle sa aj skracaje polčas rozpadu vedomostí. V zásade dnes žiadna kvalifikácia nie je dlhodobo dostatočná a je nutné ju neustále dopĺňať. Sektor vzdelávania, vedy a športu musí reagovať najmä v kontexte celoživotného vzdelávania.

Sektor vzdelávania, vedy a športu je definovaný podľa prevažujúcej činnosti a sú do neho zahrnuté organizácie pôsobiace v nasledujúcich divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ 85 vzdelávanie,
- ✓ 72 vedecký výskum a vývoj,
- ✓ 74 ostatné odborné, vedecké a technické činnosti,
- ✓ čiastočne 93 športové, zábavné a rekreačné činnosti,
- ✓ čiastočne 94 činnosť členských organizácií.

Vzhľadom na zložitosť a rozsiahlosť foriem vzdelávania pokrývajúci celý životný cyklus je potrebné sektor ďalej členiť podľa stupňa, respektíve typu vzdelávania s vlastnými špecifikami:

- ✓ predprimárne vzdelávanie,
- ✓ primárne vzdelávanie,
- ✓ sekundárne a postsekundárne vzdelávanie,
- ✓ špeciálne vzdelávanie,
- ✓ vysokoškolské vzdelávanie a veda, výskum a inovácie,
- ✓ šport,
- ✓ neformálne vzdelávanie mládeže a práca s mládežou,

- ✓ kariérová výchova a kariérové poradenstvo,
- ✓ vzdelávanie dospelých.

### 3.23.2. Hospodársky vplyv sektora vzdelávanie, veda a šport

Sektor má v súčasnosti 5,4 %-ný podiel na tvorbe HDP v SR, čo predstavuje približne 4,5 mld. eur. Tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne klesá.

Celý sektor (mimo športu) sa podieľa na zamestnanosti v SR 9%. Celkovo je v sektore zamestnaných 224 tisíc pracovníkov s výraznou prevahou žien (viac ako 72,5%). Jednoznačne najväčší podiel na zamestnanosti v sektore má divízia 85 vzdelávanie. S ohľadom na charakter sektora je dominancia zamestnancov, a to najmä vo verejných inštitúciách. Fyzické osoby – podnikatelia a ich zamestnanci predstavujú zanedbateľný podiel na celkovom počte pracovníkov.

Špecifikom sektora je oblasť športu. V organizovanom, výkonnostnom športe zastrešovanom športovými zväzmi a klubmi pracuje na Slovensku viac ako 290 tisíc osôb. Ide o športovcov, a športových odborníkov (tréneri, inštruktori, rozhodcovia, funkcionári športových zväzov a ostatný personál). Väčšina týchto pracovníkov pôsobí mimo pracovného pomeru ako dobrovoľníci bez nároku na odmenu, prípadne na základe príležitostných zmlúv.

Sektor vzdelávania, vedy a športu je špecifickým sektorom v rámci slovenskej ekonomiky. Jeho význam, dôležitosť a perspektívu je možné definovať nasledovnými charakteristikami:

- ✓ Priamy kontakt s týmto sektorom má a/alebo mal každý obyvateľ Slovenskej republiky.
- ✓ Kvalita pracovníkov pôsobiacich v tomto sektore má priamy dopad na kvalitu pracovníkov vo všetkých ostatných sektoroch národného hospodárstva a ovplyvňujú tak celkovú konkurencie schopnosť Slovenska.
- ✓ Oblasť vedy vytvára zásadné predpoklady pre vývoj a aplikáciu nových technológií na Slovensku a vytvára, prípadne sprostredkuje, najnovšie vedecké poznatky.
- ✓ Oblasť športu má zásadný vplyv na prevenciu zdravia celej populácie, vytvára predpoklady pre aktívny oddych a plní celý rad ďalších sociálno-spoločenských funkcií.

### 3.23.3. Najvýznamnejšie podniky sektora vzdelávania, vedy a športu

Najväčšími zamestnávateľmi v sektore sú Univerzita Komenského v Bratislave, Slovenská technická univerzita v Bratislave a Národný inštitút vzdelávania a mládeže, ktorí zamestnávajú 5 % zamestnancov sektora. Top 10 spoločností tvorí približne 18 % HDP v sektore. Podiel jednotlivých divízií patriacich do tohto sektora na celkovom HDP sektora: 72 Vedecký výskum a vývoj (7,2 %), 74 Ostatné odborné, vedecké a technické činnosti (8,1 %), 85 Vzdelávanie (74,3 %), 93 Športové, zábavné a rekreačné činnosti (5,9 %), 94 Činnosti členských organizácií (4,6 %).

Sektor je relatívne rovnomerne teritoriálne rozložený. Určité výnimky predstavuje vysoké školstvo a oblasť vedy, kde je tendencia akumulácie v krajských mestách a väčších sídlach s akademickou tradíciou. Najvyšší počet zamestnancov sektora pôsobí v Bratislavskom kraji.

V období do roku 2030 je možné očakávať celkový nárast počtu zamestnancov sektora.

#### 3.23.4. História činnosti Sektorovej rady pre sektor vzdelávanie, vedu a šport

Sektorová rada pre vzdelávanie, vedu a šport bola založená až v rámci spustenia národného projektu Národná sústava kvalifikácií v roku 2013. V tomto období boli súbežne realizované dva národné projekty, už spomínaná Národná sústava kvalifikácií a národný projekt Národná sústava povolání III. Pri rekonštrukcii Aliancie sektorových rád, bola realizovaná dohoda sociálnych partnerov (MPSVaR, MŠVVaŠ, Zamestnávateľské združenia a KOZ SR), na základe ktorej bola rozdelená pôsobnosť garantov sektorových rád. V rámci tejto dohody sa garantom pre sektorovú radu vzdelávania, vedu a šport stala Konfederácia odborových zväzov SR. Konfederácia vykonáva túto pôsobnosť v tesnej súčinnosti s Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku je dnes organizáciou, ktorá zabezpečuje fungovanie Sektorovej rady pre vzdelávanie, vedu a šport. Garantom fungovania sektorovej rady je naďalej Konfederácia odborových zväzov SR.

Sektorová rada sa počas svojej existencie aktívne zapájala do realizovaných národných projektov. Určitou komplikáciou bola skutočnosť, že v čase spustenia Národnej sústavy kvalifikácií ešte neboli vypracované potrebné národné štandardy zamestnania. S týmto problémom sa sektorová rada dokázala v krátkom čase vyrovať a bola schopná plnohodnotne plniť svoje úlohy. V prípade Národnej sústavy kvalifikácií treba pripomenúť, že vzhľadom na obmedzený rozsah tohto národného projektu neboli vytvorené všetky požadované karty kvalifikácií a najmä neboli naďalej udržiavané tak, aby boli v súlade s aktuálnymi potrebami.

Kľúčovým projektom bol aj Národný projekt Sektorovo riadené inovácie. Tento projekt trval štyri roky a okrem úprav niektorých štandardov zamestnaní a novelizácie číselníku SK ISCO 08, bol prioritne zameraný na tvorbu sektorových stratégií. Sektorová rada sa podieľala na vytvorení sektorovej stratégie pre svoj sektor, kde boli zachytené príležitosti a hrozby pre sektor a jeho časti. Do činnosti sektorovej rady v tomto období zasiahla aj pandémia Covid-19. Zmenené pravidlá donútili sektorovú radu vo zvýšenej miere akceptovať on-line stretnutia s využitím IKT technológií.

Sektorová rada pracovala na vyššie uvedených projektoch ako celok, pri rešpektovaní mierne rozdielných potrieb jednotlivých častí sektora. Ako hlavné oblasti sektora sa profilovali jednotlivé časti: regionálne školstvo, vysoké školstvo, vzdelávanie dospelých, kariérové poradenstvo, veda a šport.

Osobitný prístup bol zvolený pri tvorbe systému overovania kvalifikácií. V rámci tohto projektu nepracovala sektorová rada ako celok, ale len jej niektorí členovia vo funkcii „sektorových expertov.“

Nateraz posledný projekt, na ktorom pracuje sektorová rada, je národný projekt Podpora kvality sociálneho dialógu, kde sektorová rada spracuje analytický výstup: „Analýza aktuálnych zmien na trhu práce, najmä v kontexte dôsledkov pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine a energetickej krízy v sektore vzdelávania, vedy a športu“. V tomto prípade pracuje sektorová rada v obmedzenom zložení, ktoré vyplýva z finančného a časového rámca projektu.

### 3.23.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada prechádzala v rámci svojej činnosti rôznymi personálnymi zmenami, ale zastúpenie jednotlivých oblastí ostalo vždy zachované. Sektorová rada pre vzdelávanie, vedu a šport je tvorená zástupcami za oblasť regionálneho školstva (materské školy, základné školy, špeciálne školy), oblasť stredných odborných škôl a gymnázií, oblasť univerzít a vysokých škôl, oblasť vzdelávania dospelých, oblasť vedy a výskumu a oblasť športu. Integrálnou súčasťou sektorovej rady boli zástupcovia Ministerstva školstva a ním priamo riadených organizácií a reprezentanti miestnej samosprávy (ZMOS a VÚC).

Sektorová rada v zásadných otázkach pracovala ako celok. Pre riešenie konkrétnych úloh bola rozdelená do troch sekcií: vzdelávanie, veda a šport. V prípade potreby bol definovaný garant za určitý čiastkový výstup. Garant si mohol pre riešenie osobitej úlohy vytvoriť vlastnú pracovnú skupinu. Tieto pracovné skupiny boli tvorené aj špecialistami mimo sektorovej rady. Ich veľkosť bola v zásade 3-4 ľudia. Ich úlohou bolo spracovať konkrétne čiastkové výstupy.

Rovnako sa v čase vyvíjal aj počet členov sektorovej rady. V rámci posledného väčšieho projektu SRI mala sektorová rada 28 členov.

Pri príprave Systému overovania kvalifikácií nepôsobila sektorová rada ako celok, ale len s vybranými členmi v pozícii sektorových expertov.

Na analýze, pripravovanej v rámci projektu Podpora kvality sociálneho dialógu pracuje sektorová rada v počte 7 členov. Administratívnu a organizačnú podporu činnosti sektorovej rady zabezpečuje KOZ SR.

Z pohľadu plnenia budúcich úloh sektorovej rady sa javí ako optimálne zloženie približne 10-12 stálych členov. Podľa konkrétnych úloh bude potrebné zabezpečiť možnosť prizývať ďalších odborníkov.

### 3.23.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou.

V rámci Národnej sústavy povolaní sa Sektorová rada pre vzdelávanie, vedu a šport stala garantom pre 77 národných štandardov zamestnaní.

Určité styčné plochy sa v rámci prípravy národných štandardov zamestnania ukázali najmä so sektorovou radou pre kultúru. Tieto boli operatívne odstránené a v konečnom dôsledku riešila sektorová rada výhradne NŠZ týkajúce sa sektoru vzdelávania, vedy a športu.

### 3.23.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

V rámci Národnej sústavy kvalifikácií sa Sektorová rada pre vzdelávanie vedu a šport stala garantom pre 38 kariet kvalifikácií.

V rámci rokovaní sektorovej rady vznikali problémy vyplývajúce z názorových rozdielov medzi zástupcami zamestnávateľov z iných sektorov a sektorovou radou. Tieto problémy boli zadokumentované a postupne odstraňované.

### 3.23.8. Relevancia zriadenia samostatnej Sektorovej rady pre sektor vzdelávania, vedy a športu<sup>xlvi</sup>

Sektor vzdelávania, vedy a športu je jedinečným sektorom s dosahom takmer na všetkých občanov Slovenska a sektorom s relatívne vysokým počtom pracovníkov. Sektor pokrýva tri príbuzné oblasti, ktoré ale plnia čiastočne odlišné poslanie. Pre podstatnú časť zamestnaní v sektore je predpísaná vyššia úroveň vzdelania.

Sektor vzdelávania, vedy a športu bude v blízkej budúcnosti riešiť celý rad špecifických problémov. Podstatný vplyv budú mať technologické inovácie a digitalizácia veľkej časti procesov, ktoré bude v rámci sektora potrebné implementovať. Typickým príkladom je umelá inteligencia. Tieto procesy bude potrebné preniesť do vzdelávania budúcich pracovníkov v sektore a bude potrebné zabezpečiť aj doplňovanie kvalifikácií existujúcich pracovníkov.

Osobitným problémom sektoru je problematika financovania jednotlivých jeho častí. Je možné očakávať určité zmeny v tejto oblasti, ktoré vyvolajú dopady na pracovníkov sektoru a ich sociálny status.

Zásadným spôsobom bude tiež potrebné zvýšiť význam niektorých zamestnaní, napríklad kariérového poradenstva tak, aby si žiaci vybrali školy prislúchajúce ich potenciálu a možnostiam.

Skracovanie počasu rozpadu vedomostí nadviazané na technický rozvoj bude vyžadovať výrazne vyššiu úlohu celoživotného vzdelávania.

Pre oblasť vzdelávania sa aktuálne rozbieha kurikulárna reforma. Okrem iného ovplyvní aj požiadavky na pedagogických zamestnancov. Bude potrebné dokumentovať nové požiadavky na kvalifikácie v oblasti vzdelávania a premietnuť ich do národných štandardov zamestnaní a kariet kvalifikácií.

Vysoký počet zamestnancov a diverzita ich činností vytvára potrebu detailne sa venovať ich príprave, požiadavkám na ich formálnu, ale aj celoživotnú prípravu. Tento proces musí byť koordinovaný „z vnútra“ sektoru. Členovia sektorovej rady musia mať dostatočné skúsenosti s formálnymi, ale aj obsahovými požiadavkami na jednotlivé typy zamestnaní a ich kvalifikáciu.

### 3.24. Analýza sektora Zdravotníctva a sociálnych služieb vzhľadom na potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady

#### 3.24.1. Vývoj a význam sektora Zdravotníctva a sociálnych služieb<sup>xlviii</sup>

Dejiny medicíny sa tiahnu až k samotným počiatkom ľudstva. V praveku sa zrejme liečiteľstvu venovali šamani a bylinkárky. Sú známe nálezy aj komplikovaných chirurgických výkonov, akými sú napríklad trepanácia lebky a pod. V súčasnosti je čoraz diskutovanejšia teória, že pravdepodobne už na počiatku novodobej histórie ľudstva sa zdraví jedinci, ľudia, postarali aj o starých a chorých, čo by sme s trochou vôle považovať za zárodky sociálnych „služieb“. Svedčia o tom mnohé nálezy, kde pred desiatkami tisíc rokov boli spolu pochovávaní aj ľudia, ktorí prekonalí rôzne úrazy a v dobe úmrtia ich už mali dávno zhojené.

Podstatne sofistikovanejšie liečebné metódy majú svoje základy v starovekom Egypte, Grécku a Číne. O prelínaní vekov najlepšie hovorí Hippokratova prísaha, ktorú skladajú, ako modifikovaný promočný sľub absolventi lekárskeho fakúlt na Slovensku dodnes. Len pripomíname, že Hippokrates žil na prelome 5.-4. storočia pred našim letopočtom.

V rannom a vrcholnom stredoveku slúžili ako zdravotné, ale aj sociálne centrá tzv. špitály, najčastejšie pri kláštoroch. Následne sa medicína začala učiť na novozaložených významných európskych univerzitách.

Významný rozvoj medicíny nastal v druhej polovici 19. storočia, keď sa začali rozvíjať oblasti ako vakcinológia, mikrobiológia, imunológia, sérológia a bakteriológia. Prelomom v diagnostike chorôb bol vynález röntgenových lúčov a následne röntgenového prístroja v roku 1895. Za zmienku stojí MUDr. Vojtech Alexander z Kežmarku, ktorý začal ako prvý vo vtedajšom Uhorsku používať už v roku 1897. Lekárska veda sa rozvíjala ešte rýchlejšie po prvej svetovej vojne s objavom dôležitých liekov, ako je inzulín, antibiotiká a pribúdali aj moderné diagnostické metódy. Po roku 1945 lekári zaznamenali mnoho ďalších úspechov, napr. v oblasti transplantácie orgánov alebo v liečbe onkologických pacientov.

Základnými poslaniami sektorov zdravotníctva a sociálnych služieb je zabezpečenie kvalitnej a dostupnej zdravotnej starostlivosti a kvalitné poskytovanie komplexných sociálnych služieb pre všetky vrstvy obyvateľstva. Tieto fundamenty sú zakotvené aj v Ústave Slovenskej republiky. Žiaľ, nejasné politiky naprieč nielen odborným, ale aj politickým spektrom sa len málo venujú kvalite, bezpečnosti, dostupnosti a smutne musíme konštatovať, že kríza hodnôt a priorít sa nezmenšuje, ale prehľbuje. Jednoznačnou ambíciou Sektorovej rady pre zdravotníctvo, sociálne služby je pomenovať súčasný stav, identifikovať potreby a kompetencie budúcich pracovníkov v zdravotníctve a sociálnych službách a navrhnúť kľúčové opatrenia na uskutočnenie reálnych reforiem. Neúprosny trh, ako aj demografické ukazovatele, aby Sektorová stratégia reflektovala aktuálne a budúce potreby. Jednou z najväčších výziev súčasnosti pre Slovensko je nedostatok zdravotníckeho personálu (celkovo v EÚ chýba viac ako milión zdravotníckych pracovníkov). Žiaľ, v uplynulých desaťročiach sme tento zhoršujúci sa trend nezachytili a nedostatok zdravotníckych, ale aj sociálnych



pracovníkov znamená už teraz zhoršenú dostupnosť ako zdravotníckej, tak aj sociálnej starostlivosti. Podľa najnovších údajov je približne tretina lekárov v dôchodkovom, alebo pred dôchodkovom veku a ich odlev zo systému nie je v žiadnom prípade nahrádzaný rovnakým počtom novo prichádzajúcich. To platí pre sestry, sociálnych pracovníkov, iných zdravotníckych pracovníkov, pôrodné asistentky. Hrozivé sú štatistiky, kedy sa zo štúdia z ČR vracia naspäť len cca 1% (!) absolventov lekárskejších fakúlt a približne 20% z našich študentov zvažuje odchod do zahraničia. Poznaním príčin sa priblížime aj k opatreniam. Avšak tie musia byť na národnej úrovni ak to zo sektorom myslíme vážne.

### 3.24.2. Hospodársky vplyv sektora Zdravotníctva a sociálnych služieb

Sektor zdravotníctva, sociálne služby definovaný podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti a sú do neho zahrnuté podniky pôsobiace v divíziách SK NACE Rev. 2:

- ✓ 86 Zdravotníctvo
- ✓ 87 Starostlivosť v pobytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť)
- ✓ 88 Sociálna práca bez ubytovania

Sektor má v súčasnosti 4,2 %-ný podiel na tvorbe HDP v SR a tento podiel z dlhodobého pohľadu mierne rastie. Z hľadiska tvorby HDP tak sektor patrí medzi top 42 % sektorov s najvyšším príspevkom k tvorbe HDP.

Určite zaujímavá informácia však je, že Sektor má v 22 krajinách EÚ dominantnejší podiel na tvorbe HDP ako v SR. Najvýznamnejšie postavenie má sektor v krajinách Švédsko (12 %), Dánsko (10 %). Slovenská republika sa nachádza medzi 19 % krajinami EÚ s najnižším podielom tohto sektora na celkovom HDP. Štúdie jasne preukazujú, že zvýšené investície, znamenajú aj vyššiu produktivitu a ekonomický rast. Tieto investície však musia byť smerované s jasnými cieľmi očakávaniami.

„Výdavky na zdravotnú starostlivosť môžu viesť k lepšiemu poskytovaniu zdravotných príležitostí, čo môže posilniť ľudský kapitál a zvýšiť produktivitu, a tým prispieť k hospodárskej výkonnosti. Preto je dôležité posúdiť fenomén výdavkov na zdravotnú starostlivosť v krajine. Pomocou vizuálnej analýzy sme zhromaždili ekonomické a zdravotnícke údaje z Úradu pre ekonomické analýzy a Štatistického úradu práce za roky 2003 - 2014. Celkové výsledky výrazne naznačujú pozitívnu koreláciu medzi výdavkami na zdravotnú starostlivosť a ekonomickými ukazovateľmi príjmov, HDP a produktivity práce. Zatiaľ čo výdavky na zdravotnú starostlivosť sú negatívne spojené s multifaktorovou produktivitou, sú pozitívne spojené s ukazovateľmi produktivity práce, osobných výdavkov a HDP. Zo štúdie vyplýva, že zvýšenie výdavkov na zdravotnú starostlivosť má pozitívny vzťah s ekonomickou výkonnosťou.“

Tieto predpoklady do veľkej miery potvrdzujú aj autori štúdie z Útvaru hodnoty za peniaze pri MF SR. „S rastom bohatstva krajiny sa vo všeobecnosti zlepšujú výsledkové indikátory zdravia populácie (Pritchett & Summers, 1996). Vyspelé krajiny s rastúcim výdavkami na zdravotníctvo v pomere k HDP dosahujú lepšie výsledky, merané ako dĺžka života pri narodení,

odvrátiteľné úmrtia zdravotnou starostlivosťou a dojčenská úmrtnosť. Výnimkou medzi vyspelými krajinami v tomto vzťahu sú USA so špecifickým hybridným modelom zdravotníctva. Napriek výrazne vyšším výdavkom na zdravotníctvo majú USA najhoršie zdravotné výsledky medzi bohatými krajinami. V krajinách ako Slovensko možno s rastúcimi výdavkami očakávať postupné zlepšovanie a približovanie sa v indikátoroch k bohatším krajinám.“

Vo výdavkoch na % HDP, ako aj per capita sme v ukazovateľoch výrazne za ČR, ktorý berieme vzhľadom na podobný stav zdravotníctva po rozdelení stále ako náš najbližší benchmark a zároveň najatraktívnejší trh pre našich zdravotníckych pracovníkov. Aj kvôli tomu, že výdavky sú viditeľné v lepšom pracovnom prostredí, vybavení, ale aj osobných benefitoch.

Zdravotníctvo a sociálne služby, ako bolo spomínané majú 4,2 % podiel na HDP, pracuje v ňom 120 774 pracovníkov, na celkovej zamestnanosti v SR sa posieľa 5,1 % pri priemernej hrubej mesačnej mzde 1225 €. Čo je podstatné je však to, že v rokoch 2021 – 2025 sa očakáva potreba 20 400 zamestnancov a zatiaľ nevidíme rózne opatrenia, ktoré by dávali nádej túto potrebu naplniť. Nespornými úspechmi však je napríklad znovuzavedenie inštitútu praktickej sestry, zvýšenie počtu slovenských študentov, rozširovanie rezidenčného programu a i.

Sektor zdravotníctva, sociálne služby je v porovnaní s celým národným hospodárstvom charakteristický najmä výrazným zastúpením žien a celkovo vyššou kvalifikačnou úrovňou ľudských zdrojov. Špecifikom sektora je, vzhľadom na kvalifikačné požiadavky výkonu zdravotníckych zamestnaní, relatívne vysoký podiel zamestnaných osôb (najmä žien) s úplným stredným odborným vzdelaním, ako aj s vysokoškolským vzdelaním prvého stupňa. Z celkového počtu osôb zamestnaných v sektore v roku 2018 malo vysokoškolskú kvalifikáciu minimálne prvého stupňa približne 40 % osôb, pričom väčšina vysokoškolsky vzdelaných osôb boli ženy.

### 3.24.3. Najvýznamnejší zamestnávateľia sektora Zdravotníctva a sociálnych služieb

Najvýznamnejšími spoločnosťami sú Univerzitná nemocnica Bratislava a Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice, ktoré spolu tvoria 7 % celkového HDP v sektore. Top 10 spoločností tvorí približne 19 % HDP v sektore. Podiel jednotlivých divízií patriacich do tohto sektora na celkovom HDP sektora: 86 Zdravotníctvo (82,8 %), 87 Starostlivosť v pobytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť) (13,2 %), 88 Sociálna práca bez ubytovania (4 %). Sektor má dominantné zastúpenie predovšetkým v Košickom kraji, kde tvorí približne 8 % krajského HDP a v Prešovskom kraji s podielom daného sektora na úrovni 8 %. Tieto dva kraje tvoria spolu 24 % celkového HDP sektora v SR.

V zdravotníctve, ako aj sociálnych službách je množstvo verejných a súkromných poskytovateľov, rovnako aj neziskových organizácií. Ako príklad môžeme uviesť ambulancie pre dospelých, detí a dorast a špecialistov, ktoré sú prevážne súkromní a na opačnom póle sú to fakultné a univerzitné nemocnice, ktoré sú v zriaďovateľskej pôsobnosti MZ SR. Podobne je

to aj v systéme sociálnych služieb, kde poskytovatelia môžu byť súkromní (napr. ADOS), kresťanské organizácie (napr. charity), alebo samosprávy (napr. DSS).

#### 3.24.4. História činnosti Sektorovej rady pre Zdravotníctvo a sociálne služby

Sektorová rada pre Zdravotníctvo a sociálne služby riešila úlohy vyplývajúce z projektu Národná sústava kvalifikácií (NSK), kde sa ku revidovaným povolaniam podľa NSP určovali príslušné kvalifikácie a vytvoril sa register obsahujúci opisy kvalifikácií rozlišovaných a overovaných na Slovensku. Cieľom projektu bolo vytvoriť aktuálny, jednotný a transparentný systém definujúci zručnosti, vedomosti a kľúčové kompetencie potrebné na získanie kvalifikácie. Na NSK nadväzoval ďalší projekt Systém overovania kvalifikácií.

V decembri 2022 bol ukončený štvorročný národný projekt Sektorovo riadené inovácie (SRI), na ktorom sa aktívne podieľala aj Sektorová rada pre zdravotníctvo a sociálne služby. V rámci SRI vypracovala Sektorová rada strategický materiál, ktorý bol predstavený aj Ministerstvu zdravotníctva SR a s ktorým aktívne pracujeme aj naďalej.

#### 3.24.5. Inštitucionálna štruktúra sektorovej rady

Sektorová rada je v súčasnosti pomerne úzkym panelom vybraných odborníkov, ktorí vychádzajú a nadväzujú na stratégiu rozvoja ľudských zdrojov v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb. Úsilím takmer 30 expertov Sektorovej rady pre zdravotníctvo a sociálne služby bolo reagovať na kľúčové trendy v oblasti rozvoja sociálnych a zdravotných služieb 21. storočia a podporovať postupné presadzovanie moderných trendov na národnej, regionálnej i lokálnej úrovni.

Organizácie, ktoré boli zastúpené v Sektorovej rade do roka 2022 (SRI):

- ✓ Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
- ✓ Asociácia nemocníc Slovenska
- ✓ Asociácia súkromných lekárov SR
- ✓ Asociácia stredných zdravotníckych škôl SR
- ✓ Detská fakultná nemocnica s poliklinikou Banská Bystrica
- ✓ Štátny inštitút odborného vzdelávania
- ✓ Úrad Prešovského samosprávneho kraja
- ✓ Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Topoľčany
- ✓ Slovenská komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce
- ✓ Spoločnosť pre rozvoj sociálnej práce
- ✓ Jazmin, n.o.
- ✓ Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice
- ✓ Stredná zdravotnícka škola, Trnava
- ✓ Ministerstvo zdravotníctva SR

- ✓ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
- ✓ Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave
- ✓ Farmaceutická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
- ✓ Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
- ✓ Republiková únia zamestnávateľov
- ✓ Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb
- ✓ Špecializovaná nemocnica pre ortopedickú protetiku Bratislava, n.o.

Dnešní experti zastupujú:

- ✓ Asociáciu zamestnávateľských zväzov a združení
- ✓ Ministerstvo zdravotníctva SR
- ✓ Prešovský samosprávny kraj
- ✓ Trnavský samosprávny kraj a stredné zdravotné školstvo
- ✓ Asociáciu nemocníc Slovenska
- ✓ Lekársku fakultu UPJŠ
- ✓ Svet Zdravia a ProCare a.s.

#### 3.24.6. Počet národných štandardov zamestnaní garantovaných sektorovou radou

Sektorová rada pre Zdravotníctvo a sociálne služby spravuje celkom 193 povolání aktuálne uvádzaných v Národnej sústave povolání.

#### 3.24.7. Počet kariet kvalifikácií garantovaných sektorovou radou

V rámci Národnej sústavy kvalifikácií sa Sektorová rada pre Zdravotníctvo a sociálne služby stala garantom pre jednu kartu kvalifikácií.

#### 3.24.8. Relevancia vzniku zriadenia samostatnej Sektorovej rady Zdravotníctvo a sociálne služby<sup>xlix</sup>

Zdravotníctvo, ako aj sociálne služby budú v nasledujúcom desaťročí čeliť viacerým zásadným výzvam. Základným poslaním je zabezpečenie kvalitnej zdravotnej starostlivosti, ktorá bude geograficky, časovo i finančne dostupná pre celú populáciu. S príchodom nových technológií sa mení aj prístup k pacientovi, ktorý by mal byť v centre zdravotnej a sociálnej starostlivosti. Zmenou manažmentu pacienta bude potrebné meniť aj rozsah a štruktúru vzdelávania, kompetencie jednotlivých rolí. Pacient by mal byť v strede záujmu a služby by mali byť združené okolo neho. Kľúčovým predpokladom na zlepšenie je bezpochyby aj definovanie cesty pacienta, ktorý sa v súčasnom systéme stráca. V oblasti vzdelávania

zdravotníckych pracovníkov bude potrebné využívať možnosti informačných technológií, simulovanej výučby, ďalších IT aplikácií a smart prístrojov.

Zvyšujúci sa podiel sociálne vylúčených obyvateľov vytvára dopyt a vyššie nároky na odborných pracovníkov sociálnych služieb krízovej intervencie a poradenských služieb. Trend starnutia celej populácie zároveň vyžaduje zavedenie systematického prognózovania pracovnej sily v sociálnych službách a analýzu trhu práce v sociálnych službách, s akceptovaním lokálnych individuálností a potrieb, deinštitucionalizácie sociálnych služieb, budovania komunitných sociálnych služieb uprednostňujúcich terénne a ambulantné sociálne služby pred pobytovým.

Aktuálne je sektore nadpriemerný podiel pracovných miest, kde je potreba vysokej kvalifikácie a zároveň panuje veľký nedostatok tejto pracovnej sily. A situácia sa bude zhoršovať. Len približne 8 % zamestnancov pracuje na pozícii, na ktorú postačuje nižšie vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie ma aktuálne 58 % zamestnancov. V roku 2020 prišlo na trh práce 7,2 tisíc absolventov z korešpondujúcich odborov vzdelania pre sektor, ktoré tvoria z toho 9 % odišlo za prácou do zahraničia, čo je priemer v SR. Sektor čelí významnému odlevu mozgov do zahraničia, čo je významná a často diskutovaná téma v sektore. Aj sektorová stratégia sa zaoberá otázkou zlepšenia pracovných podmienok aby sa eliminoval odchod kvalifikovaných pracovníkov. Celková potreba zamestnancov v sektore bude v období rokov 2021-2025 na úrovni približne 20,4 tisíc osôb. Dodatočná potreba bude na úrovni 15 % súčasného počtu pracujúcich.

Tieto fakty podľa nášho názoru jednoznačne hovoria o potrebe zachovania práce Sektorovej rady pre zdravotníctvo a sociálne služby a to aj v kontexte konštruktívnej spolupráce s MZ SR. Dovolím si konštatovať, že si všetci v Sektorovej rade uvedomujeme riziká ako aj dôležitosť systémových zmien.

## 4. MOŽNOSTI OPTIMALIZÁCIE EXISTUJÚCICH SEKTOROVÝCH RÁD VRÁTANE POPISU URČENIA K JEDNOTLIVÝM SEKTOROM HOSPODÁRSTVA

### 4.1. Východisková situácia

Systém sektorových rád zastrešených Alianciou sektorových rád, má za sebou niekoľkoročné pôsobenie a implementáciu niekoľkých projektov. Podrobnejšie je problematika popísaná v kapitole jedna tohto materiálu. Pre komplexnosť analýzy je nevyhnutné dodať, že myšlienka vzniku systému sektorových rád prostredníctvom Národnej sústavy povolání má svoj základ v Národnej stratégii zamestnanosti SR do roku 2020, ktorej bola organickou súčasťou a ktorá bola schválená Uznesením vlády SR č. 665 dňa 17. decembra 2014, vrátane súboru opatrení na tvorbu nových pracovných miest. Realizovala sa od počiatku z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a na celé programové obdobie v trvaní do roku 2020 bola zakotvená v Operačnom programe Ľudské zdroje, ktorého Riadiacim orgánom bolo MPSVR SR - ústredný orgán štátnej správy pre stratégiu zamestnanosti, koordináciu jej tvorby a politiku trhu práce. Stratégia OP ĽZ vychádzala z Národného programu reforiem SR, ktorý definoval opatrenia na posilňovanie ekonomického rastu a zamestnanosti SR. Tieto opatrenia mali za úlohu prispieť k naplneniu národných cieľov, ktoré boli definované v súlade so stratégiou Európa 2020. Stratégiou OP ĽZ pre oblasť vzdelávania a teda platformou pre vznik systému ako takého bola požiadavka prepojenie vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce a zvýšenie zapojenia zamestnávateľov do tvorby a inovácie obsahu vzdelávania, ako aj podpora vzniku partnerstiev medzi poskytovateľmi vzdelania a zamestnávateľmi. Nadviazanie na pozitívne výsledky projektu Národná sústava povolání z programového obdobia 2007 - 2013 malo za cieľ prispieť k zosúladieniu vzdelávania s požiadavkami trhu práce a k vyššej zamestnateľnosti účastníkov vzdelávania.

Pri analýze možností optimalizácie činnosti existujúcich sektorových rád, ktoré sú výsledkom procesu a nadväzujúcich, či synergických projektov do konca roka 2022, prípadne až do súčasnosti, sme vychádzali zo skúseností z predchádzajúcich projektov Národná sústava povolání (NSP), Národná sústava kvalifikácií (NSK) a Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR (SRI). V týchto projektoch fungovali sektorové rady ako celok, boli personálne dimenzované na vysoký rozsah úloh za zvyčajne veľmi krátky čas. Finalizáciu ich výstupov zabezpečovali spravidla tajomníci sektorových rád. Išlo o profesionálnych zamestnancov dodávateľa. Zmluvní dodávateľia tiež zabezpečovali činnosť sektorových rád materiálne aj organizačne, poskytovali technickú podporu a realizovali aj odmeňovanie členov sektorových rád. Podstatnú časť podpory činnosti sektorových rád tvorilo sprostredkovanie potrebných vstupov a dát (ich zber a spracovanie). Pozícia gestorských organizácií bola v garantovaní konkrétnej sektorovej rady a viac menej nepriamej podpory jej činnosti. To bolo spravidla realizované prostredníctvom garantov, ktorí zabezpečovali komunikáciu medzi sektorovou radou a gestorskou organizáciou. Ich význam bol najmä v eskalačnom procese pri riešení sporných a krízových situácií.

V jednej etape došlo k súbežnej implementácii dvoch národných projektov naraz dvomi rozdielnymi dodávateľmi súčasne, nie však v celom rozsahu časovej dispozície jednotlivých projektov, nakoľko nekopírovali harmonogram začiatku, trvania a ukončenia v rovnakom čase. To spôsobovalo určité napätie z pohľadu optimálneho využívania kapacít a nakoľko boli oba projekty financované zo zdrojov EÚ, bolo nutné aj nastaviť pravidlá, aby nedochádzalo k duplicitnému financovaniu niektorých činností. Striktné oddeľovanie aktivít dvoch vzájomne výstupmi previazaných projektov a nízka kooperácia medzi dodávateľmi mali za následok vytvorenie dvoch samostatných systémov, ktoré aktuálne nie sú technicky ani obsahovo kompatibilné. Aj táto skutočnosť preukázala nevýhodnosť modelu existencie sektorových rád len ako produktu konkrétneho národného projektu.

Rovnako pozícia ASR bola v tomto prípade odlišná od súčasného modelu inštitúcie s právnou subjektivitou. Dodávateľ organizoval a viac menej riadil jej činnosť podľa potrieb implementácie konkrétneho národného projektu.

#### 4.2. Alternatívne využitie sektorových rád v rámci Národného projektu Systém overovania kvalifikácií

Zaujímavý je aj pohľad na fungovanie sektorových expertov v rámci implementácie aktuálne končiaceho národného projektu Systém overovania kvalifikácií (SOK). Ide o kľúčový nástroj potrebný pre trh práce. Jeho absenciu vidíme už v súčasnosti, napríklad v kontexte s imigráciou spôsobenou vojnou na Ukrajine. Jednoznačne bude potrebné výstupy tohto národného projektu v čo najkratšej dobe implementovať do praxe. V tomto procese budú kľúčové sektorové rady. Na príprave potrebných dokumentov a procesov sa vedľa dodávateľskej organizácie nepodieľala celá sektorová rada, ale len jej časť (sektoroví experti). ASR nebola v projekte v zásade zapojená vôbec. Výraznejšiu úlohu tu plnili organizácie garantujúce jednotlivé sektorové rady v priamej komunikácii s dodávateľom. Aj keď tento prístup mohol byť efektívnejší z pohľadu nákladovosti ako aj samotného výkonu, generuje do budúcnosti potenciálny problém. Časť sektorových rád nemá dostatočné informácie a znalosti. To bude potrebné v najbližšom období odstrániť a sprostredkovať zostávajúcim členom sektorových rád vedomosti, ktoré budú v kontexte širšej implementácie potrebovať pre výkon svojej funkcie. V prípade presunov medzi jednotlivými sektormi môže nastať situácia, že niektoré sektorové rady zostanú bez odborníkov, ktorí sa na tvorbe SOK podieľali. Sprostredkovanie informácií o výstupoch projektu ako aj nastavenie jeho širšej implementácie, môže byť v prípade takýchto sektorov ohrozené.

#### 4.3. Alternatívne využitie sektorových rád v rámci Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu

Podobná situácia je aj v prípade prebiehajúcich analýz a aktivít sektorových rád realizovaných v rámci národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu (PKSD).

Z pohľadu posúdenia efektivity fungovania sektorových rád je v tomto prípade skôr podstatná forma ako obsah práce sektorových rád. Výrazným prínosom je v tomto prípade priama zodpovednosť jednotlivých sociálnych partnerov za činnosť konkrétnej sektorovej rady. Zatiaľ čo v predchádzajúcich projektoch boli sektorové rady, alebo sektoroví experti, koordinovaní zo strany externého dodávateľa a ten aj zabezpečoval ich činnosť po organizačnej aj materiálnej stránke, v projekte PKSD bola táto zodpovednosť prenesená na gestorov. Ide o novú skúsenosť, ktorá novým spôsobom determinuje vzťah gestora ku konkrétnej sektorovej rade. Má za jej fungovanie vyššiu zodpovednosť a riadi aj financovanie jej členov. Nakoľko ide o novú skúsenosť pre sektorové rady ako aj pre gestorské organizácie, je vhodné, že do aktuálne prebiehajúcej činnosti je zapojená len časť členov sektorových rád. Sektorové rady sú menšie a ich riadenie a realizácia obslužných činností je jednoduchšia, čo má vplyv aj na rozpočtové možnosti a na časové hľadisko spracovania výstupov. Tento model sa výrazne viac približuje plánovanému modelu v rámci národného projektu ASR, kde je uvažované s podobným prístupom, ktorý by ale mal byť ešte komplexnejší a personálne obsadenie sektorových rád by malo byť širšie. Realizované analýzy sú v rámci projektu zamerané na zhodnotenie problematiky vplyvu pandémie Covid-19, energetickej krízy a dopadov vojny na Ukrajinu na jednotlivé sektory. Všetky riešené témy budú mať dopad na fungovanie jednotlivých sektorov aj v budúcnosti a aj v tomto prípade bude potrebné ostatných členov sektorových rád s touto problematikou oboznámiť tak, aby sektorové rady mohli na tieto analýzy nadväzovať. Akokoľvek premyslený zásah do existujúceho rozdelenia sektorov môže spôsobiť, že niektoré sektory rozpracované analýzy (z rôznych dôvodov) nedokončia, a/alebo nebude možné preniesť bezo zvyšku spracované výstupy do budúcej činnosti sektorových rád tak, aby boli reflektované vo všetkých častiach nových sektorov. Rovnako aj v tomto prípade môže dôjsť k strate niektorých nositeľov know-how. Samozrejme bude to potrebné posudzovať v nadväznosti na konkrétne úlohy, ktoré budú sektorové rady plniť.

#### 4.4. Aliancia sektorových rád a jej úlohy

Podstatným momentom, ktorý zohral výraznú úlohu pri rozhodovaní o optimalizácii, je aj aktuálny stav ASR. Riadiaci prvok systému je personálne a technicko-materiálne nedobudovaný a ťažko by v tomto stave mohol prevziať zodpovednosť za tak zložité zásahy do svojej štruktúry. Hrozili by tak výrazné problémy a potenciálne škody. V tejto etape je skôr potrebné stabilizovať procesy a poskytnúť ASR dostatok času na prípravu a dobudovanie svojich štruktúr a zázemia.

Výrazným argumentom pre udržanie súčasného stavu a funkčnosti jednotlivých sektorových rád, sú očakávané úlohy, ktoré bude potrebné začať plniť čím skôr. Určite najpodstatnejšou úlohou je nastavenie a urýchlené spustenie zberu dát v jednotlivých sektoroch. Túto potrebu potvrdzujú aj skúsenosti gesčných organizácií zo súčasnej etapy fungovania sektorových rád. Jednou z hlavných komplikácií pri príprave výstupov pre projekt PKSD je zabezpečenie potrebných dát. V predchádzajúcom móde bola táto časť činnosti



sektorových rád zabezpečovaná zo strany zmluvných dodávateľov. To je do budúcnosti nevýhodné. ASR by bola neustále závislá od externých zdrojov dát, pritom tieto dáta sú zbierané z veľkej časti z organizácií, ktoré tvoria chrbticu jednotlivých sektorov a ich zástupcovia sú aj priamo zapojení v sektorových radoch. Javí sa preto výrazne výhodnejšie a do budúcnosti aj dlhodobo udržateľnejšie nastavenie vlastného modelu pre zber sektorových dát. Sektorové rady budú musieť, za metodického riadenia ASR a pri podpore svojich gestorských organizácií, urýchlene nastaviť pravidlá pre zber údajov zo sektoru. Podstatou bude vytvorenie dlhodobých väzieb s kľúčovými podnikmi a organizáciami v danom sektore, nastavenie rozsahu a obsahu výberového zisťovania, nastavenie metodík pre zber dát a ich vyhodnocovania na úrovni sektoru, ako aj celej ASR. Pre splnenie úloh vyplývajúcich z národného projektu Aliancie sektorových rád – predvídanie trendov a potrieb trhu práce, budú tieto dáta kľúčové. Sektorové rady môžu byť v tomto procese úspešné najmä vďaka dlhodobým väzbám na jednotlivé podniky a organizácie. Zástupcovia sektorových rád musia vysvetliť vrcholovým predstaviteľom vybraných a oslovených podnikov a organizácií, že poskytnuté dáta a ich analýzy budú výhodné aj pre nich a budú ich môcť používať aj pre svoje potreby. V prípade, ak by sme pristúpili k rušeniu a/alebo spájaniu niektorých sektorov, dôjde logicky k spretrhaniu dlhodobých väzieb a budovanie základne pre zber dát môže byť výrazne narušené.

Základnou podmienkou je jednotná forma zberu zdrojových dát naprieč všetkými sektormi a rovnaká metodika ich spracovania, aby nedochádzalo k rozdielnej interpretácii medzi sektormi, napriek tomu, že majú svoje sektorové špecifiká. Skutočnosť, že dáta sú nevyhnutné pre vecný obsah výstupov sektorových rád, pričom tento bezpodmienečne potrebný zdroj nie je žiadnym spôsobom zabezpečený, nie je možné venovať sa iným štrukturálnym zmenám v sektorových radoch, nakoľko by išlo o ďalšie riziko ohrozenia funkčnosti systému. Následne po získaní potrebných zdrojov od súčasnosti do budúcnosti pre potreby ASR bude v ďalšej etape nevyhnutné získať aj spätne zhromažďované zdrojové dáta v čo najpodrobnejšej štruktúre (nie len agregované), aby bolo možné modelovať trendy získané z minulosti na predikciu trendov pri predpokladaných zmenách na trhu práce do budúcnosti. Bez základnej znalosti prostredia na princípe reálneho zberu údajov z praxe nie je možné produkovať kvalifikované odhady pre jednotlivé sektory národného hospodárstva a teda ekonomiku štátu ako takého.

Keďže jednou z najbližších výziev naprieč všetkými sektormi bude okrem iného akceptovať spôsob transponovania Smernice Rady a Parlamentu o primeraných minimálnych mzdách v EÚ, kde v zmysle článku 10 zrejme nebude stačiť výlučne obnoviť štatistické zisťovanie o mzdách, nakoľko uvedená smernica vyžaduje, aby členské štáty poverili „svoje príslušné orgány vytvorením účinných nástrojov na zber údajov v záujme monitorovania pokrytia minimálnymi mzdami a primeranosti týchto miezd“, bude potrebné hľadať primárne v rámci dohody všetkých sociálnych partnerov najvhodnejšie riešenie, aby existencia potrebného zberu – či už toho, s ktorým boli v minulosti skúsenosti alebo iného modifikovaného štatistického nástroja, bola zabezpečená. Optimálne zakotvená v predpise

s dostatočnou vynucovacou silou. Realizácia takéhoto zberu údajov, či už na úrovni ústredného orgánu štátnej správy, alebo delimitovaná na inú inštitúciu, by teda mala byť buď definovaná v právnom predpise (napr. kompetenčný zákon, resp. tzv. malý kompetenčný zákon), alebo v inom vnútrorezortnom kompetenčnom predpise (napr. štatút MPSVR SR, MŠVVŠ SR a pod.). Takéto ustanovenie by malo jednoznačne definovať, akým spôsobom, v akom rozsahu a za akým účelom sa realizuje takýto zber, resp. štatistické zisťovanie, aký má byť jeho rozsah, forma, metodika a kto je zaň zodpovedný. S uložením takejto povinnosti by malo, samozrejme, byť zabezpečené aj finančné krytie s tým spojené.

Ďalším identifikovaným rizikom je ešte nevyriešená otázka analytickej činnosti na základe vyzbieraných dát. Je len ťažko predstaviteľné, že by túto činnosť zabezpečovala každá sektorová rada za svoj sektor osobitne aj napriek skutočnosti, že by bola zadefinovaná jednotná metodika aj v tejto oblasti. Izolované nazeranie na špecifiká sektora by mohli spôsobiť neobjektívne nazeranie na zadefinované potreby. Túto úlohu by preto mal zabezpečiť tím, ktorý by bol špecificky konštituovaný z odborníkov pre takúto činnosť a bol by nadstavbou nad samotnými sektorovými radami. V tejto etape je rozhodne nevyhnutné vyriešiť tieto funkcionality pred samotným zásahom do existujúcich sektorových rád z pohľadu ich optimalizácie spájaním, či rozdeľovaním. Technická a údajová platforma je limitujúca pre ďalšie kroky k rekonštituovaniu systému sektorových rád.

Druhým bodom v zozname najbližších úloh sektorových rád ako aj ASR je vysporiadanie sa s nesúlalom existujúcich štandardov zamestnaní a kariet kvalifikácií. V tejto oblasti už dnes prevláda určitý chaos spôsobený historickým vývojom oboch sústav. Národná sústava povolání bola postupne udržiavaná a boli v nej minimálne čiastočne realizované potrebné zmeny, vyplývajúce z vývoja praktického fungovania sektorov. Národná sústava kvalifikácií obsahovo aj formálne zastala po svojom dokončení v roku 2016. K tomu je ešte potrebné zobrať do úvahy rozdielne „vlastníctvo“ oboch systémov. Zatiaľ čo Ministerstvo práce deklaruje svoju ochotu previesť na ASR svoje práva, Ministerstvo školstva sa jednoznačne nevyjadrilo k svojím zámerom, ako do budúcnosti Národnú sústavu kvalifikácií spravovať a rozvíjať. Bude preto potrebné v prvom kroku realizovať situačnú analýzu a definovať základné nezrovnalosti. Podstatné bude aj na úrovni ASR vyrokovať pozíciu Ministerstva školstva a nastaviť systémové väzby. Na základe tohto si každá sektorová rada bude musieť pripraviť plán činnosti tak, aby bolo možné dostať situáciu pod kontrolu a zabezpečiť plnohodnotnú údržbu oboch národných sústav. Národná sústava povolání ako aj Národná sústava kvalifikácií vznikali na pôde sektorových rád. Aj keď je potrebné zohľadniť výraznú podporu dodávateľských organizácií, predsa len základné know-how, ktoré máme k dispozícii, je v členoch sektorových rád, ich kvalifikovanosti a odbornosti. V prípade zmien a presunov môžeme o podstatnú časť tohto know-how prísť. To by mohlo v súčasnej, už aj tak dosť neprehľadnej situácii, viesť k ďalším komplikáciám.

#### 4.5. Analýza možnosti optimalizácie činnosti existujúcich sektorových rád

Na základe výstupov z národného projektu SRI, kde boli v prílohe 8 (najmä bod 4.1.1) záverečnej správy definované požiadavky na optimalizáciu činnosti jednotlivých sektorových rád, sme realizovali analýzu, akým spôsobom by bolo možné optimalizovať ich činnosť. Pri tvorbe analýzy sme okrem už spomenutých predchádzajúcich skúseností zohľadnili aj očakávané úlohy jednotlivých sektorových rád a ASR ako celku. Súčasťou analýzy bolo aj posúdenie možností vytvorenia nových sektorových rád, zlučovania sektorových rád a/alebo zrušenie niektorých sektorových rád.

Realizovanými analýzami sme dospeli k záveru, že v tejto etape nie je vhodné realizovať zásadné zásahy do systému sektorových rád a bude výrazne efektívnejšie a hospodárnejšie ich ponechať v takej štruktúre, ako boli navrhnuté a v minulosti fungovali. Tento záver sa týka, či už možnosti vytvorenia nových sektorových rád, ako aj prípadného zlučovania sektorových rád. Uvedené tvrdenie je možné zdôvodniť nasledovnými argumentami:

V žiadnom prípade neevidujú gesčné organizácie potrebu vytvorenia novej sektorovej rady. Táto požiadavka nebola navrhovaná zo žiadneho zamestnávateľského združenia alebo inej strešnej organizácie. Prípadná absencia niektorých divízií SK NACE Rev. 2 v štruktúre sektorových rád bude predmetom skúmania sektorových rád v prvom období spustenia činností v rámci národného projektu ASR.

Bolo analyzované možné rozdeľovanie a spájanie vytipovaných sektorových rád. Na základe výstupov je možné konštatovať, že nie je možné bez problémov realizovať spojenie dvoch sektorových rád. V každom prípade to bude mať dopad na minimálne jednu ďalšiu sektorovú radu. Napríklad bolo analyzované spojenie sektorových rád pre Textil, odev, obuv a spracovanie kože so sektorovou radou Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály. Z pohľadu čisto sklárskeho priemyslu je niekoľko podobností: vysoká energetická náročnosť výroby, odbytové problémy a agresívna medzinárodná konkurencia, tlak na využívanie recyklovaných materiálov, znižujúci sa podiel oboch sektorov na HDP. Na druhej strane z pohľadu celého sektoru, tak ako je dnes definovaný pôsobnosťou sektorovej rady, je už situácia výrazne komplikovanejšia. Zastúpenie minerálnej výroby (izolačné materiály), keramika (okrem iného stavebné materiály, tehly a pod.), cement a žiaruvzdorné materiály, komplikuje kompatibilitu so sektorom Textil, odev, obuv a spracovanie kože. Uvedené činnosti majú blízko k stavebníctvu a bolo by preto potrebné túto časť sektorovej rady pripojiť k sektorovej rade pre Stavebníctvo, geodéziu a kartografiu.

Obdobne boli analyzované možnosti spojenia sektorových rád pre sektor hutníctva, zlievarenstva a kováctva so sektorom ťažby a úpravy surovín, sektoru potravinárstva so sektorom pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov, ako aj sektoru pre lesné hospodárstvo a spracovanie dreva so sektorom pre celulózo-papierenský priemysel a polygrafiu. Aj keď je u uvedených sektorov možné vysledovať určitú príbuznosť, respektíve nadväznosť produkovaných tovarov a služieb, ich bezproblémové spojenie sa v tejto etape ukazuje ako komplikované. Napríklad sektor ťažby a úpravy surovín vykazuje diametrálne

odlišnú dynamiku potenciálneho vývoja ľudských zdrojov determinovanú pripravovanou transformáciou dominantného zamestnávateľa v sektore. To bude v blízkej budúcnosti generovať špecifické úlohy pre túto sektorovú radu. Je pre to, až do ukončenia tohto procesu, absolútne nevhodné spájať túto sektorovú radu s akýmkoľvek iným sektorom. V prípade spojenia sektoru pre lesné hospodárstvo a spracovanie dreva so sektorom pre celulózopapiereňský priemysel a polygrafiu, by dávalo výraznejší zmysel odčleniť z tohto spojenia polygrafiu a priradiť ju napríklad k sektoru textil, odev, obuv a spracovanie kože. Podobný stav je možné konštatovať aj v prípade sektorov poľnohospodárstva a potravinárstva. Tiež je v tomto spojení otáznave napríklad priradenie rybolovu skôr k sektoru vodného hospodárstva. Navyše časť týkajúca sa veterinárstva sa síce dominantne venuje poľnohospodárskym zvieratám, ale má v sebe povolania ako aj kvalifikácie, ktoré sú mimo tohto spektra.

Ďalšou analyzovanou možnosťou bolo „problematickú“ sektorovú radu „rozobrať“ a jednotlivé časti rozdeliť do iných sektorov. Ako príklad bola použitá sektorová rada pre Remeslá a osobné služby. Prvým krokom by bolo oddelenie časti „osobných služieb“ a ich pripojenie k sektorovej rade pre Zdravotníctvo a sociálne služby. Zvyšnú časť „Remeslá“ rozdeliť medzi ostatné sektorové rady tak, že bude rozšírený zoznam členov ostatných sektorových rád o povinnú účasť zástupcu živnostníkov. V tomto prípade zasiahneme viacerými sektorovými radami. Zvýšime už dnes preťaženie sektorovej rady pre Zdravotníctvo a sociálne služby (zaradíme tam nekompatibilné prvky ako napríklad kaderničky), kde je ale možné očakávať výraznú potrebu aktivít, napríklad v systéme overovania kvalifikácií. Navyše nebudeme schopní zabezpečiť, aby v ostatných sektorových radoch boli dostatočným spôsobom rešpektované požiadavky drobných remeselníkov.

Ako ukazujú uvedené príklady, hľadanie prienikov bude komplikované. Spájanie a rozdeľovanie sektorových rád by mohlo reziduálne vytvoriť veľmi nehomogénne spojenia. Každý z podobných manévrov sa bude týkať viacerých sektorových rád a bude klásť nároky aj na ASR a gesčné organizácie. Bolo by potrebné realizovať delimitáciu jednotlivých expertov, národných štandardov zamestnania a kariet kvalifikácií. Premietnuť výsledky končiaceho projektu Systém overovania kvalifikácií a zabezpečiť ukončenie práve prebiehajúcich projektov v rámci projektu Podpora sociálneho dialógu. Realizácia podobných manévrov by vniesla do systému sektorových rád výrazný chaos a s veľkou mierou pravdepodobnosti by mali zasiahnuté časti systému na nejakú dobu obmedzenú funkčnosť.

Ďalším podstatným argumentom pre ponechanie existujúceho status quo, je časové hľadisko. Príprava podkladov a dokumentov národného projektu Aliancie sektorových rád – predvídanie trendov a potrieb trhu práce bola realizovaná pod časovým stresom. Je spoločným záujmom ASR, ako aj jej členov, spustiť projekt čo najrýchlejšie a začať plniť nahromadené úlohy. V každom prípade bolo po dohode zainteresovaných strán uprednostnené časové hľadisko prípravy s tým, že analýza možností ďalšej optimalizácie systému bude realizovaná v nasledovných etapách existencie celého systému ASR.

Uvedené argumenty boli viackrát diskutované na úrovni zástupcov gesčných organizácií a boli konzultované aj na úrovni existujúcich štruktúr ASR. Záver nevstupovať v tejto etape do existujúceho rozdelenia sektorov a príslušnosti sektorových rád, je spoločným stanoviskom zainteresovaných subjektov. Cieľom je spustiť činnosť transformovanej ASR čím skôr a neohroziť tak aj opätovné spustenie činnosti sektorových rád. Predmetnými otázkami optimalizácie činnosti systému sektorových rád, ako aj otázkami na optimalizáciu existujúcich sektorov, ich prípadné spájania a reštrukturalizáciu systému, sa bude vhodné zaoberať po odstránení existujúcich, vyššie pomenovaných ohrození a po dobudovaní ASR ako manažérskeho centra celého systému. V takom prípade bude možné prípadné zmeny dobre pripraviť, komunikovať ich s dotknutými gestorskými inštitúciami, zamestnávateľmi v dotknutých sektoroch, ako aj so samotnými členmi sektorových rád. Realizované zmeny môžu byť postupné a môžu zohľadňovať aj aktuálne potreby a situáciu v sektore. Tento postup sa javí ako výrazne vhodnejší, s vyššou efektivitou a pri minimalizácii konkrétnych rizík.

Pre národno-spoločenský význam fungovania sektorových rád je potrebné v tejto fáze využiť predpokladaný potenciál ich bezodkladným sfunkčnením a až následne riešiť možnú optimalizáciu. Pre ilustráciu potenciálu uvádzame nasledovný prehľad:

- ✓ Spojenie trhu práce a vzdelávania
- ✓ Celospoločenský národný a medzinárodný význam
- ✓ Široké pokrytie trhu práce pre prieskumy a zisťovanie tendencií
- ✓ Identifikácia vznikajúcich voľných pracovných miest
- ✓ Meranie kvality vzdelávania
- ✓ Akreditácia rekvalifikácií
- ✓ Optimalizácia siete škôl

#### 4.6. Aktuálny zoznam sektorových rád a zoznam inštitúcií, ktoré ich garantujú

**Tabuľka 3. Aktuálny zoznam sektorových rád a zoznam inštitúcií, ktoré ich garantujú**

Garantujúca inštitúcia	Sektorová rada pre
APZD	automobilový priemysel a strojárstvo
APZD	elektrotechniku
APZD	ťažbu, úpravu surovín a geológiu
AZZZ SR	celulózo-papierenský a polygrafický priemysel
AZZZ SR	dopravu, logistiku a poštové služby
AZZZ SR	energetiku, plyn a elektrinu
AZZZ SR	chémiu a farmáciu
AZZZ SR	poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov
AZZZ SR	remeslá a osobné služby
AZZZ SR	sklo, keramiku, minerálne látky, nekovové materiály
AZZZ SR	vodu, odpad a životné prostredie
AZZZ SR	zdravotníctvo, sociálne služby
MK SR	kultúru a kreatívny priemysel
KOZ SR	textil, odevy, obuv a spracovanie kože
KOZ SR	vzdelávanie, výchovu a šport
RÚZ	administratívu, ekonomiku, manažment
RÚZ	bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo
RÚZ	hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo
RÚZ	informačné technológie a telekomunikácie
RÚZ	lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
RÚZ	obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch
RÚZ	potravinarstvo
RÚZ	stavebníctvo, geodéziu a kartografiu
ZMOS	verejné služby a správu

## 5. CESTOVNÁ MAPA VZNIKU SEKTOROVEJ RADY

V tejto časti sú popísané jednotlivé fázy procesu, ktorý predchádza zriadeniu sektorovej rady podľa zákona o službách zamestnanosti, v nadväznosti na úpravy v tomto zákone účinné od 1. januára 2023 a založenie záujmového združenie právnických osôb Aliancia sektorových rád ďalej len.

ASR podľa zákona „zriaďuje sektorové rady podľa príslušných sektorov hospodárstva, zabezpečuje ich činnosť a hodnotí ich funkčnosť a efektívnosť“. Sektorová rada na účely zákona je „dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie zástupcov zamestnávateľov, odborových organizácií, vzdelávacích inštitúcií a ďalších organizácií, orgánov štátnej správy a orgánov územnej samosprávy. Zloženie sektorovej rady, spôsob vymenúvania jej členov, dôvody zániku členstva a spôsob rokovania sektorovej rady upraví štatút sektorovej rady“.

### 5.1. Podnet na zriadenie sektorovej rady a predloženie návrhu ASR

Prvým krokom, ktorý predchádza zriadeniu sektorovej rady, je podnet z praxe, ktorý môže predložiť ktorákoľvek právnická alebo fyzická osoba niektorému z členov ASR. V prípade, že sa príslušný člen ASR s podnetom stotožní, predkladá ASR návrh na zriadenie sektorovej rady. Oprávnenie predložiť návrh na zriadenie sektorovej rady majú len riadni členovia ASR.

Návrh na vznik sektorovej rady musí byť jasne zdôvodnený a vyargumentovaný. Zdôvodnením pre vznik novej sektorovej rady je taký vývoj v hospodárstve, ktorý dostatočne odôvodní potrebu zriadenia samostatnej sektorovej rady (napríklad výrazný rozvoj v oblasti umelej inteligencie a s tým súvisiaci vznik sektorovej rady). Formálne náležitosti návrhu určí vnútorný predpis ASR a musí obsahovať aj návrh prvotného zloženia sektorovej rady. Rovnaký proces predchádza prípadnej zmene v štruktúre sektorových rád alebo zániku sektorovej rady (napr. ukončenie ťažby surovín a s tým súvisiaci zánik sektorovej rady). Sektorová rada môže zaniknúť len zlúčením s inou sektorovou radou.

### 5.2. Rozhodnutie ASR o zriadení sektorovej rady

Návrh na vznik sektorovej rady, prípadne na zmenu v štruktúre sektorových rád alebo zánik sektorovej rady zlúčením s inou sektorovou radou, predkladá člen ASR kancelárii ASR. Po kontrole formálnych náležitostí je návrh predložený členom ASR na zasadnutie Správnej rady ASR. Správna rada ASR rozhoduje o zriadení sektorovej rady, prípadnej zmene v štruktúre sektorových rád alebo zániku sektorovej rady hlasovaním, v súlade s článkom IX časť C ods. 11 písm. a) Stanov ASR. Každý člen ASR má po jednom hlase. Rozhodnutie Správnej rady ASR je prijaté, ak za jeho prijatie hlasovali najmenej dve tretiny všetkých členov Správnej rady ASR.

### 5.3. Zloženie sektorovej rady

Zloženie sektorových rád má byť nastavené tak, aby boli prítomní zástupcovia rôznych oblastí sektora. Navrhujeme sa nasledovné zloženie sektorových rád:

- ✓ **Predseda sektorovej rady** - ide o človeka, ktorý je vnímaný ako autorita zo strany ostatných členov. Malo by ísť o odborníka z praxe, nie zástupcu v oblasti vzdelávania. Primárne by malo ísť o manažérsky typ, ktorý dokáže manažovať činnosť členov sektorovej rady podľa zadania, ktoré prichádza z ASR. Bude nevyhnutné identifikovať konkrétne úlohy pre túto pozíciu.
- ✓ **Tajomník sektorovej rady** - ide o zástupcu realizačného tímu ASR, ktorého hlavnou úlohou je organizovať prácu sektorovej rady.
- ✓ **Zástupca pre vzdelávanie** - keďže vzdelávanie je prierezová téma, každá sektorová rada by mala mať zástupcu, schopného vnímať rozvoj vzdelávania v danom sektore, ktorý by bol koordinátorom týchto aktivít. Išlo by o partnera pre akreditačnú agentúru a systém formálneho vzdelávania, pôsobil by ako zastrešujúci člen, zodpovedný za rozvoj vzdelávania v danom sektore.
- ✓ **Zástupca zamestnancov / odborov** - odbory by mali prierezovo v každej sektorovej rade zástupcu. Títo zástupcovia by boli hlasom zamestnancov v sektore, s ohľadom na vývoj povolání a potrebných kvalifikácií vychádzajúc z technologického vývoja v sektore.
- ✓ **Zástupca pre oblasti Twin Transition** - všetky povolania a sektory budú prechádzať Twin Transition - zelená a digitálna transformácia - preto bude nevyhnutný jeden alebo viacerí zástupcovia pre túto tému v každej sektorovej rade. Išlo by o pokrytie témy dopadov digitálnej transformácie a zapracúvania zmien pre znižovanie dopadov sektora na životné prostredie, z hľadiska efektívnosti využívania zdrojov či minimalizovania tvorby odpadov alebo skleníkových plynov.
- ✓ **Zástupca pre dáta** - tento člen by bol partnerom pre analytikov a za každú sektorovú radu by poskytoval analytickej jednotke na úrovni ASR potrebné dáta.
- ✓ **Zástupca pre regióny** - sektorová rada by mala mať aj experta na oblasť regionálneho a územného rozvoja. V tomto prípade by mohlo ísť o človeka s rôznou expertízou. V prípade celoslovensky pôsobiacich sektorov by to mal byť expert, ktorý je znalý o kľúčových regionálnych rozdieloch, demografických a vzdelanostných trendoch a potrebách jednotlivých regiónov. V prípade regionálne zameraných sektorov by šlo o experta špecificky znalého v rámci konkrétneho regiónu, ktorý by prinášal svoje kapacity s ohľadom na tento región.
- ✓ **Zástupca pre trh práce** - išlo by o experta znalého vo vývoji a trendoch trhu práce, s ohľadom na vývoj potrieb zamestnávateľov a dopadov na zamestnancov z hľadiska ich kvalifikácií. Tento expert bude musieť byť znalý v celosvetových trendoch a včas



bude musieť vedieť informovať o budúcich zmenách, aby sa jednotlivé sektorové rady vedeli prispôbiť.

- ✓ **Ďalší členovia** - každá sektorová rada by mala ďalších členov, podľa svojich špecifik, ktorí budú zastupovať orgány štátnej správy, zamestnávateľov a ich profesijné združenia, systém celoživotného vzdelávania, orgány územnej samosprávy, odborové zväzy, vedecké a ďalšie relevantné inštitúcie.

#### 5.4. Garant sektorovej rady

Osobitnou pozíciou pri každej sektorovej rade by mal byť garant sektorovej rady. Išlo by o predstaviteľa / reprezentanta príslušného člena ASR, ktorý sektorovú radu zastrešuje a zastupuje tento sektor navonok. Tento človek nemanáži činnosť sektorovej rady, ale reprezentuje sektor v oblasti ľudských zdrojov a rozvoja vzdelávania. Spolupracuje s predsedom sektorovej rady, ktorému poskytuje informácie z úrovne vlády alebo z medzinárodných inštitúcií, či zástupcov zamestnávateľov.

#### 5.5. Zvolanie prvého zasadnutia sektorovej rady

Po schválení zriadenia sektorovej rady Správnou radou ASR nasleduje zvolanie prvého zasadnutia sektorovej rady. Zasadnutie zvoláva predseda sektorovej rady.

#### 5.6. Prijatie štatútu

Hlavným bodom prvého zasadnutia sektorovej rady je prijatie štatútu, ktorý vymedzí pôsobnosť sektorovej rady, základné úlohy, zásady činnosti, stanoví princípy jej vnútornej organizácie, podmienky členstva, administratívne a finančné zabezpečenie jej činnosti.

#### 5.7. Vzorový štatút sektorovej rady

### Článok 1

#### Úvodné ustanovenia

- (1) Štatút sektorovej rady (ďalej len „štatút“) vymedzuje pôsobnosť sektorovej rady (ďalej len „rada“), jej základné úlohy, zásady jej činnosti, stanovuje princípy jej vnútornej organizácie, podmienky členstva, administratívne a finančné zabezpečenie jej činnosti.
- (2) Radu zriaďuje Aliancia sektorových rád (ďalej len „Aliancia“) podľa § 35b zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ako dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie

zástupcov zamestnávateľov, zástupcov odborových organizácií, vzdelávacích inštitúcií a ďalších organizácií, orgánov štátnej správy a orgánov územnej samosprávy na dobu neurčitú.

## Článok 2

### Pôsobnosť rady

- (1) Základným a trvalým cieľom pôsobenia rady je v rámci zastupovaného sektora zosúladať systém celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike (ďalej len „SR“) s potrebami trhu práce v záujme dosiahnutia trvalo udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti SR a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva.
- (2) Pri plnení uvedeného cieľa sa rada sústreďuje najmä na podporu udržateľnosti Národnej sústavy povolání (ďalej len „NSP“) a Národnej sústavy kvalifikácií (ďalej len „NSK“). Do pôsobnosti rady patrí aj vývoj a podpora nástrojov na skvalitnenie odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce (ďalej len „OVP“).

## Článok 3

### Pracovné skupiny

Rada môže, v prípade potreby, vytvárať pracovné skupiny ako svoje poradné orgány; ich činnosť je limitovaná časom, na ktorý boli vytvorené, resp. splnením zadanej úlohy.

## Článok 4

### Zloženie rady a členstvo v rade

- (1) Radu tvoria:
  - a) garant rady,
  - b) predseda rady,
  - c) tajomník, zástupca Realizačného tímu ASR,
  - d) zástupca pre vzdelávanie,
  - e) zástupca zamestnancov / odborov,
  - f) zástupca pre oblasť Twin Transition,
  - g) zástupca pre dáta

- h) zástupca pre regióny
  - i) zástupca pre trh práce
  - j) ďalší členovia
- (2) Generálny riaditeľ Aliancie môže vymenovať podpredsedu, ak to charakter rady vyžaduje.
- (3) Reprezentatívnosť zloženia rady a jej inštitucionálnu a personálnu aktualizáciu zabezpečujú garant a predseda rady.
- (4) Členstvo v rade vzniká vymenovaním. Garanta a predsedu rady vymenuje na základe konsenzu sociálnych partnerov generálny riaditeľ Aliancie. Menovací dekrét členovi rady udeľuje predseda rady na základe nominácie inštitúcie, ktorú bude člen v rade zastupovať. Každý člen rady, s výnimkou tajomníka, má hlasovacie právo.
- (5) Tajomníkom rady je zástupca kancelárie Aliancie. Tajomníkom pracovnej skupiny je člen rady, ktorý je zároveň vedúcim pracovnej skupiny. Členov pracovnej skupiny vymenuje predseda rady.
- (6) Členovia rady sa podieľajú na jej činnosti využitím svojich odborných vedomostí a kontaktnej siete odborníkov, pričom sa riadia stanoviskami a záujmami inštitúcie, ktorú v rade zastupujú.
- (7) Členstvo v rade je zastupiteľné na základe písomného rozhodnutia inštitúcie, ktorú člen v rade zastupuje.
- (8) Členstvo v rade zaniká:
- a) vzdaním sa členstva dňom doručenia písomného oznámenia o vzdaní sa členstva predsedovi rady,
  - b) odvolaním člena predsedom rady dňom, ktorý je uvedený v odvolaní,
  - c) smrťou alebo vyhlásením za mŕtveho, či nezvestného,
  - d) zánikom pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru člena v inštitúcii, ktorú v rade zastupuje,
  - e) odvolaním na základe požiadavky inštitúcie, ktorá člena nominovala, a to dňom, ktorý je uvedený v odvolaní,
  - f) ukončením činnosti rady a jej zánikom.
- (9) Predseda môže odvolať člena rady, ak:
- a) sa člen rady nezúčastnil bez ospravedlnenia dvoch po sebe nasledujúcich rokovaní rady,

- b) bol člen rady právoplatne odsúdený za trestný čin,
- c) bol člen rady právoplatným rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony, a to v plnej miere alebo čiastočne,
- d) nevykonáva riadne funkciu člena rady, v súlade s týmto štatútom, najmenej dva po sebe nasledujúce kalendárne mesiace.

(10) Zoznam členov rady vydáva predseda rady ako samostatný dokument.

## Článok 5

### Hlavné úlohy garanta, predsedu, tajomníka rady a tajomníkov pracovných skupín

- (1) Garant dohliada na odbornú úroveň výsledkov činnosti rady, pričom najmä:
  - a) metodicky usmerňuje činnosť rady a radou zriadené pracovné skupiny,
  - b) prenáša do činnosti rady metodické usmernenia odborných inštitúcií,
  - c) vyjadruje sa k výsledkom činnosti rady
  - d) poskytuje odporúčania z profesijných organizácií Zabezpečuje udržateľné prepojenie medzi sektorom a sektorovou radu z hľadiska politik s rozvoja sektora
- (2) Predseda rady najmä:
  - a) riadi činnosť rady, reprezentuje radu a koná v jej mene,
  - b) zodpovedá za činnosť rady generálnemu riaditeľovi Aliancie,
  - c) zvoláva a vedie rokovania rady,
  - d) vymenúva a riadi činnosť členov,
  - e) zriaďuje v prípade potreby pracovné skupiny rady,
  - f) schvaľuje odmeny členom rady.
- (3) Predseda rady v čase jeho neprítomnosti (najviac po dobu troch mesiacov) zastupuje v plnom rozsahu ním písomne poverený člen rady. O zastupovaní musí byť informovaný generálny riaditeľ Aliancie.
- (4) Predseda rady počas jeho dlhodobej neprítomnosti (po viac ako troch mesiacoch) zastupuje v plnom rozsahu ním písomne poverený člen rady, potvrdený prezidentom Aliancie.
- (5) Tajomník rady najmä:
  - a) zabezpečuje organizačno–technickú stránku činnosti rady,

- b) koordinuje termíny a priebeh rokovaní rady v súlade s jej úlohami,
  - c) metodicky usmerňuje členov rady a pracovné skupiny rady,
  - d) vedie personálnu a mzdovú agendu rady v členení podľa jednotlivých sekcií,
  - e) zodpovedá za aktualizáciu zoznamu členov rady.
- (6) Tajomníci pracovných skupín metodicko-technicky a organizačne zabezpečujú všetky úlohy súvisiace s činnosťou pracovných skupín.

## Článok 6

### Rokovanie rady

- (1) Rokovania rady sa uskutočňujú podľa potreby, najmenej však jedenkrát za štvrtrok.
- (2) Termín, program a miesto rokovania rady určuje predseda rady oznámením, ktoré musí byť členom rady doručené v písomnej alebo elektronickej forme najmenej 10 dní pred termínom rokovania.
- (3) Predseda rady je povinný zvolať jej rokovanie na základe žiadosti:
  - a) Generálneho riaditeľa Aliancie, alebo
  - b) najmenej dvoch tretín členov rady.
- (4) Navrhovatelia rokovania sú podľa článku 6 odseku 3 písm. b) povinní uviesť v žiadosti jeho účel a program.
- (5) Členovia rady potvrdzujú svoju prítomnosť na jej rokovaní podpisom na prezenčnej listine.
- (6) Svoju odôvodnenú neúčast' na rokovaní rady ospravedlní člen rady vopred tajomníkovi najneskôr 3 dni pred rokovaním alebo bezodkladne potom, ako sa dozvie o dôvode svojej neprítomnosti na rokovaní rady.
- (7) Rokovanie rady riadi predseda rady (v prípade jeho neprítomnosti poverený člen rady (čl. 5 ods. 2 a 3).
- (8) Rokovanie rady je neverejné.
- (9) Rada je uznášaniaschopná, ak sú na rokovaní prítomné najmenej dve tretiny jej členov s hlasovacím právom. Hlasovacie právo nemá tajomník rady. Ak nie je 15 minút po plánovanom začiatku prítomná dvojtretinová väčšina členov rady s hlasovacím právom, začne sa po uplynutí 30 minút od plánovaného začiatku nové rokovanie rady s rovnakým programom, ktoré sa považuje za uznášaniaschopné.

- (10) Na prijatie uznesenia je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny z prítomných členov rady s hlasovacím právom. V prípade rovnosti hlasov rozhoduje hlas predsedu. V prípade hlasovania formou per rollam je obdobne potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny členov rady s hlasovacím právom, pričom v prípade rovnosti hlasov rozhoduje hlas predsedu.
- (11) Na rokovaní rady má právo zúčastniť sa každý člen Aliancie, avšak bez hlasovacieho práva.
- (12) Rada môže na svoje rokovania pozývať na základe návrhu niektorého z členov a po súhlase predsedu rady hostí, najmä expertov z oblasti prerokovávanej problematiky. Tieto osoby nemajú právo hlasovať. Odborníci prizvaní na rokovanie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli v súvislosti s neverejným rokaním rady.
- (13) Tajomník rady vyhotovuje o každom jej rokovaní písomný záznam, ktorý sa schválený a podpísaný predsedom rady doručí členom rady písomne alebo elektronicky najneskôr do 5 dní termínu rokovania rady, z ktorého bol vyhotovený.

## Článok 7

### Financovanie činnosti rady

- (1) Hlavným zdrojom financovania činnosti rady sú prostriedky Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu.
- (2) Zdrojom financovania môžu byť aj:
  - a) príspevky zamestnávateľských subjektov,
  - b) finančné prostriedky z rozpočtu rady,
  - c) iné zdroje.
- (3) Odmeňovanie členov rady a členov pracovných skupín sa odvíja od dohodnutého rozsahu prác, splneného časového a vecného harmonogramu úloh a kvality ich činnosti. Každá sekcia rady vedie odmeňovanie svojich členov osobitne.

## Článok 8

### Záverečné ustanovenia

- (1) Štatút je pre členov rady a pre členov pracovných skupín záväzný a ich povinnosťou je dodržiavať ho.
- (2) Štatút nadobúda účinnosť dňom jeho odsúhlasenia minimálne dvoma tretinami členov s hlasovacím právom.

- (3) Štatút je možné meniť a dopĺňať formou dodatkov po schválení radou a Alianciou.
- (4) Prípadné spory v rámci činnosti rád rieši Aliancia.“

## 5.8. Začiatok činnosti sektorovej rady a úlohy

Sektorová rada podľa zákona najmä:

- a) aktualizuje Národnú sústavu povolání a Národnú sústavu kvalifikácií v rozsahu svojej pôsobnosti,
- b) aktualizuje sektorovú stratégiu ľudských zdrojov v rozsahu svojej pôsobnosti,
- c) určuje požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce a vytvára predpoklady na ich prenos do systému celoživotného vzdelávania,
- d) spolupracuje s Alianciou sektorových rád pri posudzovaní kvality vzdelávacích programov určených pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona a na základe žiadosti ministerstva školstva posudzuje kvalitu vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania predložených na akreditáciu podľa zákona celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, vrátane posudzovania ich súladu s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- e) spolupracuje s ministerstvom pri príprave návrhov projektov vzdelávania a prípravy pre trh práce podľa tohto zákona.

Očakáva sa, že sektorové rady v súlade so svojimi kompetenciami podľa zákona o službách zamestnanosti v súčinnosti s Alianciou sektorových rád:

### 1. Zaktivujú príslušnú časť Informačného systému NSP

- zriadia sektorové rady,
- určia používateľov privátnej zóny IS NSP podľa jednotlivých sektorov, ktorí budú do IS NSP vkladať aktualizované údaje<sup>8)</sup>
- určia osoby, ktoré budú v privátnej zóne IS NSP schvaľovať publikovanie vložených dát

<sup>8)</sup> 24 analytických výstupov „Analýza aktuálnych zmien na trhu práce najmä v kontexte dôsledkov pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine a energetickej krízy v sektore ...“, časť Analýza zmien vedomostí, zručností a kľúčových kompetencií zapísaných v karte zamestnania ([www.sustavapovolani.sk](http://www.sustavapovolani.sk)) u existujúcich pracovných pozícií v horizonte troch rokov

➤ vykonajú registráciu užívateľov privátnej zóny IS NSP vrátane deanonymizácie osôb, ktorí s privátnou zónou IS NSP pracovali v rámci NP SRI,

2. Zabezpečia plnenie kompetencie Aliancie sektorových rád v NP Zručnosti pre trh práce a to poskytnutím **Zoznamu nedostatkových pracovných pozícií na trhu práce podľa jednotlivých sektorov v regionálnom členení** Ústrediu práce sociálnych vecí a rodiny na kvartálnej báze.



## 6. NÁVRH KOMUNIKAČNEJ STRATÉGIE ALIANCIE SEKTOROVÝCH RÁD

Komunikačná stratégia ASR bude využívať na šírenie svojho posolstva viacero kanálov. Webová stránka bude okrem vstupného portálu do informačného systému NSP slúžiť aj ako centrálny informačný zdroj, kde budú dostupné aktuality, blogové články a publikácie, ktoré poskytnú podrobné informácie o činnosti ASR. Okrem toho bude ASR aktívne prítomná na sociálnych sieťach, ako sú Facebook a LinkedIn, kde bude zdieľať relevantné správy a informácie.

Okrem online kanálov bude spolupracovať s relevantnými médiami prostredníctvom tlačových správ, rozhovorov a príspevkov, aby sme získali väčšiu medializáciu a dostali posolstvo k širšej odbornej a laickej verejnosti.

Organizovanie podujatí, konferencií a workshopov bude ďalším dôležitým prvkom našej komunikačnej stratégie, kde sa bude stretávať so zainteresovanými skupinami a diskutovať o témach súvisiacich s povolaniami a kvalifikáciami.

ASR tiež zabezpečí pravidelnú komunikáciu s členmi ASR a vedením sektorových rád. Je pre nás dôležité udržiavať otvorený dialóg, informovať ich o dôležitých rozhodnutiach a získavať ich spätnú väzbu, aby mohla lepšie plniť svoje úlohy.

### 6.1. Východisková situácia

Vzniku ASR predchádzalo zriadenie sektorových rád definovaných v národných projektoch Národná sústava povolaní I až III v priebehu rokov 2010 až 2015. V rámci týchto projektov bolo vytvorených 24 sektorových rád a tieto sú účinnými celoštátnymi nástrojmi zapojenia zamestnávateľov zo všetkých sektorov národného hospodárstva, vrátane živnostníkov, do určovania požiadaviek na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné pri výkone pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce.

Členovia ASR kopírujú členstvo v Hospodárskej a sociálnej rade ktorú zriaďuje zákon 103/2007 Z.z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

Zákon o tripartite zároveň upravuje trojstranné konzultácie na celoštátnej úrovni medzi štátom a sociálnymi partnermi, ktorí prostredníctvom svojich zástupcov vzájomne vyjednávajú a prerokujú zásadné otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti s cieľom dosiahnuť dohodu o týchto otázkach.

ASR ako záujmové združenie právnických osôb bola definovaná v § 35b zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení účinnom od 1. januára 2023.

Osobitné a jedinečné kompetencie ASR v oblasti predvídania trendov a potrieb trhu práce vyplývajú priamo zo zákona č. 5/2004 Z. Z.; ide najmä o:

- ✓ tvorba a aktualizácia Národnej sústavy povolání (NSP) a Národnej sústavy kvalifikácií (NSK),
- ✓ zriaďovanie sektorových rád podľa príslušných sektorov hospodárstva, zabezpečovanie ich činnosti a hodnotenie ich funkčnosti a efektívnosti,
- ✓ zabezpečovanie úloh súvisiacich s vykonávaním spoločných záujmov podporujúcich zosúladienie systému celoživotného vzdelávania (CŽV) s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- ✓ koordinácia procesov zisťovania, monitorovania a predvídania vývojových trendov na trhu práce, zručností potrebných na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, vzniku a zániku pracovných miest, vznikajúcich a zanikajúcich zamestnaní a ďalšie.

Členskú základňu ASR tvoria:

- ✓ Zástupcovia štátu: Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvo školstva vedy a výskumu SR,
- ✓ Reprezentatívne združenia zamestnávateľov: Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, Asociácia priemyselných zväzov a dopravy, Republiková únia zamestnávateľov, Združenie miest a obcí Slovenska
- ✓ Reprezentatívne združenia odborových zväzov: Konfederácia odborových zväzov, Spoločné odbory Slovenska

Jednotliví členovia garantujú sektorové rady nasledovne:

- ✓ Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky deväť sektorových rád pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel, dopravu, logistiku a poštové služby, energetiku, plyn a elektrinu, chémiu a farmáciu, sklo, keramiku, minerálne výrobky, nekovové materiály, zdravotníctvo, sociálne služby, vodu, odpad a životné prostredie, remeslá a osobné služby, poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov.
- ✓ Republiková únia zamestnávateľov osem sektorových rád pre administratívu, ekonomiku, manažment, bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo, obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch, potravinárstvo, stavebníctvo, geodéziu a kartografiu, lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel, informačné technológie a telekomunikácie, hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo.
- ✓ Asociácia priemyselných zväzov a dopravy tri sektorové rady pre automobilový priemysel a strojárstvo, ťažbu, úpravu surovín a geológiu, elektrotechniku.

- ✓ Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky tri sektorové rady pre kultúru a kreatívny priemysel, vzdelávanie, výchovu a šport, textil, odevy, obuv a spracovanie kože.
- ✓ Združenie miest a obcí Slovenska jednu sektorová rada pre verejné služby.

Spoločným cieľom všetkých členov je prostredníctvom činnosti Aliancie sektorových rád postupne nastaviť a zavádzať sektorovo a medzisektorovo riadený, nákladovo efektívny a udržateľný mechanizmus predvídania vývoja potrieb kladených na pracovné pozície a ich pretransformovanie do štandardov zamestnaní a pripraviť návrhy na úpravu kvalifikačných štandardov a mechanizmov ich overovania.

## 6.2. Ciele komunikačnej stratégie

Ciele komunikačnej stratégie ASR sú zamerané na účinnú komunikáciu a informovanie o využiteľnosti výstupov sektorových rád pre zamestnávateľov, zamestnancov, odborné školy, inštitúcie ďalšieho vzdelávania, orgány štátnej a verejnej správy, ako aj odbornú a laickú verejnosť.

**Budovanie brandu ASR:** Cieľom je zosúladiť komunikačné aktivity rôznych sektorových rád, aby sa dosiahla súdržná a jednotná komunikačná stratégia smerom k cieľovým skupinám. Zvýši sa povedomie o existencii Aliancie sektorových rád medzi relevantnými zainteresovanými stranami. Komunikácia ASR bude zameraná na posilnenie dôveryhodnosti a reputácie.

**Informovanie o úlohách a aktivitách ASR:** Zabezpečí sa pravidelná a transparentná komunikácia s identifikovanými cieľovými skupinami vrátane členov sektorových rád, ministerstiev, odborových zväzov, zamestnávateľských združení a širokej verejnosti. Poskytne im jasný prehľad o úlohách, aktivitách a dosiahnutých výsledkoch. Bude informovať o projekte, jeho cieľoch, postupe realizácie a výsledkoch. Zabezpečí pravidelné aktualizácie a sprístupní relevantné dokumenty na webovej stránke ASR.

**Výmena informácií:** ASR a sektorové rady by mali udržiavať pravidelnú komunikáciu napr. prostredníctvom pravidelných stretnutí s poverenými osobami jednotlivých strán. Môžu si tak navzájom vymieňať informácie, dokumenty, výskumy alebo štúdie, ktoré majú význam pre konkrétne sektory alebo ASR ako celok. Týmto spôsobom sa dosiahne aktívna výmena informácií a zdieľanie poznatkov, čo posilňuje úlohu ASR pri podpore jednotlivých sektorov a ich spolupráci.

**Podpora dialógu a diskusie o povolaniach a kvalifikáciách:** Bude aktívne komunikovať so zainteresovanými stranami, ako sú sektorové rady, odborové organizácie, vzdelávacie inštitúcie, štátne orgány, orgány územnej samosprávy a odborná verejnosť. Organizovaním

stretnutí, workshopmi a konferenciami, kde sa budú riešiť aktuálne otázky týkajúce sa povolání a kvalifikácií, bude mať za cieľ podporiť dialóg a získať spätnú väzbu.

**Zvyšovanie povedomia o dôležitosti sektorových rád:** Zvýši povedomie širokej verejnosti o úlohe a význame sektorových rád pri tvorbe a rozvoji systému povolání a kvalifikácií. Bude zdôrazňovať ich úlohu pri predvídaní potrieb trhu práce, zosúladení so vzdelávacou ponukou a podpore ekosystému regulačnej stability. Zameriame sa na zdieľanie informácií a príbehov, ktoré ukazujú prínosy spolupráce s ASR pre relevantné ministerstvá, odborové zväzy, zamestnávateľské združenia a odbornú verejnosť.

**Poskytovanie aktuálnych informácií:** Naša webová stránka bude slúžiť ako centrálné miesto pre informácie o ASR, činnosti sektorových rád, projektoch a výsledkoch. Bude pravidelne zverejňovať aktualizácie, blogové články a odborné publikácie, aby poskytli cenné informácie pre všetky zainteresované strany.

**Zdieľanie analýz a prognóz:** Bude pravidelne zverejňovať sektorové analýzy a prognózy na webovej stránke ASR. Tieto dokumenty budú prezentované aj na medzirezortnej úrovni a na podujatiach tretích strán. Cieľom je zabezpečiť prístup k relevantným informáciám o vývoji pracovných pozícií, požiadavkách a možnostiach vzdelávania.

**Komunikácia regionálnej perspektívy a stratégie:** Bude sa venovať nielen celoslovenským, ale aj regionálnym perspektívam. Komunikácia bude zameraná na stratégie rozvoja zručností v sektoroch a medzi sektormi. Podporí výmenu vedomostí medzi rôznymi hospodárskymi sektormi a rôznymi kvalifikáciami.

**Sprístupnenie informácie o zmene pracovných pozícií:** Komunikácia bude zameraná na informovanie širokej verejnosti o zmene v štruktúre pracovných pozícií, požiadavkách a možnostiach vzdelávania. Cieľom je zvýšiť informovanosť všetkých aktérov na trhu práce a znížiť diskrepancie medzi dopytom a ponukou kvalifikovanej pracovnej sily.

**Budovanie silného partnerstva s médiami:** Bude spolupracovať s relevantnými médiami prostredníctvom tlačových správ, rozhovorov a príspevkov. Naším cieľom je získať väčšiu mediálnu pozornosť a dostatočný priestor pre prezentáciu našich aktivít a posolstiev.

Komunikačná stratégia bude zohľadňovať tieto ciele a bude implementovaná prostredníctvom rôznych kanálov a nástrojov, ako sú webová stránka ASR, stretnutia, podujatia, tlačové správy a sociálne médiá. Bude pravidelne vyhodnocovať úspešnosť komunikačných aktivít a prispôbovať stratégiu na základe získanej spätnej väzby.

**Recipročné zdieľanie informácií medzi ASR a sektorovými radami:** Recipročné zdieľanie informácií medzi ASR a sektorovými radami môže prebiehať prostredníctvom rôznych kanálov, ako je Facebook a webové stránky.

**Facebook:** ASR a jednotlivé sektorové rady sa cez svoje oficiálne stránky na Facebooku môžu navzájom sledovať, zdieľať relevantné informácie a príspevky. Môžu taktiež vytvárať spoločné príspevky o aktivitách aliancie, udalostiach, článkoch, alebo novinkách týkajúcich sa

konkrétneho sektora. Týmto spôsobom sa šíri informácie medzi sektormi a aliancia získava väčšiu viditeľnosť a dosah.

**Webové stránky:** Na webových stránkach môžu sektorové rady a aliancia poskytovať aktualizácie o projektoch, správy, relevantné štúdie, alebo príklady dobrej praxe. Mohli by zahrnúť odkazy na zdroje, ktoré sú užitočné pre sektory a alianciu. Navzájom by mohli vytvárať odkazy na svoje webové stránky, čím sa návštevnosť a dostupnosť informácií pre všetky strany zvyšuje.

### 6.3. SWOT analýza cieľov komunikačnej stratégie ASR

#### **Silné stránky:**

- ✓ **Dôležitá úloha ASR:** ASR má kľúčovú úlohu pri tvorbe a rozvoji systému povolání a kvalifikácií na Slovensku. Jej jedinečné postavenie je definované v zákone č. 5/2004 Z.z. Zákon o Službách zamestnanosti.
- ✓ **Expertíza a odbornosť:** ASR zastrešuje odborníkov z rôznych sektorov, ktorí majú širokú odbornosť a skúsenosti. ASR pokrýva všetky sektory národného hospodárstva a prináša o nich relevantné a spoľahlivé informácie z oblasti povolání a kvalifikácií.
- ✓ **Spolupráca so zainteresovanými stranami:** ASR má možnosť spolupracovať s ministerstvami, odborovými zväzmi, zamestnávateľskými združeniami a ďalšími relevantnými inštitúciami. Táto spolupráca poskytuje príležitosti pre rozšírenie komunikačného dosahu a vytvorenie synergických vzťahov.

#### **Slabé stránky:**

- ✓ **Nízke povedomie:** ASR má nízke povedomie a viditeľnosť medzi cieľovými skupinami. To môže znížiť účinnosť komunikácie a pochopenie jej úlohy a prínosu.
- ✓ **Obmedzené zdroje a kapacity:** ASR môže mať obmedzené finančné a personálne zdroje na komunikáciu a marketingové aktivity. To môže obmedziť jej schopnosť zasiahnuť široké publikum a efektívne komunikovať svoje poslanstvo.

#### **Príležitosti:**

- ✓ **Zvýšený záujem o povolania a kvalifikácie:** Rastúce povedomie o dôležitosti výberu povolání a relevantných kvalifikácií môže vytvoriť príležitosť pre ASR, aby zvýšila svoju viditeľnosť a využila túto záujmovú vlnu na komunikáciu svojich poslástiev.
- ✓ **Príležitosť uplatnenia na trhu práce:** Prepojenie trhu práce s účastníkmi trhu práce ponúkne príležitosť v podobe uplatnenia záujemcov na trhu práce.

- ✓ Digitalizácia a online platformy: Využitie online platforiem – webová stránka ASR, Facebooková stránka a LinkedIn poskytnú ASR príležitosť šíriť informácie a zapájať sa do diskusií s cieľovými skupinami.
- ✓ Zdieľanie informácií: Medzi ASR a sektorovými radami môže existovať recipročné zdieľanie informácií prostredníctvom rôznych kanálov, ako je Facebook a webové stránky.

### **Hrozby:**

- ✓ Konkurencia a fragmentácia: Existencia iných platforiem, ktoré sa zaoberajú povolaniami a kvalifikáciami, môže vytvoriť konkurenciu a fragmentáciu komunikačného priestoru. To môže spôsobiť zmätenie a rozptyl posolstiev ASR.
- ✓ Negatívna verejná mienka: Prípadné negatívne informácie v online priestore či u širokej verejnosti môžu predstavovať hrozbu pre komunikáciu ASR.
- ✓ Nízky záujem médií

Je dôležité mať na pamäti, že tieto silné stránky, slabé stránky, príležitosti a hrozby sú len niektoré z možných aspektov a môžu sa líšiť v závislosti od konkrétnej situácie a kontextu organizácie ASR.

### 6.4. Cieľové skupiny

- ✓ Zamestnávateľa
- ✓ Zamestnávateľské združenia
- ✓ Odborové zväzy
- ✓ Štátna a verejná správa
- ✓ Zamestnanci
- ✓ Sektorové rady
- ✓ Organizácie služieb pre sprostredkovanie zamestnania
- ✓ HR
- ✓ Stredné a vysoké školy
- ✓ Vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania
- ✓ Média
- ✓ Verejnosť

Spolupráca s ASR prináša rôznym cieľovým skupinám viaceré výhody a prínosy:

#### **Štátna a verejná správa:**

- ✓ Odborná expertíza: ASR poskytuje odborné znalosti a expertízu v oblasti povolání a kvalifikácií, čo pomáha ministerstvám pri tvorbe politík a stratégií v súvislosti s trhom práce a vzdelávaním.
- ✓ Informovanosť o potrebách trhu práce: ASR je v kontakte so zamestnávateľmi a sektormi, čo im umožňuje získavať informácie o potrebách trhu práce a prispôbovať politiky a opatrenia v súlade s týmito potrebami.
- ✓ Spolupráca na tvorbe a hodnotení kvalifikácií: ASR môže spolupracovať s ministerstvami na tvorbe a hodnotení kvalifikácií, čo prispieva k ich kvalite, relevancii a aktuálnosti.

#### **Odborové zväzy a zamestnávateľské združenia:**

- ✓ Partner pre dialóg: ASR je dôležitým partnerom pre dialóg medzi odborovými zväzmi, zamestnávateľskými združeniami a sektormi, čo pomáha vyvíjať vzťahy a riešiť otázky týkajúce sa povolání a kvalifikácií.
- ✓ Identifikácia potrieb a očakávaní: ASR môže pomáhať odborom a zamestnávateľským združeniam identifikovať potreby a očakávania trhu práce a podporovať ich v rámci tvorby politík a kolektívnych dohôd.
- ✓ Podpora vzdelávania a odbornej prípravy: Spolupráca s ASR môže pomôcť odborom a zamestnávateľským združeniam zabezpečiť, že vzdelávanie a odborná príprava sú relevantné a prispievajú k zlepšeniu kvalifikácií pracovnej sily.

#### **HR, vzdelávacie inštitúcie, stredné a vysoké školy a organizácie služieb pre sprostredkovanie zamestnania:**

- ✓ Zdroj informácií a výskumu: ASR poskytuje prístup k aktuálnym informáciám, výskumom a štúdiám v oblasti povolání a kvalifikácií, čo je cenné pre odborníkov a vzdelávacie inštitúcie.
- ✓ Partner pre spoluprácu a výmenu: ASR môže slúžiť ako partner pre spoluprácu a výmenu vedomostí a skúseností medzi odborníkmi, vzdelávacími inštitúciami a sektormi.
- ✓ Prispôbenie vzdelávania potrebám trhu práce: ASR môže pomôcť vzdelávacím inštitúciami lepšie prispôbiť svoje programy a kurzy podľa potrieb trhu práce a zlepšiť relevanciu vzdelávania.

### Verejnosť:

- ✓ Zvýšenie povedomia: Spolupráca s ASR pomáha zvýšiť povedomie verejnosti o dôležitosť povolání a kvalifikácií, a tým aj o význame a prínose sektorových rád.
- ✓ Informovanosť o možnostiach kariéry: ASR môže poskytovať informácie o rôznych povolaniach, ich perspektívach a možnostiach kariéry, čo pomáha širokej verejnosti pri rozhodovaní o vzdelávaní a zamestnaní.
- ✓ Participácia a spolupráca: ASR môže zapájať širokú verejnosť do diskusií, prieskumov a konzultácií týkajúcich sa povolání a kvalifikácií, čo umožňuje jej aktívnu účasť a spoluprácu v oblasti vzdelávania a trhu práce.

Spolupráca s ASR prináša množstvo výhod a prínosov pre rôzne zainteresované strany, posilňuje dialóg, spoluprácu a zlepšuje systém povolání a kvalifikácií na Slovensku.

### 6.5. Posolstvá v komunikačnej stratégii ASR

Posolstvá zdôrazňujú úlohu a prínos sektorových rád pri tvorbe a rozvoji systému povolání a kvalifikácií. Ich komunikácia pomôže budovať povedomie a dôveru voči ASR a zdôrazniť dôležitosť ich práce pre trh práce a spoločnosť ako celok.

Komunikačné posolstvá majú podporovať otvorenú diskusiu, výmenu názorov a dialóg o povolaniach a kvalifikáciách, čo napomáha lepšiemu porozumeniu a prispôsobeniu sa meniacim sa potrebám trhu práce a spoločnosti

Bolo identifikovaných šesť posolstiev, ktorých odkazy nesú komunikačné posolstvá:

#### 6.5.1. Prínosy a hodnoty ASR – zlepšenie zamestnanosti

- ✓ Spolu vytvárať budúcnosť povolání: Podpora otvorenej diskusie a dialógu o povolaniach a kvalifikáciách, aby bola spoločne formovaná budúcnosť pracovného trhu a bolo zabezpečené, že sú v súlade so súčasnými a budúcimi potrebami spoločnosti.
- ✓ Spojenie síl pre kvalitné povolania: Veríme, že prostredníctvom spolupráce a dialógu môžeme zabezpečiť, že povolania budú kvalitné, relevantné a odzrkadľujúce najnovšie trendy a technologický vývoj.
- ✓ Transparentnosť a dôveryhodnosť: Záruka transparentnosti a dôveryhodnosti procesu tvorby a hodnotenia povolání a kvalifikácií.
- ✓ Kvalita a relevancia: Záruka relevantných informácií o povolaniach a kvalifikáciách, ktoré sú v súlade so súčasnými a budúcimi potrebami trhu práce.



#### 6.5.2. Podpora vzdelávania a jeho skvalitňovania

- ✓ Vzdelávanie pre dynamický svet: Podpora vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré zohľadňujú rýchly technologický vývoj a meniace sa požiadavky trhu práce, aby bolo zabezpečené, že jednotlivci majú potrebné zručnosti na úspech v dynamickom svete povolání.
- ✓ Podpora celoživotného vzdelávania: Podpora rozvoja celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy pre trvalú zamestnateľnosť jednotlivcov a ich uplatnenie sa na trhu práce.
- ✓ Zvýšenie konkurencieschopnosti: Prispievanie k zvýšeniu konkurencieschopnosti jednotlivcov, podnikov a celého sektora prostredníctvom poskytovania relevantných kvalifikácií a odbornej prípravy.

#### 6.5.3. Sektorové rady: Tvorcovia a kľúčoví aktéri systému povolaní a kvalifikácií.

- ✓ Expertíza a odbornosť: Poskytovatelia vysoko kvalitnej odbornej expertízy v rámci rôznych sektorov.
- ✓ ASR bude mostom medzi teóriou a praxou: Spájanie teoretických vedomostí a praktických skúseností prostredníctvom dialógu, aby bolo zabezpečené, že povolania a kvalifikácie sú relevantné a pripravujú jednotlivcov na úspešné uplatnenie v reálnom pracovnom prostredí.
- ✓ Prijatie budúcich výziev: Odhodlanie čeliť výzvam budúcnosti spoločne a vytvárať riešenia, ktoré prispievajú k trvalo udržateľnému rozvoju povolaní a kvalifikácií.

#### 6.5.4. Partnerská spolupráca: Spolupráca s ministerstvami, odborovými zväzmi, zamestnávateľskými združeniami a ďalšími inštitúciami na podpore tvorby a rozvoja systému povolaní a kvalifikácií.

- ✓ Otvorená diskusia pre nové príležitosti: Podpora otvorenej diskusie, ktorá umožňuje objavovať nové príležitosti v oblasti povolaní a kvalifikácií, a zároveň reagovať na rýchlo meniace sa potreby trhu práce.
- ✓ Inovácie cez dialóg: Viera, že prostredníctvom dialógu a výmeny názorov sa môže podporovať inovácie v povolaniach a kvalifikáciách, čím sa zvýši ich prispôsobivosť a konkurencieschopnosť.

#### 6.5.5. Identifikácia potrieb trhu práce: Pomoc identifikovať potreby a trendy trhu práce pre lepšie prispôsobenie kvalifikácií a povolání.

- ✓ Prepojenie talentov a príležitostí: Diskusia a dialóg o povolaniach a kvalifikáciách pomáhajú prepojiť talenty a príležitosti, čím podporujú rozvoj jednotlivcov a posilňujú konkurencieschopnosť pracovného trhu.
- ✓ Otvorené dvere pre spoluprácu: Otvorené dvere pre všetkých, ktorí chcú prispieť k diskusii a dialógu o povolaniach a kvalifikáciách. Názory a skúsenosti sú dôležité pre tvorbu udržateľného a inkluzívneho systému povolání.

#### 6.5.6. Inovácie a prispôsobenie: Podpora inovácie v oblasti povolání a kvalifikácií a prispôsobenie sa meniacim sa požiadavkám a technologickému vývoju.

- ✓ Otvorenie rôznym perspektívam: Zohľadnenie rôznych perspektív a skúseností pri tvorbe povolání a kvalifikácií, a zabezpečenie inkluzívneho a rozmanitého pracovného prostredia.

### 6.6. Identifikácia komunikačných kanálov

#### 6.6.1. Webová stránka ASR ako centrálny informačný zdroj s aktualitami, článkami a dokumentami.

Využitie webovej stránky ASR ako centrálny informačný zdroj s aktualitami, článkami a dokumentami je dôležité pre poskytovanie relevantných a aktuálnych informácií z oblasti povolání a kvalifikácií.

Vytvorenie prehľadného a intuitívneho dizajnu webovej stránky, ktorý umožňuje jednoduchú navigáciu pre návštevníkov. Dôležité informácie, ako sú aktuality, články a dokumenty sa budú nachádzať na viditeľných miestach na domovskej stránke a v samostatných sekciách. Informácie budú ľahko vyhľadávateľné pomocou funkcie vyhľadávania a prehľadných kategórií.

Aktuálna webová stránka so sídlom [www.alianciasr.sk](http://www.alianciasr.sk), je zostavená z týchto sekcií (podstránok):

- ✓ Domov - obsahuje aktuality a najdôležitejšie informácie týkajúce sa ASR s presmerovaním na ďalšie informácie.
- ✓ Aliancia sektorových rád - obsahuje základné informácie o ASR a časovú os najvýznamnejších udalostí a úspechov ASR z tohto roka (2023).
- ✓ Kancelária (podstránka Aliancie sektorových rád) - obsahuje stručné profesijné životopisy členov kancelárie ASR.

- ✓ Členovia – uvádza členov ASR, obsahuje informáciu o členstve v ASR a logá jednotlivých členov ASR, ktoré umožňujú používateľovi presmerovanie na oficiálnu webovú stránku konkrétneho člena ASR.
- ✓ Sektorové rady – obsahuje informáciu o činnosti sektorových rád, a vymenúva jednotlivé sektorové rady, ktorých ikona a názov umožňujú presmerovanie na webovú stránku [sustavapovolani.sk](http://sustavapovolani.sk), kde sa nachádza množstvo ďalších informácií o danom sektore.
- ✓ Aktuality – na tejto podstránke sú umiestňované aktuality a informácie o aktivitách ASR, jej členoch a články, ktoré sa zaoberajú aktuálnymi témami a udalosťami v oblasti povolání, kvalifikácií, vzdelávania a trhu práce.
- ✓ Kontakt – obsahuje kontakt na ASR.

Webová stránka taktiež obsahuje odkazy na sociálne médiá, možnosť zmeny veľkosti písma a prekladu stránky do anglického jazyka.

Pravidelná aktualizácia webovej stránky s najnovšími aktualitami a informáciami o aktivitách ASR a pridávanie článkov, ktoré sa zaoberajú aktuálnymi témami a udalosťami v oblasti povolání a kvalifikácií a rovnako tak dokumentov, ktoré sú dôležité pre sektorové rady a zainteresované strany.

Špecifickým zdrojom informácií pre širokú verejnosť bude „Barometer pracovných pozícií“ publikovaný na webovej stránke, ktorý bude užívateľsky priateľským spôsobom prezentovať nedostatkové pracovné pozície.

Využitie webovej stránky ASR ako centrálny informačný zdroj bude vyžadovať systematické aktualizácie, interakciu s návštevníkmi a optimalizáciu pre vyhľadávače. Cieľom je poskytnúť relevantné a prístupné informácie o povolaniach a kvalifikáciách a podporovať diskusiu a dialóg medzi zainteresovanými stranami.

#### 6.6.2. Rozvoj prítomnosti na sociálnych sieťach (Facebook, LinkedIn) a zdieľanie relevantných správ a informácií.

Rozvíjanie prítomnosti na sociálnych médiách Facebook či LinkedIn, a zdieľanie relevantných správ a informácií je dôležité pre efektívnu komunikáciu s cieľovými skupinami a šírenie posolstiev ASR. Sociálne médiá využijeme aj na zdieľanie odkazov na články, aktuality a dokumenty z webovej stránky ASR.

Vytvorenie profesionálne a dobre zdokumentovaného profilu na sociálnych sieťach.

Strategický plán pre každú on-line platformu, zahŕňajúci ciele, cieľové skupiny, typy obsahu a tón komunikácie, pričom sa definuje svoj brand identity a odkazy, ktoré budú odrážať hodnoty a posolstvá ASR.

Použitím vizuálnej identity ASR vrátane loga, farebnej palety a grafických prvkov sa vytvorí konzistentný a rozpoznateľný vzhľad. Pravidelne sa budú zdieľať aktualizácie, správy a informácie, ktoré sú relevantné pre sektorové rady, členov ASR a cieľové skupiny. Odpovedaním na komentáre, otázky a správy od cieľovej skupiny sa podporí dialóg a posilní získavanie dôvery a lojality.

Monitorovaním a vyhodnocovaním výkonu našich príspevkov na sociálnych sieťach pomocou analytických nástrojov a sledovaním štatistík sa získajú informácie o účinnosti jednotlivých typov obsahu a prispôbiť stratégie podľa zistených výsledkov.

Využitím možnosti platených reklám na sociálnych sieťach sa dosiahne širšie publikum a zvýši povedomie o ASR a jej činnostiach.

Je dôležité mať na pamäti, že každá sociálna sieť má svoje špecifiká, a preto je potrebné prispôbiť svoju stratégiu a obsah na základe cieľov a požiadaviek jednotlivých platforiem. S pravidelným a relevantným obsahom, interakciou s publikom a monitorovaním výkonu na sociálnych médiách sa môže efektívne rozvíjať prítomnosť ASR a zdieľať relevantné správy a informácie.

#### 6.6.3. Spolupráca s relevantnými médiami prostredníctvom tlačových správ, rozhovorov a príspevkov

Identifikácia médií, ktoré sú relevantné pre oblasť povolání a kvalifikácií, ako napríklad novinové články, odborné publikácie alebo online portály. Zameranie sa na médiá, ktoré majú čitateľov alebo divákov z cieľových skupín ASR, ako aj na médiá, ktoré majú záujem o témy spojené s povoláním a vzdelávaním.

#### 6.6.4. Organizovanie podujatí, konferencií a workshopov

Organizácia podujatí, konferencií a workshopov je účinným spôsobom, ako uskutočniť diskusiu s cieľovými skupinami a zapojiť ich do tém povolání a kvalifikácií.

#### 6.7. Vizuálny identifikátor a dizajn

Bolo navrhnuté logo pre ASR a vytvorený vizuálny identifikátor obsiahnutý v dizajne manuáli, pre jednotný vizuálny dojem. Dizajn manuál špecifikuje dokumenty a materiály, na ktorých má byť zachovaný jednotný vizuál. Dizajn manuál obsahuje popis a príklady vhodného využitia loga ASR, typefaces (štýly písma), ako aj farebnú paletu ASR vrátane gradients.

Súčasťou dizajnu manuálu budú aj grafické prvky (napr. piktogramy, ikony a pod.) ktoré pomôžu zefektívniť a zatraktívniť komunikáciu ASR (budú doplnené v treťom kvartáli tohto roku).

Súčasťou jednotného dizajnu ASR budú aj šablóny prezenčných nástrojov/dokumentov (powerpoint prezentácia, hlavičkový papier, šablóny pre sociálne médiá – príspevok na Facebook, LinkedIn), prípadne v budúcnosti aj roll-up či prezentačné predmety.

Logo ASR:



ALIANCIA  
SEKTOROVÝCH RÁD

*Ilustrácia 1*

*Logo ASR v modrom prevedení  
na bielom podklade*



*Ilustrácia 2*

*Logo ASR v bielom prevedení  
na modrom podklade*

*Ilustrácia 3 Ukážka hlavičkového papiera:*



Nevädzová 5, 821 01 Bratislava, IČO 55209491

alianciasr.sk  
kancelaria@alianciasr.sk

## 6.8. Interná komunikácia

Zabezpečenie pravidelnej komunikácie s členmi ASR a vedením sektorových rád je dôležité pre udržanie vzťahov, informovanie a koordináciu činnosti. Organizovanie stretnutí, konferencií a školení pre členov ASR bude slúžiť na zdieľanie informácií a výmeny názorov.

Vypracovanie komunikačného plánu, ktorý bude obsahovať rozvrh pravidelných komunikačných aktivít a stanoví komunikačné kanály a formy komunikácie.

Definovanie cieľov komunikácie s členmi ASR a vedením sektorových rád, ako aj tematické oblasti, ktoré sa majú pokrývať.

Vytvorenie otvoreného prostredia pre diskusiu a výmenu názorov medzi členmi ASR a vedením sektorových rád prostredníctvom pravidelných stretnutí, pracovných skupín alebo online platformy.

Zabezpečenie pravidelných zasielaní informácií o aktuálnych projektoch, aktivitách a dôležitých udalostiach prostredníctvom e-mailových správ, bulletinov alebo interných komunikačných kanálov.

Poskytnutie členom ASR a vedeniu sektorových rád prístup k relevantným dokumentom, štúdiám, výskumom a iným dôležitým materiálom.

Pravidelná komunikácia pomôže udržiavať transparentnosť, koordináciu a angažovanosť. Vytvorenie prostredia pre otvorený dialóg, poskytneme pravidelné informácie, podporovať spätnú väzbu a vytvárať priestor pre výmenu skúseností a spoluprácu.

## 6.9. Meranie a hodnotenie

Stanovenie metrík a ukazovateľov na meranie úspešnosti komunikačných aktivít je kľúčové pre hodnotenie efektívnosti komunikačnej stratégie. Okrem kvantitatívnych metrík sa ASR zameria aj na kvalitatívne hodnotenie. Bude napríklad zhromažďovať spätnú väzbu od členov ASR, účastníkov podujatí, médií a iných zainteresovaných strán.

Využívaním analytických nástrojov získa dáta o webovej návštevnosti, dosahu na sociálnych médiách, e-mailovej kampani a ďalších kanáloch. Meranie a hodnotenie webovej stránky ASR a Facebookového profilu ASR zahŕňa niekoľko faktorov, vrátane viditeľnosti, návštevnosti webu, počtu interakcií a dosahu.

### **Viditeľnosť webovej stránky:**

Organické vyhľadávania: Meranie podielu organických vyhľadávaní ukazuje, aké percento návštev na webovej stránke pochádza z prirodzených (neplatených) výsledkov vyhľadávačov.

Pozícia vo vyhľadávačoch: Sledovanie miesta vašej webovej stránky vo výsledkoch vyhľadávania pre relevantné kľúčové slová poskytuje predstavu o jej viditeľnosti.

### **Návštevnosť webu:**

Celkový počet návštev: Meranie celkového počtu návštev ukazuje mieru záujmu o webovú stránku.

Návštevy jedinečných návštevníkov: Tento ukazovateľ odhaľuje, koľko jedinečných návštevníkov navštívilo vašu stránku v určenom časovom období.

Priemerný čas na stránke: Meranie, koľko času návštevníci strávia na webovej stránke, ukazuje, ako angažujúci je obsah.

### **Dosah a interakcie na Facebooku:**

**Počet fanúšikov:** Meranie počtu fanúšikov ukazuje, aký veľký základ sledovateľov má Facebook stránka

**Dosah príspevkov:** Meranie, koľko ľudí videlo príspevky na Facebooku, ukazuje úroveň dosahu komunikácie.

**Počet interakcií:** Sledovanie počtu reakcií, komentárov a zdieľaní príspevkov poskytuje predstavu o angažovanosti sledovateľov.

Je dôležité mať na pamäti že pre objektívne posúdenie sledovaných ukazovateľov je porovnávanie s predošlými obdobiami. Preto objektívne čísla očakávame po prvom roku činnosti. Tieto údaje pomôžu pochopiť úspech webovej stránky a Facebooku, identifikovať oblasti na zlepšenie a prispievať k účinnejšiemu riadeniu komunikačnej stratégie. Analýzou týchto dát budeme sledovať trendy a porovnávať výkony v čase.

Na základe zhodnotenia a výsledkov ASR prispôsobí svoju komunikačnú stratégiu, identifikuje slabé stránky a príležitosti a upraví svoje komunikačné aktivity, aby sa zlepšila ich úspešnosť.

### ***Spokojnosť členov a sektorových rád s vnútornou komunikáciou***

Výskum bude realizovaný formou dotazníkového prieskumu. Získané výsledky budú následne analyzované a vyhodnotené, aby sa na základe spätnej väzby mohli vypracovať opatrenia a stratégie na zlepšenie vnútornej komunikácie.

6.10. Časový harmonogram nasadzovania komunikačných kanálov a činností s nimi spojenými

#### **3Q 2023**

- ✓ Spustenie webovej stránky: Stránka bude obsahovať informácie o ASR, jej poslaní, cieľoch, informovať o aktualitách a pod.
- ✓ Vytvorenie profilov na sociálnych médiách: Na sociálnych sieťach, ako je Facebook a LinkedIn, sa vytvoria profily aliancie. Tieto profily budú slúžiť na zdieľanie aktualizácií, správ a obsahu s členmi a verejnosťou.
- ✓ Pravidelné vytváranie obsahu: Vytváranie pravidelného obsahu je dôležité pre udržanie záujmu. Obsah bude zahŕňať články, blogy, správy, prípadové štúdie alebo videá týkajúce sa sektorových tém. V úvodnej fáze budú predstavené aj jednotlivé sektorové rady.
- ✓ Bude vytvorený harmonogram publikovania obsahu na webovej stránke a sociálnych médiách. Tento plán zahŕňa témy, časový rozvrh a zodpovedné osoby za tvorbu a zdieľanie obsahu. Rovnako bude prebiehať nepretržité udržiavanie sociálnych médií s

pravidelnou aktualizáciou s relevantným obsahom, správami, činnosťou aliancie a sektorových rád.

### 1Q 2024

- ✓ Monitorovanie výkonnosti: Hodnotenie úspechu komunikačných kanálov a aktivít aliancie prostredníctvom analýzy štatistík, ako je dosah, zapojenie a návštevnosť. Na základe týchto údajov sa budú vyhodnocovať výsledky a prispôbovať budúce komunikačné aktivity.
- ✓ Aktualizácia a optimalizácia: Na základe analýzy údajov a spätnej väzby je možné aktualizovať a optimalizovať webovú stránku, sociálne médiá a komunikačný plán, aby sa zlepšila efektivita a dosah komunikácie aliancie sektorových rád pre ďalšie obdobie.



## 7. ZHRNUTIE ZISTENÍ

### 7.1. Vyhodnotenie opatrení navrhovaných v prílohe 8. Záverečnej správy Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike<sup>1</sup>

#### 7.1.1. Vstupné informácie

Novozaložená Aliancia sektorových rád nadväzuje na už implementované národné projekty. Základným kameňom a platformou pre akúkoľvek agendu Aliancie sektorových rád tvorí Národná sústava povolání a Národná sústava kvalifikácií ako národné referenčné registre. Jedným z podstatných zdrojov pre prípravu jej činnosti je využitie záverov a skúseností posledného z uvedených projektov, Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike. Tento projekt bol implementovaný Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Dodávateľom služieb a subjektom, ktorý zabezpečoval činnosti sektorových rád, bola spoločnosť Trexima Bratislava spol. s r. o.. Jedným z výstupov projektu je aj hodnotenie funkčnosti a efektívnosti jednotlivých sektorových rád. Za týmto účelom realizačný tím národného projektu pripravil dotazníkový prieskum pre garantov, predsedov, členov a tajomníkov sektorových rád. Prieskum bol realizovaný v mesiacoch júl – august 2022. Do vyhodnotenia boli zaradené dotazníky vyplnené 274 respondentmi, ktorí zastupovali všetky sektorové rady. Na základe vyhodnotenia prieskumu boli formulované odporúčania smerujúce k ďalšej činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád. Odporúčania boli zverejnené v bode 4. prílohy 8. Záverečnej správy (Bratislava, december 2022, str. 85 - 91) a sú adresované všetkým aktuálnym zriaďovateľom Aliancie sektorových rád, (MPSVaR, MŠVVaŠ, sociálnym partnerom), ústredným orgánom štátnej správy a orgánom územnej samosprávy.

S cieľom v maximálnej možnej miere využiť skúsenosti a postrehy z práce na uvedom národnom projekte aj v budúcnosti a prispieť tak k efektívnemu fungovaniu ASR sme pristúpili k vyhodnoteniu všetkých navrhovaných opatrení. Tie opatrenia, ktoré budú označené ako nesplnené a bude potvrdená ich aktuálnosť, bude potrebné vhodným spôsobom premietnuť do budúcej činnosti ASR ako aj činnosti jednotlivých sektorových rád. Podľa charakteru konkrétnych opatrení bude vhodné, v prípade potreby, prerokovať ich plnenie so zriaďovateľmi ASR, prípadne s ostatnými dotknutými inštitúciami.

#### 7.1.2. Vyhodnotenie navrhovaných opatrení

##### a) Návrhy a odporúčania pre MPSVR SR ako aktuálneho garanta činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád v Slovenskej republike

**Opatrenie 1.** v záujme udržateľnosti vybudovaného systémového riešenia NSP zriadiť Alianciu sektorových rád vo forme záujmového združenia právnických osôb s právnou subjektivitou,

**Vyhodnotenie :** opatrenie bolo splnené.

S účinnosťou od 1.2.2023 bola do registra záujmových združení právnických osôb vedených Ministerstvom vnútra SR zapísaná Aliancia sektorových rád.

**Opatrenie 2.** v záujme optimalizácie a inovácie štruktúry sektorových rád:

- i. analyzovať jednotlivé sektory hospodárstva a potreby zriadenia ďalších samostatných sektorových rád,
- ii. preskúmať možnosť optimalizácie štruktúry (inovácie, príp. aj redukcie) existujúcich sektorových rád najmä u tých, ktorých reťazec služieb, produktov, výroby je vzájomne prepojený, resp. úzko súvisiaci (napr. sektor poľnohospodárstva a potravinárstva; sektor hutníctva, zlievarenstva, kováčstva a ťažba a úpravy surovín; sektor lesného hospodárstva, drevospracujúceho priemyslu, polygrafie a papierenského priemyslu a pod.),
- iii. preskúmať absenciu niektorých divízií SK NACE Rev.2 v štruktúre sektorových rád a navrhnúť doplnenie ich zástupcov do sektorových rád,

**Vyhodnotenie** : opatrenie je splnené čiastočne.

Analýza sektorov a potreby zriadenia nových sektorových rád (bod i.) a preskúmanie možností optimalizácie existujúcich sektorových rád (bod ii.) **boli uskutočnené**. Výsledky sú uvedené v kapitole 4. tohto analytického výstupu.

Preskúmanie absencie niektorých divízií SK NACE Rev. 2 (bod iii.) **bude realizované** v rámci prvej etapy činnosti novozaložených sektorových rád.

**Opatrenie 3.** v záujme optimalizácie a inovácie zloženia sektorových rád:

- i. odporúča sa stanoviť rámcové pravidlá pre členstvo v sektorovej rade (napr. zastupovaná pozícia, kvalifikácia, prax v odbore, odborná spôsobilosť a pod.),
- ii. odporúča sa podnietiť komunikáciu naprieč jednotlivými rezortmi v záujme zosúladenia úrovne zastupovania rezortov v sektorových radoch (napr. určenie minimálnej riadiacej úrovne zástupcu rezortu),

**Vyhodnotenie** : opatrenie je splnené čiastočne.

Rámcové pravidlá pre členstvo v sektorovej rade (bod i.) **boli navrhnuté** a sú súčasťou kapitoly 5. tohto analytického výstupu.

Zosúladenie úrovne zastupovania rezortov (bod ii.) **bude potrebné realizovať** pri zakladaní nových sektorových rád, formou požiadavky na úroveň zastúpenia na príslušné ministerstvo.

**Opatrenie 4.** v záujme optimalizácie a inovácie činnosti sektorových rád:

- i. v súlade s vládnym návrhom novely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti inovovať štatúty sektorových rád,

- ii. v krátkodobom horizonte zabezpečiť reálne zistenia o dosahoch a vplyvoch COVID-19, prehlbujúcej sa energetickej krízy, vojnového konfliktu na Ukrajine, zelených tém (obehová ekonomika, udržateľný rast, aktívna ochrana životného prostredia a pod.), stratégie PRIEMYSEL 5.0, vzniku startupov s nárokmi na pracovnú silu na podnikateľské prostredie a následné zmeny v štruktúre zamestnanosti a pod.,
- iii. na základe poznania inovačných prvkov v národných štandardoch zamestnaní identifikovať predpokladanú mieru zvyšovania produktivity práce a pridanej hodnoty, resp. naopak mieru ohrozenia či zániku zamestnaní v budúcom období,
- iv. venovať maximálnu podporu pre aktualizáciu sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov verzia 1.0 na verziu 2.0 s ohľadom na zmeny na trhu práce, príchod nových investorov, resp. ďalšie okolnosti,
- v. iniciovať pravidelnú komunikáciu na úrovni ústredných orgánov štátnej správy v oblasti plnenia navrhovaných opatrení a aktivít zo sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov,

**Vyhodnotenie** : opatrenie je splnené čiastočne.

Nový návrh štatútu sektorovej rady v súlade s novelou zákona č. 5/2004 Z. z. (bod i.) **bol vypracovaný** a je súčasťou kapitoly 5. tohto analytického výstupu.

Zabezpečenie reálneho zistenia o dosahu a vplyvoch Covid 19, vojny na Ukrajine a energetickej krízy (bod ii.) **sa plní čiastočne**, a to formou prípravy analytických výstupov jednotlivých sektorových rád, v rámci národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu. Očakávaný termín ukončenia november 2023.

Identifikácia zvyšovania produktivity práce alebo ohrozenia zániku povolania (bod iii.) **sa plní čiastočne**. Identifikácia ohrozených povolaní je súčasťou analytických výstupov sektorových rád pripravovaných v rámci národného projektu podpora kvality sociálneho dialógu. Otázky identifikácie nárastu produktivity práce **bude potrebné premietnuť** do činnosti nových sektorových rád.

Aktualizácia sektorových stratégií (bod iv.) **je plánovaná** ako výstup činnosti nových sektorových rád. Sektorové stratégie by mali byť aktualizované na ročnej báze. Očakávané plnenie – prvá aktualizácia začiatkom roka 2025.

Pravidelná komunikácia s ústrednými orgánmi štátnej správy (bod v.) **je súčasťou komunikačnej stratégie ASR**, kapitola 6. tohto analytického výstupu.

**Opatrenie 5.** kontinuálne pokračovať vo vytváraní sektorových partnerstiev na implementáciu opatrení a aktivít vyplývajúcich zo sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov.

**Vyhodnotenie** : opatrenie nie je splnené, sú vytvorené predpoklady pre jeho plnenie.

Opatrenie **bude predmetom rokovaní správnej rady Aliancie sektorových rád**, ktorá rozhodne o jeho zaradení do plánu práce novo založených sektorových rád. Je plánovaná aktivita vytvárania sektorových dohôd, ktorá vytvára predpoklady pre plnenie opatrenia.

**Opatrenie 6.** využiť potenciál sektorových rád v rámci stanovovania priorít a koordinácie aktivít spojených s posilňovaním motivácie jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu podľa potrieb trhu práce najmä prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov,

**Vyhodnotenie:** opatrenie **sa čiastočne plní**, ASR sa zúčastňuje na príprave novej legislatívy pre vzdelávanie dospelých a organizuje okrúhle stoly k témam zabezpečenia kvality vzdelávania dospelých (certifikácia vzdelávacích inštitúcií) a podpora vzdelávania dospelých prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov (IVÚ).

**Podpora celoživotného vzdelávania je súčasťou činnosti Aliancie sektorových rád.** V rámci stanov Aliancie je v článku II. Predmet činnosti združenie uvedené body h) až j) v nasledovnom znení:

h) aktívne sa zapája do riešení na nastavenie systému ČŽV tak, aby zodpovedal požiadavkám na zamestnancov na trhu práce, vývojovým tendenciám, súčasným a predpokladaným inovačným trendom,

i) určuje oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme ČŽV s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, podnikateľské zručnosti a finančnú gramotnosť,

j) **koordinuje aktivity spojené s posilňovaním motivácie jednotlivcov k ČŽV** podľa potrieb trhu práce vrátane koordinácie finančných nástrojov určených na podporu celoživotného vzdelávania,

Pre splnenie opatrenia v časti využívania individuálnych vzdelávacích účtov, **bude potrebná úprava existujúcej legislatívy**, na ktorej ASR aktívne participuje. ASR sa svojim zastúpením a štruktúrou členov dostáva do pozície koordinátora tejto legislatívnej zmeny. Po splnení legislatívnych predpokladov ASR pristúpi k aktívnej účasti na realizácii individuálnych vzdelávacích účtov a certifikácii vzdelávacích inštitúcií.

**Opatrenie 7.** zabezpečiť kontinuálny vývoj a udržateľnosť vybudovaného Informačného systému NSP/SRI, a to najmä vo vzťahu k:

i. tvorbe a revízii NŠZ ako kľúčového prvku štandardizácie aktuálnych a budúcich odborných vedomostí, odborných zručností a kompetencií pre výkon zamestnania na trhu práce,

ii. monitoringu a prezentácii inovácií, ktoré budú zásadným spôsobom meniť požiadavky zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu,

iii. informovanosti odbornej a širšej verejnosti o vývojových trendoch v sektoroch,

iv. prezentácii opatrení a aktivít zo sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov v prehľadných členeniach,

v. udržiavaní všetkých klasifikácií, číselníkov, prevodníkov a databáz v aktualizovanej verzii,

vi. zdieľaniu informácií a skúseností z implementácie Národnej sústavy povolání a Národnej sústavy kvalifikácií prostredníctvom verejne dostupných informačných portálov,

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené, sú vytvorené predpoklady pre jeho plnenie, **bude potrebné zvážiť jeho rozšírenie** o integráciu informačného systému Národnej sústavy kvalifikácií.

MPSVaR prebralo od dodávateľa informačný systém NSP/SRI. Boli preškolení pracovníci ministerstva. V rámci plánovaného personálneho obsadenia Aliancie sektorových rád sú plánované kapacity na údržbu a rozvoj informačného systému. Je otázkou či plánované kapacity budú dostatočné pre zabezpečenie potrebného rozvoja informačného systému a jeho integráciu s Národnou sústavou kvalifikácií. Túto oblasť bude potrebné detailne monitorovať a zvážiť osobitne financovaný projekt.

**Bude potrebné nastaviť právny režim** pre používanie a rozvoj informačného systému.

Bude potrebné vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ s cieľom **nastaviť pravidlá pre integráciu informačného systému** Národnej sústavy kvalifikácií.

**Opatrenie 8** venovať pozornosť propagácii a publicite výsledkov činnosti a výstupov Aliancie sektorových rád a sektorových rád prostredníctvom:

- i. vyššej využiteľnosti sociálnych sietí,
- ii. organizácie odborných podujatí, konferencií a diskusií,
- iii. spracovania inovatívnych foriem prezentácie obsahu formou podcastov, videí, krátkych prezentácií a pod.,
- iv. publikácie vedeckých článkov.

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené, sú vytvorené predpoklady pre jeho plnenie.

**Komunikačná stratégia** Aliancie sektorových rád **je pripravená** a je súčasťou kapitoly 6 tohto analytického výstupu. Jej aplikácia bude realizovaná po založení nových sektorových rád.

**b) Návrhy a odporúčania pre MŠVVaŠ SR a jeho priamo riadené inštitúcie ako kľúčových aktérov zabezpečenia kvality systému celoživotného vzdelávania v súlade s potrebami trhu práce**

**Opatrenie 1.** nominovať kľúčových zástupcov do orgánov záujmového združenia právnických osôb – Aliancia sektorových rád,

**Vyhodnotenie :** opatrenie je splnené.

MŠVVaŠ má zastúpenie vo všetkých orgánoch združenia (členská chôdza, správna rada a dozorná rada). Zástupca MŠVVaŠ je predsedom dozornej rady záujmového združenia právnických osôb Aliancia Sektorových rád.

**Opatrenie 2.** detailne sa oboznámiť s navrhovanými opatreniami a aktivitami vo všetkých sektorových stratégiách rozvoja ľudských zdrojov, kde je identifikované MŠVVaŠ SR, prípadne jeho priamo riadené organizácie ako inštitúcie zodpovedné za navrhované zmeny, resp. spolupracujúce pri presadzovaní zmien, určiť mieru ich realizovateľnosti a stanoviť harmonogram práce, pracovné tímy, zodpovedné osoby za realizáciu a komunikáciu so zástupcami sektorových rád,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

**Opatrenie 3.** operatívne zabezpečiť súlad NŠZ a kvalifikačných kariet NSK najmä v oblasti určenia kvalifikačnej úrovne, rozsahu odborných vedomostí, odborných zručností a kompetencií,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

**Opatrenie 4.** využiť odborné zázemie a potenciál sektorových rád v rámci systému overovania kvalifikácií,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

**Opatrenie 5.** vzhľadom na demografické zmeny zamerať väčšiu pozornosť na vybudovanie efektívneho systému vzdelávania dospelých a verifikovať schopnosť Aliancie sektorových rád a sektorových rád participovať na procese posudzovania žiadostí na akreditáciu programov ďalšieho vzdelávania v súlade s potrebami trhu práce,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

**Opatrenie 6.** prepojiť informačné bázy NSP a NSK v záujme rešpektovania potrieb obyvateľov vo vzťahu k nadobudnutiu kvalifikácie a následnému uplatneniu sa na trhu práce,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

Táto úloha sa dotýka aj realizácie opatrenia 7. v časti MPSVaR.

**Opatrenie 7.** využiť karty NŠZ na propagáciu a nábor žiakov a študentov na stredné a vysoké školy a na pozitívne zviditeľňovanie budúcej perspektívy uplatnenia sa absolventov v jednotlivých sektoroch,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

**Opatrenie 8.** využiť potenciál sektorových rád na zapájanie sa do sektorových partnerstiev ako nástroja na zmenu, resp. aktualizáciu obsahu vzdelávania, propagácie systému duálneho vzdelávania, zvyšovania motivácie dospelých zapájania sa do ďalšieho vzdelávania a pod.,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

**Opatrenie 9.** navrhnuť spôsob a formu monitoringu a vyhodnocovania kvality poskytovateľov vzdelávania v systéme celoživotného vzdelávania,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

**Opatrenie 10.** na základe určenia priorít sektorovými radami v oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme celoživotného vzdelávania s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, podnikateľské zručnosti a finančnú gramotnosť zabezpečiť prenos do kurikulárnej reformy základných a stredných škôl.

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád bude musieť **vstúpiť do rokovaní s MŠVVaŠ** a dohodnúť postup pri plnení tohto opatrenia.

**c) Návrhy a odporúčania pre ústredné orgány štátnej správy**

**Opatrenie 1.** žiadať od príslušných zástupcov orgánov štátnej správy zastúpených v sektorových radách odpočet ich realizovanej činnosti a prezentáciu očakávaní zástupcov sektora k strategickému smerovaniu sektora, rozvoju a zabezpečeniu kvalifikovaných ľudských zdrojov,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Vedenie Aliancie sektorových rád **premietne toto opatrenie** pri zakladaní nových sektorových rád do plánu práce sektorových rád. Bude potrebné na toto opatrenie **upozorniť rezortné ministerstvá.**

**Opatrenie 2.** využiť odborný potenciál a zvýšiť intenzitu zapájania členov sektorových rád do medzirezortných pracovných skupín, prípravy národných strategických dokumentov, odvetvových stratégií, novelizácie právnych predpisov a pod.,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Pri plnení opatrenia bude potrebné zvážiť, či nepôjde o duplicitu. Sociálni partneri vlády SR sa na tejto činnosti podieľajú priamo. **Je otázne či je vhodné rozšíriť tieto činnosti aj na sektorové rady.**

V prípade ak bude plnenie opatrenia vyhodnotenú ako prospešné bude vhodné zabezpečiť:

Bude potrebné **zvážiť vypracovanie materiálu na rokovania vlády SR** s cieľom informovať rezortné ministerstvá o existencii a činnosti sektorových rád a priradiť jednotlivé sektorové rady k rezortným ministerstvám.

**Realizovať bilaterálne rokovania** s rezortnými ministerstvami, za prítomnosti garantov, alebo predsedov jednotlivých sektorových rád. Ponúknuť odborné kapacity.

V prvom kroku **využiť pozíciu najmä sociálnych partnerov** (zriaďovateľov ASR) na súčinnosť pri vypracovaní stanovísk k legislatívnym návrhom vlády a rezortných ministerstiev.

Následne **požiadať o zaradenie** Aliancie sektorových rád (prípadne jednotlivých sektorových rád) **ako oficiálne pripomienkové miesto** v rámci legislatívneho procesu.

**Opatrenie 3.** osvojiť si navrhované opatrenia a aktivity v príslušných sektorových stratégiách rozvoja ľudských zdrojov, určiť mieru ich realizovateľnosti a stanoviť zodpovedné osoby za realizáciu a komunikáciu so zástupcami sektorových rád,

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Pri plnení opatrenia sa zamerať najmä na **kvalitné zastúpenie rezortných ministerstiev** v sektorových radách. Ako bolo spomenuté vyššie v opatrení 3 pre MPSVR SR ako aktuálneho garanta činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád, kvalita zástupcov ústredných orgánov štátnej správy bude vychádzať z rámcových pravidiel pre členstvo v sektorovej rade a tiež z koncepcie požiadaviek na úroveň zastúpenia na príslušné ministerstvo v záujme zosúladenia úrovne zastupovania rezortov v sektorových radách.



**Nastaviť pravidelnú komunikáciu** garanta a/alebo predsedu sektorovej rady s príslušným rezortným ministerstvom, v rámci komunikačnej stratégie ASR uvedenej v kapitole 6. tohto analytického výstupu.

**Opatrenie 4.** zabezpečiť medzirezortnú koordináciu činností súvisiacich s monitorovaním trendov na trhu práce a definovaním kvantitatívnych požiadaviek a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu v súvislosti s jej kvalifikovanou prípravou na uplatnenie sa na trhu práce.

**Vyhodnotenie :** opatrenie nie je splnené.

Opatrenie **je potrebné posúdiť** z pohľadu kompetencií a zámerov ministerstva PSVaR.

V prípade ak bude plnenie opatrenia vyhodnoteného ako prospešné bude vhodné zabezpečiť:

Zvážiť **prípravu osobitného materiálu na rokovanie vlády SR** s požiadavkami na rezortné ministerstvá.

**Nastaviť systém zberu a vyhodnocovania informácií**, ich presun medzi Alianciou sektorových rád a sektorovými radami.

#### **d) Návrhy a odporúčania pre orgány územnej samosprávy**

**Opatrenie 1.** prostredníctvom ZMOS a ÚMS propagovať výsledky činnosti sektorových rád najmä z pohľadu očakávaného regionálneho rozvoja, zmien na trhu práce riaditeľom škôl,

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené, bude vhodné ho rozšíriť.

**Využiť pozíciu ZMOS** ako jedného zo zakladajúcich členov Aliancie sektorových rád a nastaviť pravidelnú komunikáciu a poskytovanie informácií pre riaditeľov škôl.

**Vstúpiť do rokovaní s ÚMS** a dohodnúť obdobné pravidlá ako so ZMOS.

Zvážiť **rozšírenie opatrenia na komunikáciu s SK8** prípadne priamo so samosprávnymi krajinami a rozšíriť komunikáciu o školy v ich zriaďovateľskej pôsobnosti.

**Zvážiť prípravu samostatného informačného materiálu**, určeného pre riaditeľov škôl a jeho distribúciu na ročnej báze. V prípade možnosti využiť existujúce komunikačné kanály MŠVVaŠ.

**Opatrenie 2.** zvýšiť angažovanosť pri nominácii zástupcov územnej samosprávy do Aliancie sektorových rád a sektorových rád,

**Vyhodnotenie:** opatrenie je čiastočne splnené.

**ZMOS** ako jedného zo zakladajúcich členov Aliancie sektorových rád **má zastúpenie vo všetkých orgánoch Aliancie.**

Bude potrebné **venovať zvýšenú pozornosť nomináciám** zastúpení orgánov územnej samosprávy do jednotlivých sektorových rád. Za týmto účelom bude vhodné **zvážiť rokovanie** aj ÚMS a SK8.

**Opatrenie 3.** aktívne sa zapájať do sektorových partnerstiev s cieľom riešenia regionálnych problémov vo vzťahu k príprave ľudských zdrojov pre trh práce, štruktúrou podnikateľského prostredia a zamestnanosti v regiónoch.

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené.

Bude vhodné aby vedenie Aliancie sektorových rád spoločne zo zástupcami ZMOS, ÚMS a SK8 **pripravilo metodiku** na plnenie uvedeného opatrenia.

Aliancia sektorových rád musí **nastaviť systém prenosu informácií** na jednotlivé sektorové rady.

#### **e) Návrhy a odporúčania pre sociálnych partnerov ako garantov sektorových rád a predsedov sektorových rád**

**Opatrenie 1.** pri riadení činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád dbať na metodickú jednotnosť výstupov v záujme ich vzájomnej porovnateľnosti a vyhodnocovania,

**Vyhodnotenie:** opatrenie je čiastočne splnené.

V rámci prípravy predloženého analytického výstupu **boli analyzované možnosti** unifikácie dielčích procesov, tak aby boli jednotné pre všetky sektorové rady. Osobitne pri príprave kapitoly 3. **bola nastavená jednotná metodika výstupov.**

Vedenie Aliancie sektorových rád musí do budúcnosti **pripraviť metodické materiály** pre štruktúru výstupov **záväzných pre jednotlivé sektorové rady.** Ako podklad bude možné použiť vyhodnotenie sektorových analýz, ktoré boli vypracované v rámci projektu PKSD. Porovnanie prípadných rozdielov môže ukázať potrebu regulácie.

**Opatrenie 2.** zaviesť systém pravidelného odpočtu aktivít v oblasti implementácie a plnenia opatrení a aktivít zo sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov v ročnom intervale,

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené, sú vytvorené predpoklady pre jeho splnenie.

Plánovanou **povinnosťou každej sektorovej rady je vytvoriť sektorovú analýzu** a každý rok ju **aktualizovať.** Odpočet bude predkladaný Aliancii sektorových rád.

**Opatrenie 3.** zabezpečiť činnosti spojené s aktualizáciou sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov vzhľadom na už známe ako aj predpokladané zmeny potrieb trhu práce vyvolané pandémiou, vojnovou krízou na Ukrajine ako aj energetickou krízou,

**Vyhodnotenie:** opatrenie sa plní, očakávané splnenie november 2023

V gescii jednotlivých garantov sektorových rád z radov sociálnych partnerov v rámci Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu **sú spracovávané sektorové analýzy**

predpokladaných zmien potrieb trhu práce zamerané na dopady pandémie, vojnovkej krízy na Ukrajinu a energetickej krízy.

**Opatrenie 4.** znížiť rozsah kumulácie funkcií členov sektorových rád z hľadiska optimalizácie ich vyťaženia vo vzťahu k budúcim aktivitám v sektorových radoch,

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené.

K naplneniu tohto opatrenia **bude možné pristúpiť až pri zakladaní nových sektorových rád.**

**Opatrenie 5.** prehodnotiť personálne zloženie sektorových rád na základe skúsenosti s aktivitou a angažovanosťou jednotlivých členov,

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené.

K naplneniu tohto opatrenia **bude možné pristúpiť až pri zakladaní nových sektorových rád.**

**Opatrenie 6.** prostredníctvom profesijných a stavovských organizácií zvýšiť propagáciu výsledkov a činností sektorových rád v rámci odbornej aj širšej verejnosti,

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené, sú vytvorené predpoklady pre jeho plnenie.

**Komunikačná stratégia** Aliancie sektorových rád **je pripravená** a je súčasťou kapitoly 6 tohto analytického výstupu. V rámci komunikačnej stratégie **majú svoje úlohy aj zriaďovatelia** Aliancie sektorových rád. Aplikácia komunikačnej stratégie bude realizovaná po založení nových sektorových rád.

**Opatrenie 7.** doplniť do inštitucionálnej štruktúry sektorových rád vyššie zastúpenie vedeckých inštitúcií a zamestnávateľov,

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené.

K naplneniu tohto opatrenia **bude možné pristúpiť až pri zakladaní nových sektorových rád.**

**Nová organizácia** činnosti sektorových rád, ako je navrhovaná v časti 5. tohto analytického výstupu, **vytvára predpoklady pre reprezentatívne zastúpenie** jednotlivých inštitúcií v sektorových radoch.

**Opatrenie 8.** sprostredkovať obsah dokumentov z medzirezortného pripomienkového konania členom sektorových rád v záujme získania sektorového pohľadu na danú problematiku,

**Vyhodnotenie:** opatrenie sa čiastočne plní.

Tento **proces prebieha v zásade automaticky**, nakoľko existujú personálne prepojenia medzi zástupcami zamestnávateľských združení a odborových centrál s členmi sektorových rád. Pravdou je, že v rámci pripomienkových konaní sa osobitne nevyjadruje sektorová rada. Plnenie tohto opatrenia je potrebné posúdiť aj v kontexte plnenia opatrenia 2 pre ústredné orgány štátnej správy.

**Opatrenie 9.** sledovať medzinárodné trendy v oblasti organizácie a činnosti sektorových rád a navrhovať optimalizačné opatrenia na základe overených prvkov dobrej praxe,

**Vyhodnotenie:** opatrenie nie je splnené.

**Plnením opatrenia bude poverené vedenie Aliancie sektorových rád.** Cieľom je zapojiť Alianciu do medzinárodných kontaktov s obdobnými inštitúciami vo svete.

**Opatrenie 10.** podporiť prezenčné rokovania sektorových rád v pravidelných intervaloch ako záruku udržateľnosti vytvorenej siete expertov, zdieľania znalostí a prvkov dobrej praxe.

**Vyhodnotenie:** opatrenie sa čiastočne plní.

V rámci spracovania sektorových analýz financovaných z Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu zabezpečujú sociálni partneri, garanti, činnosť sektorových rád, aj keď v obmedzenom režime.

Finančné príspevky sociálnych partnerov umožnili vznik Aliancie sektorových rád ako záujmového združenia právnických osôb s právnou subjektivitou. Tento krok vytvára predpoklady pre plnohodnotné fungovania Aliancie sektorových rád ako aj jednotlivých sektorových rád na najbližšie obdobie.

## 7.2. Ďalšie zistenia

V rámci prípravných prác spojených so založením Aliancie sektorových rád, ako združenia právnických osôb s právnou subjektivitou a s prípravou tohto analytického výstupu, boli identifikované ďalšie zistenia, ktoré je vhodné zdokumentovať. Ide o zistenia, ktoré sú nad rámec opatrení definovaných v Národnom projekte Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike, alebo zistenia, ktoré na ne nadväzujú, ale v danom stupni poznania neboli dostatočne precizované. V čase prípravy konečných výstupov Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike neboli známe viaceré skutočnosti, týkajúce sa budúcej organizácie činnosti Aliancie sektorových rád, považujeme preto za potrebné na ne upozorniť. Uvedené zistenia získané v tejto fáze prípravy spustenia činnosti Aliancie sektorových rád a samotných sektorových rád, by do budúcnosti mohli ovplyvniť úspešnosť a efektivitu ich činností, prípadne predstavujú potenciál na rozvoj celej sústavy. Tieto zistenia bude potrebné prerokovať na úrovni správnej rady Aliancie sektorových rád a na základe jej rozhodnutia ich postupne premietnuť aj do budúcej činnosti Aliancie sektorových rád a samotných sektorových rád.

### 7.2.1. Potreba zberu vyhodnocovania a analýzy dát

Organizácia priebehu predchádzajúcich národných projektov spojených s Alianciou sektorových rád a sektorovými radami bola charakteristická, okrem iného, aj tým, že dáta

potrebné na činnosť sektorových rád (ako aj Aliancie) boli zbierané a pripravované dodávateľom služieb v projekte. Systém zberu dát, ich archivácia a analýzy sú z veľkej časti majetkom dodávateľa a ich migrácia pre potreby novozaloženej Aliancie sektorových rád, ktorá by ich mohla sprostredkovať sektorovým radám, je komplikovaná. Čiastočne niektoré sektorové rady využívali (na základe bilaterálnych dohôd s bývalým dodávateľom) tieto dátové vstupy pri príprave sektorových analýz realizovaných v rámci projektu Podpora kvality sociálneho dialógu. Tento postup bol do budúcnosti vyhodnotený ako neperspektívny. V prvom rade by predstavoval neustálu závislosť od dodávateľov dát, bez možnosti smerovať zber dát podľa aktuálnej potreby ASR a jednotlivých sektorových rád. Ďalej by bolo problematické budovať vlastnú databázu potrebných údajov, pričom cena za nákup dát bude minimálne na úrovni nákladov na ich získavanie vlastnými silami. Navyše štruktúra plánovaných výdavkov ASR je nastavená na realizáciu jednotlivých činností najmä vlastným personálom a nie na nákup služieb. V neposlednom rade postavenie Aliancie sektorových rád ako subjektu, ktorého zriaďovateľmi sú aj rezortné ministerstvá, vytvára predpoklady pre získavanie informácií aj z rezortných organizácií MPSVaR ako aj MŠVVaŠ.

Z uvedených dôvodov bude potrebné v prvej etape činnosti Aliancie sektorových rád pripraviť metodiku zberu potrebných údajov, ich štruktúru, rozsah a formu ich získavania, archivácie, vyhodnocovania a poskytovania sektorovým radám, ale aj jednotlivým subjektom v sektoroch podľa ich potreby.

Základ pre zber dát by mali tvoriť podniky, resp. zamestnávateľa v sektoroch, ktoré budú poskytovať potrebné dáta v rámci výberového zisťovania. Zber dát bude organizovaný príslušnou sektorovou radou za podpory garantov sektorových rád (zamestnávateľských združení, KOZ SR a ZMOS). Ďalej dáta a informácie z Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, Sociálnej poisťovne a prípadne od ďalších organizácií v priamej pôsobnosti MPSVaR SR a MŠVVaŠ SR. Organizáciu komunikácie pri získavaní dát od týchto inštitúcií by mala organizovať a zabezpečovať Aliancia sektorových rád a následne ich sprostredkovať sektorovým radám. V prípade potreby ďalších, špecifických dát, môže Aliancia vstúpiť do rokovania s inými rezortnými ministerstvami a ostatnými orgánmi štátnej a verejnej správy.

Za týmto účelom by Aliancia sektorových rád mala v čo najkratšom čase pripraviť osobitný projekt zameraný na túto problematiku a spustiť procesy smerujúce k zberu a získavaniu potrebných údajov. V rámci projektu je tiež potrebné nastaviť pravidlá a zásady pre archiváciu, vyhodnocovanie a zdieľanie dát. Možností ich spracovania a interpretácie.

#### 7.2.2. Metodické a procesné riadenie sektorových rád

Toto zistenie čiastočne korešponduje s bodom 7.1.2 e), opatrenie 1. V tomto opatrení je odporúčané sociálnym partnerom, ako garantom jednotlivých sektorových rád, aby pri riadení činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád dbali na metodickú jednotnosť výstupov v záujme ich vzájomnej porovnateľnosti a vyhodnocovania. Celý problém má ale širšie pozadie.

Jednotnosť výstupov je len finálnym prejavom jednotnej metodiky pri riadení celého systému ASR a jednotlivých sektorových rád. Opatrenie bolo navrhované v dobe, keď nebolo dostatočne jasné aký bude ďalší vývoj a aký bude konečný rámec pre činnosť sektorových rád. Sociálni partneri v prechodnom období zabezpečili maximálnu jednotnosť výstupov, ale do budúcnosti bude tento problém potrebné manažérsky uchopiť v rámci vedenia ASR.

Z uvedených dôvodov by mala Aliancia sektorových rád pripraviť záväzný materiál pre novo zakladané sektorové rady (ktoré by mali byť zriaďované v súlade s postupom navrhovaným v kapitole 5. tohto analytického výstupu). Materiál by mal obsahovať jednotnú štruktúru plánu práce pre najbližšie obdobia ako aj jednotnú štruktúru požadovaných výstupov. Na príprave materiálu by sa mali podieľať jednotliví tajomníci sektorových rád. S týmto materiálom by mali byť oboznámení predsedovia a garanti sektorových rád. Sektorové rady si následne vypracujú vlastný plán práce, ktorý zohľadní ich špecifiká (napríklad stav v oblasti národných štandardov zamestnania a kariet kvalifikácie) a osobitné podmienky v jednotlivých sektoroch. Plán práce by mal prejsť schvaľovacím konaním na úrovni správnej rady ASR. Minimálne v prvej etape činnosti je potrebné plánovať dostatočný rozsah školení pre profesionálnych pracovníkov zapojených do práce ASR a jednotlivých sektorových rád, zameraných práve na metodické a procesné riadenie sektorových rád a ich činnosti.

Osobitným problémom je stanovenie rámcového postupu riadenia analýzy a spracovania súvisiacich NŠZ a KK pre kros-sektorové povolania. Bude potrebné zo strany Aliancie sektorových rád vypracovať odporúčaný postup pre vytváranie medzisektorových pracovných skupín a identifikáciu garanta takejto pracovnej skupiny.

### 7.2.3. Heterogénne prostredie riadenia

Profesionalizácia obslužných činností a kľúčových členov a predsedov sektorových rád vytvára predpoklady pre lepší výkon ich činnosti. Na druhej strane, organizačná štruktúra ASR, tak ako je nateraz uvažovaná, vytvára značne heterogénne prostredie pre riadenie celej štruktúry. Toto zistenie tiež čiastočne nadväzuje na opatrenia navrhované v časti 7.1.2 e) smerované k sociálnym partnerom a zamerané na preťaženie jednotlivých predsedov a členov sektorových rád. Proces profesionalizácie je vo svojej podstate nevyhnutný a tak ako je nateraz nastavený môže eliminovať niekoľko potencionálnych problémov. V prvom rade to je absencia dodávateľa služieb. Jeho povinnosťou bolo v predchádzajúcich projektoch zabezpečovať obslužné činnosti spojené s činnosťou ASR a sektorových rád. To, že tieto služby budú zabezpečované priamo v rámci nového projektu je veľmi dobré a vytvára to predpoklady pre vybudovanie vlastného ľudského potenciálu a odborného zázemia do budúcnosti. Rovnako zmena pozície kľúčových členov a predsedov jednotlivých sektorových rád, ich čiastočná profesionalizácia, vytvára lepšie predpoklady pre ich budúcu činnosť a zodpovednosť. Na druhej strane to bude vytvárať určite trecie plochy na ktoré sa bude potrebné pripraviť.

Celý model, tak ako je dnes pripravený, vygeneruje niekoľko typov pracovníkov, ktorí sa budú priamo podieľať na činnosti celej sústavy, ale zo samotnej povahy ich pracovno-právnych vzťahov (prípadne ich alokácie) nebudú mať úplne jednoznačnú riadiacu štruktúru. Pôjde o nasledovné typy zamestnancov:

- ✓ zamestnanci kancelárie ASR, alokovaní priamo v Aliancii,
- ✓ zamestnanci kancelárie ASR alokovaní u sociálnych partnerov, garantov jednotlivých sektorových rád,
- ✓ zamestnanci jednotlivých sociálnych partnerov, ktorí majú priamo na starosti jednotlivé sektorové rady (možnosť alokácie priamo na zväzoch a organizačných jednotkách sociálnych partnerov zodpovedných za sektorové rady),
- ✓ zamestnanci iných organizácií s čiastočným pracovným úväzkom u sociálnych partnerov v súvislosti s vykonávaním činnosti v jednotlivých sektorových radoch (garanti, predsedovia a kľúčoví členovia sektorových rád).

Samozrejme sú tu možné aj ďalšie variácie, ktoré ale nateraz môžeme ponechať bokom. Asi najmenej problémov by mali tvoriť garanti, predsedovia a kľúčoví členovia sektorových rád. Tento model, aj keď čiastočne na inom zmluvnom základe bol už v minulosti realizovaný a fungoval.

Komplikovanejšia situácia je u ostatných skupín pracovníkov. Nejednotná štruktúra zamestnávateľov a možnosti rozdielnej alokácie týchto pracovníkov bude vytvárať vyššie nároky na ich riadenie. Neznamená to automaticky nefunkčnosť celej štruktúry, ale predstavuje to určité riziká.

Vedenie Aliancie sektorových rád by malo tento problém identifikovať a navrhnúť možnosti ako eliminovať prípadné negatívne faktory tohto javu. V každom prípade treba nastaviť nástroje na riešenie konfliktných a krízových situácií.

#### 7.2.4. Dokumentácia otvorených otázok a identifikácia nových problémov

Pri príprave tohto analytického výstupu, ako aj pri realizácii prípravných prác potrebných pre zriadenie novej Aliancie sektorových rád, bolo identifikovaných viacero otvorených otázok. S ohľadom na časový rámeč, poskytnutý pre prípravu a nastavenie jednotlivých procesov, ako aj s ohľadom na to že niektoré procesy prebiehali paralelne, nebolo možné všetky identifikované problémy a otvorené otázky dostatočne zdokumentovať a zaoberať sa nimi detailnejšie. Z časových aj kapacitných dôvodov bola zvolená metóda riešenia hlavných problémov a niektoré otázky zostali nezodpovedané. Neznamená to ale, že ich riešenie do budúcnosti nebude potrebné.

Ide najmä po problematiku ďalšieho vývoja sektorových rád, významu a potreby ich ďalšej činnosti. Z realizovaných analýz vyplynulo, že nie je vhodné v tejto etape meniť štruktúru sektorov a sektorových rád (kapitola 4. tohto analytického výstupu). Z tohto dôvodu neboli

niektoré procesné otázky riešené ani v kapitole 5., ktorá upravuje len vznik nových sektorových rád. Nerieši otázky spojené so zmenou pôsobnosti sektorovej rady, jej zániku a/alebo zlúčenia s inou sektorovou radou a podobne. Sme si vedomí, že tieto situácie môžu do budúcnosti nastať.

Riešením by mohlo byť vytvorenie zoznamu otvorených otázok a problémov, ktoré bude potrebné do budúcnosti zodpovedať a/alebo riešiť. Stanovíť ich priority a časový rámec, kedy očakávame potrebu ich aplikácie do praxe. Podľa týchto parametrov môže správna rada ASR zostaviť pracovné skupiny a poveriť ich prípravou alternatívnych postupov a opatrení.

Z pohľadu ďalšej činnosti celej sústavy ASR a jednotlivých sektorových rád je reálne očakávať aj množstvo otázok a problémov, ktoré nie sme dnes schopný predvídať. Tento jav je bežný u všetkých novovznikajúcich organizácií, respektíve pri implementácii nových projektov. V prípade sústavy ASR a sektorových rád môžu tieto problémy vzniknúť na rôznych miestach a pri rôznych fázach implementácie. Bude preto obťažné všetky javy zachytiť a centrálne ich vyhodnotiť a nastaviť pokiaľ možno univerzálne riešenia. Kľúčovú úlohu by mala v tomto procese zohrávať správna rada Aliancie sektorových rád. Ide o orgán, ktorý združuje zástupcov všetkých organizácií, ktoré garantujú činnosť jednotlivých sektorových rád, kontroluje činnosť kancelárie ASR a vie prijať potrebné rozhodnutia.

Je potrebné nastaviť systém pre identifikáciu strategických aj prevádzkových problémov, ktoré sa budú vymykať bežnej operatíve. Tento systém napojiť na evidenciu už známych otvorených otázok a problémov. Stanovíť pravidlá pre vyhodnotenie vzniknutých otázok a problémov, ich zaradenie do zoznamu, určenie priority ich riešenia a rozhodnutie a/alebo vytvorenie pracovnej skupiny pre návrh možných riešení. V tomto kontexte je potrebné upozorniť, že podobne ako v prípade riadiacich mechanizmov (popísaných v bode 7.2.3) bude celá činnosť sústavy ASR a sektorových rád prebiehať vo výrazne heterogénnom prostredí. V takom prípade je potrebné podobné procesy formalizovať a nastaviť pravidlá pre identifikáciu nových otázok a problémov, ktoré bude nutné riešiť. Bez jasne stanovených mechanizmov sa môže veľa kritických bodov „schovať“, ale ich negatívne dopady môžu byť viditeľné v čase, kedy korekčné opatrenia budú veľmi zložité a nákladné.

#### 7.2.5. Ďalšie možné oblasti činnosti ASR

Podobne ako v prípade otvorených otázok a možných problémov, môžeme aj v prípade vyhľadávania nových príležitostí pre rozširovanie činnosti ASR, rozdeliť potenciálne výzvy do niekoľkých oblastí. V prvom rade ide o výzvy, ktoré už dnes vieme identifikovať a máme k nim viac-menej dostatok informácií na základe ktorých je možné predložiť orgánom Aliancie sektorových rád návrhy na rozhodnutie. Druhú skupinu tvoria výzvy o ktorých vieme, že by mali prísť, ale nemáme dostatok informácií pre vypracovanie podkladov pre orgány Aliancie sektorových rád. Tretiu skupinu tvoria výzvy a možnosti, o ktorých v tejto etape nevieme, ale



v budúcnosti by sa mohli objaviť. Jednotlivé projekty sa môžu dotýkať celej sústavy ASR a sektorových rád alebo len kancelárie ASR prípadne jednej alebo viacerých sektorových rád.

Prvú skupinu príležitostí tvoria nasledovné možnosti:

- ✓ Aktívna účasť v rámci pripravovaného projektu Zručnosti pre trh práce. Implementáciu projektu realizuje Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny. Existujú možnosti zapojenia ASR a v budúcnosti aj jednotlivých sektorových rád do tohto projektu..
- ✓ Užšie zapojenie ASR a sektorových rád do procesu implementácie zásad age manažmentu a realizácie a vyhodnocovaní opatrení Národného plánu aktívneho starnutia. Starnutie populácie je celospoločenským fenoménom s jasne definovanými dopadmi na ekonomiku a pracovnú silu, jej zloženie a potenciál. Navyše tieto trendy majú v jednotlivých sektoroch mierne odlišnú podobu. Pre vyššiu angažovanosť ASR a sektorových rád v tomto procese hovorí skutočnosť, že proces starnutia populácie má vplyv na štruktúru pracovnej sily a špecifické potreby na dopĺňania jej kvalifikácie. ASR sa, na základe rozhodnutia správnej rady, už priamo prihlásila k plneniu opatrenia 1 strategického cieľa 4. (Analýzy dopadov digitalizácie a automatizácie na starších zamestnancov a ich zručnosti vo svete práce, vrátane vytvorenie Akčného plánu uplatniteľnosti starších ľudí v digitálnom svete.)

Do druhej skupiny patrí:

- ✓ Problematika individuálnych vzdelávacích účtov. Táto problematika je čiastočne už spomenutá v časti 7.1.2.a), opatrenie 6. a môže pre ASR predstavovať výzvu ako aj zdroje pre jej dodatočné financovanie. Problematika je dnes v štádiu diskusií a priprav, ale ASR môže prebrať kľúčovú úlohu koordinátora týchto procesov a aktívne sa podieľať na finálnom rozhodnutí o legislatívnej úprave regulácie celoživotného vzdelávania, vzdelávania dospelých a podmienok pre vznik a financovanie individuálnych vzdelávacích účtov.
- ✓ Problematika zabezpečenia kvality vzdelávacích inštitúcií profesijného vzdelávania dospelých. Táto problematika takisto vychádza z pripravovanej legislatívy a ASR v nej môže hrať kľúčovú úlohu pri nastavovaní pravidiel certifikácie vzdelávacích inštitúcií v kontexte hodnotenia absolventov vzdelávania zamestnávateľmi.
- ✓ Možnosť poskytovania vyzbieraných dát a realizovaných analýz pre subjekty mimo systému ASR a sektorových rád. V tomto prípade bude najskôr vybudovať príslušné databázy a analytické výstupy. Na základe ich zamerania a kvality zväžiť okruh potenciálnych zákazníkov a možnosti ich predaja.
- ✓ Potreba prognózovať vývoj na trhu práce vo viacerých ohľadoch, vrátane identifikovania nedostatkových profesií ako aj podkladov pre nastavenie počtov žiakov v jednotlivých odboroch v rámci stredných odborných škôl. S tým súvisiaci záväzok sledovania uplatnenia absolventov SŠ a VŠ v minulosti pilotne overované „Stopou absolventa“.

Tretiu skupinu na teraz nevieme bližšie definovať. Malo by ísť napríklad o projekty:

- ✓ priamo vplývajúce na kvalitu a dostupnosť ľudských zdrojov a ich odbornej prípravy napríklad v oblasti zvyšovanie digitálnej alebo finančnej gramotnosti.
- ✓ projekty spojené s doplnením národných štandardov zamestnaní a/alebo kariet kvalifikácií o novo nastavené parametre a metódy hodnotenia.
- ✓ Projekty medzinárodnej spolupráce (podobne ako je uvedené v časti 7.1.2 e)

Každá z potencionálnych príležitostí by mala byť analyzovaná, z viacerých uhlov pohľadu:

- ✓ Kompatibilita projektu s poslaním ASR a sektorových rád.
- ✓ Odborné zázemie ASR.
- ✓ Kapacitné možnosti ASR a sektorových rád.
- ✓ Finančné dopady.

Správna rada Aliancie sektorových rád by mala vypracovať a schváliť systém pre identifikáciu príležitostí, ich hodnotenia a posúdenia vhodnosti a výhodnosti pre Alianciu sektorových rád, jej zriaďovateľov a jednotlivé sektorové rady. Na základe nastavených pravidiel vykonávať pravidelný monitoring vývoja prostredia a nových príležitostí.

## 8. ODPORÚČANIA

Aliancia sektorových rád ako prierezový hráč tvorený všetkými relevantnými subjektami, ktoré pôsobia v úlohe regulátorov slovenského trhu práce, má pred sebou množstvo neľahkých úloh. Jej kľúčovým cieľom je prostredníctvom jednotlivých sektorových rád rozvíjať a udržiavať spoločnú platformu, ktorá bude zosúlaďovať a podporovať vzdelávací systém spolu s ohľadom na aktuálne potreby na slovenskom trhu práce, ako aj vyhliadkami v strednodobom a dlhodobom horizonte so záujmom trvalo udržateľnej sociálnej a ekonomickej konkurencie schopnosti Slovenskej republiky a s tým súvisiacim zvyšovaním životnej úrovne obyvateľov.

Medzi hlavné poslania Aliancie sektorových rád patri konsolidácia situácie na trhu práce v podobe jeho aktérov, financovania, regulačných rámcov pre poskytovateľov a sledovanie účelnosti a efektívnosti vynakladaných zdrojov, tvorba systému kvalitných poskytovateľov vzdelávania. Zároveň bude dôležité, aby ASR zabezpečovala prierezovú komunikáciu medzi želaniami zástupcov zamestnancov, predstavami zamestnávateľov a možnosťami oboch relevantných ministerstiev, ktoré regulujú, financujú a uskutočňujú vzdelávanie na trhu práce. K týmto cieľom pristupuje prostredníctvom koordinácie procesov predvídania potrieb na trhu práce cez zisťovanie a monitorovanie požiadaviek zamestnávateľov na úroveň zručnosti a vedomosti pracovnej sily. Tieto odporúčania prenáša do systému celoživotného vzdelávania. Zároveň pripravuje pre ministerstvá odporúčania a návrhy na zmeny legislatívy súvisiace s trhom práce a odbornej prípravy pre trh práce. V rámci uvedeného vnímame Alianciu sektorových rád ako kľúčového aktéra pri nastavovaní kvality a spôsobu financovania vzdelávania pre trh práce v nových podmienkach na Slovensku.

Na základe dôkladného poznania vzdelávacieho ekosystému na Slovensku, ktorý nezodpovedá štandardom ktoré by mali zaviesť a merať kvalitu vo vzdelávacom prostredí, je potrebné, aby Aliancia sektorových rád začala pôsobiť aj ako centrálny orgán pre certifikáciu subjektov poskytujúcich vzdelávanie pre trh práce a programov zabezpečujúcich vzdelávanie pre potreby trhu práce. Ambíciou Aliancie sektorových rád nie je negovanie procesov definovaných v Zákone o celoživotnom vzdelávaní, ani prehnaná regulácia poskytovateľov vzdelávania.

Hlavnou ambíciou Aliancie sektorových rád v oblasti certifikácie vzdelávacích inštitúcií a programov je vnesenie vnútornej logickej štruktúry, rácia, efektívnosti a hospodárnosti do prostredia vzdelávania, ktoré bude preplácané z prostriedkov Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Toto je dôležité aj v svetle posledných aktuálnych skutočností, ktoré vyplývajú zo záverečnej správy k projektu Nestrať prácu, vzdelávaj sa. Je viac ako zrejme, že výber vzdelávacích kurzov zamestnanými nekopíroval možnosti a kapacitu trhu práce a preto môžeme konštatovať, že zapojení účastníci tohto projektu budú malým prínosom pre trh práce. Je preto účelne poučiť sa z chýb minulosti a hľadať také typy rekvalifikácií, ktoré prinesú pracovnému trhu toľko potrebné pracovné sily a zároveň prostredníctvom odvodového zaťaženia týchto pracovníkov zabezpečia štátnemu rozpočtu SR

príjmy, ktoré bude môcť financovať v budúcnosti okrem iného aj individuálne vzdelávacie účty. Tieto individuálne vzdelávacie účty budú jedným z kľúčových nástrojov pre zabezpečenie konkurencie schopnosti slovenskej pracovnej sily vo vzťahu k dynamicky sa meniacemu prostrediu na trhu práce reprezentovanom nástupom nových technológií, umelej inteligencie, a čoraz väčšej potrebe priamej spolupráce človek-stroj. Nevyhnutnosť týchto navrhovaných zmien podčiarkuje aj fakt, že SR čelí v dôsledku svojej demografickej situácie nelichotivému osudu z pohľadu vývoja pracovnej sily v najbližšej dekáde. Podľa dostupných štatistických údajov sa slovenský pracovný trh každoročne zmenší o niečo viac ako 25 000 ľudí, ktorí nám odchádzajú do dôchodku a nie sú nahradení prítokom prichádzajúcich absolventov na trh práce. Tento fakt znamená, že v najbližšej dekáde sa teda slovenský pracovný trh zmenší o viac ako 250 000 pracujúcich, čo znamená takmer 11% redukciu celkových pracovných síl, ktoré máme k dispozícii. Ak k tomu pridáme fakt, že podľa OECD patríme medzi najviac ohrozené krajiny z pohľadu zániku pracovných miest v dôsledku automatizácie a digitalizácie tak pridáme k záveru, že jediná šanca ako si na Slovensku zachovať pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou je investovať do preškolovania a doškolovania uchádzačov a záujemcov o zamestnanie. Tieto investície sa však musia udiať len s ohľadom na prísnu efektivitu a hospodárnosť vynaložených zdrojov, aby bola zabezpečená ich rýchla návratnosť pre štátny rozpočet v podobe daní a odvodov pracujúcich a z tohto dôvodu je potrebná regulačná úloha Aliancie sektorových rád, v ktorej sú zastúpení všetci relevantní stakeholderi slovenského trhu. Medzi konkrétne úlohy Aliancie sektorových rád by malo byť na kvartálnej báze vyhodnocovať potreby trhu práce v podobe nedostatkových profesií, ako aj aktuálnych trendov vychádzajúcich z potrieb zamestnávateľov a na základe týchto dát usmerňovať príslušné štátne inštitúcie k tomu aby vedeli efektívne vynakladať zdroje, ktoré povedú k príprave pracovnej sily na slovenskom trhu. Zo skúsenosti z programového obdobia 2014-20 nám vyplýva, že ÚPSVaR musí prostredníctvom projektov ESF dramaticky zmeniť nastavenie potrieb preškolovania a doškolovania, aby výsledky vzdelávania pre UoZ a ZoZ boli v súlade s potrebami trhu práce a tvorbou budúcich pracovných miest.

Aliancia sektorových rád musí stáť pri vzniku funkčného systému individuálnych vzdelávacích účtov, pričom sa jasne poučí z chýb, ktoré sa udiali pri implementácii individuálnych vzdelávacích účtov vo Veľkej Británii, musí napomáhať metodicky aj finančne rozvoju Nadpodnikových vzdelávacích centier podľa úspešného nemeckého vzoru. Úloha Aliancie sektorových rád musí byť explicitne ukotvená aj v najbližšej novele Zákona o ČZV, ako aj v novom Zákone o vzdelávaní dospelých aby mohla rýchlo a efektívne uviesť do života mikrokvalifikácie. Dnešná situácia z pohľadu legislatívy je v tejto oblasti ťažkopádna a pamätá len na situáciu, kedy ideme jedinca preškolovať, nie však doškolovať v súlade s aktuálnymi potrebami priemyselnej praxe. Tento celosvetový trend podporuje Európska komisia pomocou zavádzania mikrokvalifikácii, ktoré s ohľadom na konkurencie schopnosť slovenského hospodárstva musíme urýchlene zaviesť a financovať aj na Slovensku.

Aliancia sektorových rád by mala v súlade s článkom II svojich stanov:

- ✓ zabezpečiť a koordinovať tvorbu a aktualizáciu NSP a NSK,

- ✓ zriadiť sektorové rady podľa príslušných sektorov hospodárstva, zabezpečiť ich činnosť a hodnotiť ich funkčnosť a efektívnosť,
- ✓ zabezpečiť úlohy súvisiace s vykonávaním spoločných záujmov podporujúcich zosúladienie systému ČŽV s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- ✓ určovať štandardy odborných vedomostí, odborných zručností a schopností na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce,
- ✓ vytvárať na národné a medzinárodné účely databázu vedomostí a zručností potrebných na uplatnenie sa na pracovných miestach trhu práce v súvislosti s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- ✓ spolupracovať pri tvorbe a aktualizácii kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov,
- ✓ navrhovať zmeny podmienok overovania kvalifikácií,
- ✓ aktívne sa zapájať do riešení na nastavenie systému ČŽV tak, aby zodpovedal požiadavkám na zamestnancov na trhu práce, vývojovým tendenciám, súčasným a predpokladaným inovačným trendom,
- ✓ určovať oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme ČŽV s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, podnikateľské zručnosti a finančnú gramotnosť,
- ✓ koordinovať aktivity spojené s posilňovaním motivácie jednotlivcov k ČŽV podľa potrieb trhu práce vrátane koordinácie finančných nástrojov určených na podporu celoživotného vzdelávania,
- ✓ posudzovať kvalitu vzdelávacích programov určených pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce a posudzovať kvalitu vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania vrátane posudzovania ich súladu s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce,
- ✓ koordinovať proces zisťovania, monitorovania a predvídania vývojových trendov na trhu práce, zručností potrebných pre výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, vzniku a zániku pracovných miest, vznikajúcich a zanikajúcich zamestnaní,
- ✓ zabezpečovať medzirezortnú koordináciu činností súvisiacich s monitorovaním trendov na trhu práce a definovaním kvantitatívnych požiadaviek a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu v súvislosti s jej kvalifikovanou prípravou na uplatnenie sa na trhu práce,
- ✓ zdieľať informácie a skúsenosti z implementácie NSP a NSK prostredníctvom verejne dostupných informačných portálov,
- ✓ zverejňovať na svojom webovom sídle NSP, dokumenty a materiály vypracované v rozsahu pôsobnosti aliancie a informácie o svojej činnosti,
- ✓ podporovať posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov na budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a na rozvoj sociálneho partnerstva.

## 9. ZÁVER

Aliancia sektorových rád stojí pred množstvom výziev smerujúcich k zabezpečeniu konkurencieschopnosti, adaptácie na technologické zmeny a riešeniu demografických výziev. Svoju úlohu musí naplniť prostredníctvom efektívnej koordinácie medzi relevantnými aktérmi, posilnením systému celoživotného vzdelávania a kvalitných rekvalifikácií, ako aj inováciou vzdelávacích programov zameraných na budúce potreby trhu práce.

Potreba premostiť rozdiely medzi potrebami zamestnávateľov a dostupnou kvalifikovanou pracovnou silou sa stáva ešte naliehavejšou v kontexte demografických zmien, ktoré Slovensku hrozia v nadchádzajúcom desaťročí. Preto sa prostredníctvom aktivít ASR musí poučiť z chýb minulosti a investovať do kvalitných vzdelávacích programov, ktoré budú zodpovedať reálnym potrebám trhu práce.

Z hľadiska legislatívnych zmien je nevyhnutné prehodnotiť súčasné regulácie, aby sa zabezpečila rýchla a efektívna adaptácia nových konceptov, ako sú mikrokvalifikácie, ktoré podporuje aj Európska komisia. Aliancia sektorových rád by mala byť pri tomto procese kľúčovým aktérom, ktorý prináša hlboké pochopenie trhu práce, a tým pádom aj možnosť efektívneho usmerňovania zdrojov na najpotrebnejšie oblasti.

V konečnom dôsledku, aby sme udržali a posilnili konkurencieschopnosť slovenskej ekonomiky v globálnom kontexte, je nevyhnutné, aby sa Aliancia sektorových rád stala centrálnym bodom koordinácie a inovácie vo vzdelávacom ekosystéme Slovenska. Hlboké zapojenie všetkých relevantných aktérov v rámci Aliancie môže vytvoriť silnú platformu pre budúce úspechy na slovenskom trhu práce.

**POUŽITÁ LITERATÚRA:**

- i Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore administratíva, ekonomika, manažment do roku 2030, Dostupné na: [https://www.sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/administrativa\\_web.pdf](https://www.sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/administrativa_web.pdf)
- ii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti Sektorovej rady pre administratívu, ekonomiku, manažment, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkčnosti-a-efektívnosti-sektorovej-rady-pre-administrativu-ekonomiku-manazment/>
- iii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore automobilový priemysel a strojárstvo do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/ssrlz\\_strojarsstvo.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/ssrlz_strojarsstvo.pdf)
- iv Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre automobilový priemysel a strojárstvo, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkčnosti-a-efektívnosti-sektorovej-rady-pre-automobilovy-priemysel-a-strojarsstvo>
- v Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/banko\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/banko_web.pdf)
- vi Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti Sektorovej rady pre bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkčnosti-a-efektívnosti-sektorovej-rady-pre-bankovnictvo-financne-sluzby-a-poistovnictvo>
- vii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore celulózo-papierenský priemysel a polygrafický priemysel do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/papier\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/papier_web.pdf)
- viii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/category/sektorove-rady-novinky/sektorova-rada-pre-celulozo-papierensky-a-polygraficky-priemysel>
- ix Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore doprava, logistika, poštové služby do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/Doprava\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/Doprava_web.pdf)
- x EURÓPSKA KOMISIA, 2011. Plán jednotného európskeho dopravného priestoru – Vytvorenie konkurencieschopného dopravného systému efektívne využívajúceho zdroje

- xi Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady dopravy, logistiku a poštové služby, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-dopravu-logistiku-postove-sluzby>
- xii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore elektrotechnika do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/elektrotechnika\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/elektrotechnika_web.pdf)
- xiii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre elektrotechniku, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-elektrotechniku>
- xiv Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore energetika, plyn a elektrina do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/energetika\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/energetika_web.pdf)
- xv Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti Sektorovej rady pre energetiku, plyn a elektrinu, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-energetiku-plyn-a-elektrinu>
- xvi Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/hutnictvo\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/hutnictvo_web.pdf)
- xvii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-hutnictvo-zlievarenstvo-kovacstvo>
- xviii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore chémia a farmácia do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/chemia\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/chemia_web.pdf)
- xix Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti Sektorovej rady pre chémiu a farmáciu, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-chemiu-a-farmaciu>
- xx Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore informačné technológie a telekomunikácie do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/IT\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/IT_web.pdf)
- xxi Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti Sektorovej rady informačné technológie a telekomunikácie, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-informacne-technologie-a-telekomunikacie>



- xxii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore kultúra a kreatívny priemysel do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/kultura\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/kultura_web.pdf)
- xxiii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-kulturu-a-kreativny-priemysel/>
- xxiv Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/lesy\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/lesy_web.pdf)
- xxv Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti Sektorovej rady pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-lesne-hospodarstvo-a-drevospracujuci-priemysel>
- xxvi Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore obchodu, marketingu, gastronómie a cestovného ruchu do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/ssrlz\\_obchod.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/ssrlz_obchod.pdf)
- xxvii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-obchod-marketing-gastronomiu-a-cestovny-ruch>
- xxviii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/polnohospodarstvo\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/polnohospodarstvo_web.pdf)
- xxix Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-polnohospodarstvo-veterinarstvo-a-rybolov>
- xxx Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore potravinárstvo do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/potravinarstvo\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/potravinarstvo_web.pdf)
- xxxi Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre potravinárstvo, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-potravinarstvo>
- xxxii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore remeslá a osobné služby do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/remesla\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/remesla_web.pdf)

- xxxiii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre remeslá a osobné služby, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-remesla-a-osobne-sluzby>
- xxxiv Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore sklo, keramika, minerálne látky a nekovové materiály do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/ssrlz\\_sklo.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/ssrlz_sklo.pdf)
- xxxv Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre sklo, keramiku, minerálne látky, nekovové materiály, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-sklo-keramiku-mineralne-vyrobky-nekovove-materialy>
- xxxvi Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore stavebníctvo, geodézia a kartografia do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/stavebnictvo\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/stavebnictvo_web.pdf)
- xxxvii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-stavebnictvo-geodeziu-a-kartografiu>
- xxxviii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore ťažba a úprava surovín, geológia do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/tazba\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/tazba_web.pdf)
- xxxix Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre ťažbu, úpravu surovín a geológiu, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-tazbu-upravu-surovin-a-geologiu>
- xi Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/Textil\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/Textil_web.pdf)
- xii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-textil-odevy-obuv-a-spracovanie-koze>
- xlii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore verejné služby a správa do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/verejna\\_sprava\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/verejna_sprava_web.pdf)

- xliii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre verejné služby a správu, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-verejne-sluzby-a-spravu>
- xliv Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore voda, odpad a životné prostredie do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/voda\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/voda_web.pdf)
- xlv Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-vodu-odpad-a-zivotne-prostredie>
- xlvi Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore vzdelávanie, vedy a športu do roku 2030, Dostupné na: [https://sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/vzdelavanie\\_web.pdf](https://sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/vzdelavanie_web.pdf)
- xlvii Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre vzdelávanie, výchovu a šport, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-vzdelavanie-vychovu-a-sport>
- xlviii Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore zdravotníctvo, sociálne služby do roku 2030, Dostupné na: [https://www.sustavapovolani.sk/uploaded\\_files/sri/SSRLZ\\_zdravotnictvo.pdf](https://www.sustavapovolani.sk/uploaded_files/sri/SSRLZ_zdravotnictvo.pdf)
- xlix Vyhodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady pre zdravotníctvo, sociálne služby, Dostupné na: <https://www.sustavapovolani.sk/2022/12/vyhodnotenie-funkcnosti-a-efektivnosti-sektorovej-rady-pre-zdravotnictvo-socialne-sluzby>
- I Príloha č. 8 Záverečnej správy Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike, Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/np-sektorovo-riadenymi-inovaciami-efektivnemu-trhu-prace>