



VÝSLEDKY HODNOTENIA FUNKČNOSTI A EFEKTÍVNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD

Návrhy a odporúčania pre kontinuálne zabezpečenie
ich činnosti v ďalšom období



OBSAH

ÚVOD	11
1. MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE	13
2. METODOLÓGIA DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA	25
3. VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA K FUNKČNOSTI A EFEKTÍVNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD.....	27
4. NÁVRHY A ODPORÚČANIA Z VÝSLEDKOV HODNOTENIA FUNKČNOSTI A EFEKTÍVNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD PRE KONTINUÁLNE ZABEZPEČENIE ICH ČINNOSTI V ĎALŠOM OBDOBÍ	85
4.1 NÁVRHY A ODPORÚČANIA	87
4.1.1 Návrhy a odporúčania pre MPSVR SR ako aktuálneho garanta činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád v Slovenskej republike	87
4.1.2 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	89
4.1.3 Návrhy a odporúčania pre ústredné orgány štátnej správy	90
4.1.4 Návrhy a odporúčania pre orgány územnej samosprávy	90
4.1.5 Návrhy a odporúčania pre sociálnych partnerov ako garantov sektorových rád a predsedov sektorových rád.....	91

ZOZNAM TABULIEK

TABUĽKA Č. 1	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: UVEĎTE PROSÍM, V ČOM VÝSLEDKY NESPLNILI VAŠE OČAKÁVANIA.....	30
TABUĽKA Č. 2	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: KEBY STE V RÁMCI INŠTITUCIONÁLNEHO A/ALEBO PERSONÁLNEHO ZLOŽENIA SEKTOROVEJ RADY MOHLI NIEČO ZMENIŤ, ČO BY TO BOLO?	34
TABUĽKA Č. 3	POZNÁMKY RESPONDENTOV K ZLOŽENIU SEKTOROVEJ RADY:.....	36
TABUĽKA Č. 4	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKÉ PODMIENKY/KRITÉRIÁ BY STE NAPR. NAVRHOVALI?	37
TABUĽKA Č. 5	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU: PROSÍM, VYMENUJTE KONKRÉTNE SEKTOROVÉ PARTNERSTVÁ A PROJEKTY S INÝMI INŠTITÚCIAMI.....	50
TABUĽKA Č. 6	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: V ČOM JE PODĽA VÁS SEKTOROVÁ RADA NEZASTUPITEĽNÁ AKO NEZÁVISLÉ ZDRUŽENIE VYTVORENÉ ZO ZÁKONA?.....	54
TABUĽKA Č. 7	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: V ČOM VIDÍTE KĹÚČOVÚ PRIDANÚ HODNOTU SEKTOROVEJ RADY?	54
TABUĽKA Č. 8	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU: PROSÍM, UVEĎTE KONKRÉTNY PRÍNOS.....	55
TABUĽKA Č. 9	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO STE VYBRANÉ VÝSTUPY Z PROJEKTU SRI VYUŽILI?	56
TABUĽKA Č. 10	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU V PRÍPADE NEGATÍVNEJ ODPOVEDE: PROSÍM, UVEĎTE DÔVOD VÁŠHO TVRDENIA	59
TABUĽKA Č. 11	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU V PRÍPADE NEGATÍVNEJ ODPOVEDE: PROSÍM, UVEĎTE DÔVOD VÁŠHO TVRDENIA	60
TABUĽKA Č. 12	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: V ČOM VIDÍTE NAJVÄČŠIE VÝZVY IMPLEMENTÁCIE SSRÍZ DO PRAXE?.....	60
TABUĽKA Č. 13	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: NA AKÉ OBLASTI, V KONTEXTE POTRIEB TRHU PRÁCE, BY SA MALA AKTUALIZÁCIA SSRÍZ PRIORITNE ZAMERAŤ?	61
TABUĽKA Č. 14	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU: UVEĎTE PROSÍM, ČO BY STE V AKČNOM PLÁNE ZMENILI, RESP. DOPLNILI	62

TABUĽKA Č. 15	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AK BY STE MALI MOŽNOSŤ ZMENIŤ ŠTRUKTÚRU SSRLZ, ČO BY STE DOPLNILI?	63
TABUĽKA Č. 16	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU V PRÍPADE Kladnej ODPOVEDE: UVEĎTE PROSÍM, AKÝ SPÔSOB IDENTIFIKÁCIE/VYHLÁDÁVANIA INOVÁCIÍ NAVRHUJETE	68
TABUĽKA Č. 17	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: NA AKÝCH KONFERENCIÁCH A PODUJATIACH (NÁRODNÉ/MEDZINÁRODNÉ) STE MALI PRÍLEŽITOSŤ PREZENTOVAŤ ČINNOSŤ A VÝSLEDKY ČINNOSTI SEKTOROVEJ RADY?	70
TABUĽKA Č. 18	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU: UVEĎTE PROSÍM, NA AKÝ ÚČEL STE DÁTA VYUŽILI:.....	72
TABUĽKA Č. 19	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKÝ DRUH ANALÝZ, RESP. DÁT BY STE PRIVÍTALI V RÁMCI ČINNOSTI SEKTOROVEJ RADY?	72
TABUĽKA Č. 20	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU: UVEĎTE PROSÍM, Z AKÉHO ZDROJA STE DÁTA VYUŽÍVALI	74
TABUĽKA Č. 21	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU: UVEĎTE PROSÍM, AKÝCH MEDZIREZORTNÝCH PRACOVNÝCH SKUPÍN STE SA ZÚČASTŇOVALI.....	76
TABUĽKA Č. 22	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: KDE VIDÍTE BUDÚCI POTENCIÁL VYUŽITIA NÁRODNEJ SÚSTAVY POVOLANÍ A ČINNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD?	78
TABUĽKA Č. 23	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: V ČOM JE PODĽA VÁS KLÚČOVÁ PRIDANÁ HODNOTA NP SRI?.....	79
TABUĽKA Č. 24	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: JE PODĽA VÁS MOŽNÉ PRESADZOVAŤ ZÁUJMY A POTREBY SEKTORA PROSTREDNÍCTVOM NP SRI?.....	80
TABUĽKA Č. 25	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU: UVEĎTE PROSÍM, V ČOM NAVRHUJETE ZLEPŠENIE.....	83
TABUĽKA Č. 26	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: V ČOM BY SA ČINNOSŤ SEKTOROVEJ RADY MOHLA V BUDÚCNOSTI ZLEPŠIŤ? (FUNGOVANIE, SPÔSOB PRÁCE, SLEDOVANÉ OBLASTI TRHU PRÁCE A POD.)	83

ZOZNAM GRAFOV

GRAF Č. 1	NÁVRATNOSŤ DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU PODĽA SEKTOROVÝCH RÁD	28
GRAF Č. 2	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: SPLNILI VÝSLEDKY ČINNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD VAŠE OČAKÁVANIA VO VZŤAHU K ÚLOHÁM URČENÝM V ŠTATÚTE A V ZÁKONE Č. 5/2004 Z. Z.?	29
GRAF Č. 3	SPOKOJNOSŤ RESPONDENTOV S VÝSLEDKAMI ČINNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD	30
GRAF Č. 4	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKÝ EFEKT PRI RIEŠENÍ POTRIEB ZAMESTNÁVATEĽOV NA TRHU PRÁCE MAJÚ VÝSLEDKY PRÁCE SEKTOROVÝCH RÁD? (NAPR. ČI MAJÚ VPLYV NA STAV/KONKURENCIESCHOPNOSŤ SEKTORA/ZABEZPEČENIE ADEKVÁTNYCH ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SEKTORE?)	31
GRAF Č. 5	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: ZASTUPUJE SEKTOROVÁ RADA VŠETKY URČENÉ DIVÍZIE SK NACE REV. 2?	32
GRAF Č. 6	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: JE PODĽA VÁS INŠTITUCIONÁLNE ZLOŽENIE SEKTOROVÝCH RÁD OPTIMÁLNE?	34
GRAF Č. 7	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: V ZLOŽENÍ SEKTOROVÝCH RÁD BY MALI ZOSTAŤ:	36
GRAF Č. 8	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: MALI BY BYŤ DEFINOVANÉ JEDNOZNAČNÉ PODMIENKY/KRITÉRIÁ NA ČLENSTVO V SEKTOROVEJ RADE (NAPR. PRACOVNÉ ZARADENIE ČLENA, VEĽKOSTNÁ KATEGÓRIA ORGANIZÁCIE A POD.)?	37
GRAF Č. 9	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKÁ BY PODĽA VÁS MALA BYŤ MINIMÁLNA FUNKCIA ZÁSTUPCU ORGÁNU ŠTÁTNEJ SPRÁVY V SEKTOROVEJ RADE?	38
GRAF Č. 10	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: JE PODĽA VÁS PRÍNOSNÉ, AK JEDEN ČLEN V SEKTOROVEJ RADE ZASTUPUJE VIACERÉ INŠTITÚCIE?	38
GRAF Č. 11	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: NAPLNIL ZLOŽENIE SEKTOROVÝCH RÁD NAPLNO POŽIADAVKY ŠTATÚTU VO VZŤAHU K INŠTITUCIONÁLNEMU ZLOŽENIU?	39
GRAF Č. 12	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO STE CELKOVO SPOKOJNÝ S ČINNOSŤOU TAJOMNÍKA SEKTOROVEJ RADY?	41

GRAF Č. 13	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: POSKYTOVAL VÁM TAJOMNÍK DOSTATOČNÉ INFORMÁCIE O ÚLOHÁCH A PLÁNOCH SEKTOROVEJ RADY NA NASLEDUJÚCE OBDOBIE?	42
GRAF Č. 14	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: KOMUNIKOVAL S VAMI TAJOMNÍK PRI ZADÁVANÍ ÚLOH, VYSVETLENÍ, OBJASNENÍ ZADANIA ZROZUMITEĽNE TAK, ABY STE MALI DOSTATOČNÉ INFORMÁCIE NA VYKONANIE ÚLOHY, SPLNENIE ZADANIA (PÍ SOMNE ALEBO OSOBN E)?	42
GRAF Č. 15	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: DOKÁZAL TAJOMNÍK SEKTOROVEJ RADY AKTÍVNE A EFEKTÍVNE RIEŠIŤ NÁMETY JEJ ČLENOV A VZNIKNU T É PROBLÉMY V SEKTOROVEJ RADE?	43
GRAF Č. 16	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO STE CELKOVO SPOKOJNÝ S ČINNOSŤOU PREDSEDU SEKTOROVEJ RADY?	44
GRAF Č. 17	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: DOKÁZAL PREDSEDA SEKTOROVEJ RADY RIADIŤ, REPREZENTOVAŤ SEKTOROVÚ RADU – KONAŤ V JEJ MENE, ZODPOVEDAŤ ZA JEJ ČINNOSŤ, ZVOLÁVAŤ A VIESŤ ROKOVANIA SEKTOROVEJ RADY, V PRÍPADE POTREBY ZRIAĐOVAŤ PRACOVNÉ SKUPINY SEKTOROVEJ RADY A POD.?.....	45
GRAF Č. 18	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO STE CELKOVO SPOKOJNÝ S ČINNOSŤOU GARANTA SEKTOROVEJ RADY?	47
GRAF Č. 19	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: DOKÁZAL GARANT DOHLIADAŤ NA ODBORNÚ ÚROVEŇ VÝSLEDKOV ČINNOSTI SEKTOROVEJ RADY CEZ JEJ METODICKÉ USMERŇOVANIE, UPRESŇOVA L PLNENIE CIEĽOV A KONKRÉ TNE ÚLOHY? VYJADROVAL SA K VÝSLEDKOM ČINNOSTI SEKTOROVEJ RADY?	48
GRAF Č. 20	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKÉ FUNKCIE MÁ PODĽA VÁS SPĽŇAŤ SEKTOROVÁ RADA PRI VYTVÁRANÍ SEKTOROVÝCH PARTNERSTIEV? (MÔŽETE UVIESŤ AJ VIACERÉ FUNKCIE).....	50
GRAF Č. 21	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: ZAPÁJAJÚ SA ORGANIZÁCIE ZASTÚPENÉ V SEKTOROVEJ RADE DO SEKTOROVÝCH PARTNERSTIEV, PROJEKTOV S INÝMI INŠTITÚCIAMI?	50
GRAF Č. 22	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: POVAŽUJETE ZA DÔLEŽITÉ ZABEZPEČIŤ PRAVIDELNOSŤ ROKOVANÍ SEKTOROVÝCH RÁD V ZÁUJME PODPORY FUNKČNOSTI V PLNENÍ JEJ CIEĽOV?	52
GRAF Č. 23	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: JE PODĽA VÁS EFEKTÍVNEJŠIE DIŠŤANČNÉ ROKOVANIE ALEBO PREZENČNÉ ROKOVANIE SEKTOROVÝCH RÁD?	52

GRAF Č. 24	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: MÔŽU VAŠE AKTIVITY PRI PLNENÍ ÚLOH A CIEĽOV SEKTOROVÝCH RÁD NAPOMÔČŤ PRI RIEŠENÍ PROBLÉMOV A POTRIEB S ĽUDSKÝMI ZDROJMI, S ADEKVÁTNYM VZDELÁVANÍM PRACOVNÍKOV A ZAMESTNANOSŤOU V DANOM SEKTORE?	55
GRAF Č. 25	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: UVEĎTE, KTORÉ VÝSTUPY Z PROJEKTU SRI STE VYUŽILI V PRAXI.....	56
GRAF Č. 26	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO HODNOTÍTE PRÍNOS JEDNOTLIVÝCH INŠTITÚCIÍ DO ČINNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD?	57
GRAF Č. 27	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: JE PODĽA VÁS SEKTOROVÁ STRATÉGIA ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV (SSRĽZ) VHODNÝM NÁSTROJOM NA ZABEZPEČENIE KVALIFIKOVANÝCH ĽUDSKÝCH ZDROJOV V NADVÄZNOSTI NA INOVAČNÉ TRENDY A VÝVOJ TRHU PRÁCE?	58
GRAF Č. 28	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: JE PODĽA VÁS SSRĽZ IMPLEMENTOVATEĽNÁ V SEKTORE, V KTOROM PÔSOBÍTE?	59
GRAF Č. 29	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO ČASTO BY MALA BYŤ PODĽA VÁS SSRĽZ AKTUALIZOVANÁ?	61
GRAF Č. 30	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: SÚ AKTIVITY UVEDENÉ V AKČNOM PLÁNE SSRĽZ POSTAČUJÚCE PRE ROZVOJ SEKTORA?	62
GRAF Č. 31	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AK BY STE MALI MOŽNOSŤ ZMENIŤ ŠTRUKTÚRU SSRĽZ, ČO BY STE V NEJ NEUVÁDZALI?	63
GRAF Č. 32	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO CELKOVO HODNOTÍTE PRÍNOS VYPRACOVANEJ SSRĽZ?	64
GRAF Č. 33	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO CELKOVO HODNOTÍTE KVALITU VYPRACOVANEJ SSRĽZ?	64
GRAF Č. 34	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: MÁTE V SEKTOROVEJ RADE ZASTÚPENÉ STREDNÉ ODBORNÉ ŠKOLY, KTORÉ SÚ AKTÍVNE V RÁMCI SYSTÉMU DUÁLNEHO VZDELÁVANIA?	65
GRAF Č. 35	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO CELKOVO HODNOTÍTE NŠZ SPRACOVANÉ SEKTOROVOU RADOU? (Z POHĽADU AKTUÁLNOSTI NA TRHU PRÁCE, KOMPLEXNOSTI POŽIADAVIEK UVEDENÝCH NA KARTE ZAMESTNANIA A POD.)	67
GRAF Č. 36	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: VIETE SI PREDSTAVIŤ EFEKTÍVNEJŠÍ PRENOS INOVÁCIÍ DO NŠZ?	68

GRAF Č. 37	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: POVAŽUJETE PUBLICITU VÝSTUPOV NÁRODNÉHO PROJEKTU SRI A Z ČINNOSTÍ SEKTOROVÝCH RÁD ZA DOSTAČUJÚCU?.....	69
GRAF Č. 38	ODPOVEDE ČLENOV RESPONDENTOV NA OTÁZKU: VYUŽILI STE SPRACOVANÉ DÁTA V SSRÍZ AJ NA INÝ ÚČEL AKO PRE ČINNOSŤ SEKTOROVÝCH RÁD?.....	71
GRAF Č. 39	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO HODNOTÍTE ANALYTICKÉ A PROGNOSTICKÉ VSTUPY DODÁVATEĽA PROJEKTU?	73
GRAF Č. 40	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: VYUŽÍVALI STE PRI ČINNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD AJ INÉ, EXTERNÉ DÁTA?	74
GRAF Č. 41	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: ZÚČASTŇOVALI STE SA VY OSOBNE MEDZIREZORTNÝCH PRACOVNÝCH SKUPÍN, RESP. PRÍPRAVY STRATEGICKÝCH DOKUMENTOV NA NÁRODNEJ ÚROVNI?	75
GRAF Č. 42	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA POŽIADAVKU: UVEĎTE PROSÍM, AKÝCH MEDZIREZORTNÝCH PRACOVNÝCH SKUPÍN STE SA ZÚČASTŇOVALI:	76
GRAF Č. 43	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: ODPORÚČALI BY STE, ABY BOLA SEKTOROVÁ RADA OFICIÁLNYM ÚČASTNÍKOM MEDZIREZORTNÉHO PRIPOMIENKOVÉHO KONANIA V RÁMCI LEGISLATÍVNEHO PROCESU?	77
GRAF Č. 44	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: AKO HODNOTÍTE KVALITU IMPLEMENTÁCIE NP SRI?	79
GRAF Č. 45	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: KEBY BOLO NEVYHNUTNÉ V PRECHODNOM OBDOBÍ ZABEZPEČIŤ FUNGOVANIE SEKTOROVÝCH RÁD BEZ PODPORY ZDROJOV EÚ, BOLI BY STE V SPOLUPRÁCI OCHOTNÝ POKRAČOVAŤ?	82
GRAF Č. 46	ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKU: POVAŽUJETE ORGANIZAČNÉ ZABEZPEČENIE ČINNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD V RÁMCI NÁRODNÉHO PROJEKTU SRI ZA OPTIMÁLNE?	82

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AML smernica	Anti Money Laundering smernica “proti praniu špinavých peňazí”
CVTI SR	Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky
EK	Európska komisia
EÚ	Európska únia
IKT	informačné a komunikačné technológie
IT	informačné technológie
MH SR	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
MIRRI SR	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
MO SR	Ministerstvo obrany Slovenskej republiky
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
MŽP SR	Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky
NP SRI	Národný projekt Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike
NSP	Národná sústava povolání
NŠZ	národný štandard zamestnania
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SK NACE	Štatistická klasifikácia ekonomických činností
SSRĽZ	sektorová stratégia rozvoja ľudských zdrojov
ŠIOV	Štátny inštitút odborného vzdelávania
ÚMS	Únia miest Slovenska

Úrad PSVR	Úrad práce sociálnych vecí a rodiny
ÚVO SR	Úrad pre verejné obstarávanie
VÚC	Vyšší územný celok
ZVJS	Zbor väzenskej a justičnej stráže

ÚVOD

Je nevyhnutné, aby slovenská ekonomika pružne reagovala na megatrendy, ktoré ovplyvňujú celú spoločnosť. Tieto tendencie sú globálne a zasahujú všetky krajiny, Slovensko nevynímajúc. Podstatné **je reagovať najmä na demografické, technologické, klimatické a geopolitické výzvy**. Pandémia COVID-19 tieto výzvy ešte zvýraznila.

V rámci demografie bude Slovensko čeliť starnutiu populácie a masívnemu odlivu osôb z produktívneho veku v horizonte do roku 2050. Socio-ekonomické zmeny v spoločnosti budú vytvárať enormný tlak na zamestnávateľov, aby menili zabehnuté stereotypy a pripravovali sa na **novú éru v riadení ľudských zdrojov**. Tlak sa bude vytvárať najmä na sektory zdravotníctva a sociálnych služieb, ale aj na sektory, ktoré už v súčasnom období zamestnávajú pracovnú silu s vyšším priemerným vekom (napr. vzdelávanie a výchova, priemysel, poľnohospodárstvo a pod.). V rámci demografických zmien budeme na Slovensku svedkami zvýšenej migrácie a boja o talenty. V tejto oblasti má Slovensko negatívnu bilanciu, do zahraničia odchádzajú naši najlepší maturanti s vyhlídkami štúdia v zahraničí a vysokokvalifikovaní odborníci za perspektívnou prácou. A naopak, migrujúca zahraničná pracovná sila, smerujúca na Slovensko, má štandardne nižšiu kvalifikáciu a obsadzuje nižšie kvalifikované pracovné pozície, o ktoré nemajú Slováci záujem.

Najvýraznejšie očakávané technologické zmeny, zasahujúce spoločnosť a najmä trh práce, sa týkajú a výrazne sa budú týkať **digitalizácie, automatizácie, robotizácie, umelej inteligencie, kybernetickej bezpečnosti a princípov Priemyslu 5.0 v oblasti obehovej ekonomiky, aktívnej ochrany životného prostredia a udržateľného rozvoja**. Digitalizácia sa bude týkať najmä nových obchodných modelov, komplexnej digitalizácie procesov, riadenia, dátových modelov, výroby vo všetkých sektoroch ekonomiky. Vďaka tomu bude prudko rásť potreba IT špecialistov, dátových analytikov, programátorov a IT architektov. Tlak bude vyvíjaný aj na digitálnu gramotnosť všetkých pracovníkov na Slovensku, v rôznej miere a v závislosti od vykonávanej pracovnej pozície. Vo všetkých sektoroch národného hospodárstva sa očakáva automatizácia a uplatňovanie prvkov umelej inteligencie. Očakáva sa, že **veľa pracovných miest sa bude musieť transformovať, časť z nich zanikne a budú vznikať aj nové pracovné miesta**. V medzinárodných štúdiách je Slovensko označované v tejto oblasti za najviac zraniteľnú ekonomiku, kde sa očakáva vplyv automatizácie, digitalizácie a robotizácie na úrovni každej druhej pracovnej pozície v národnom hospodárstve. Všetky tieto inovačné trendy je potrebné vnímať ako príležitosť na zvýšenie produktivity a priemerných zárobkov.

Všetky vyššie uvedené trendy a očakávané **socio-ekonomické zmeny budú významným spôsobom zasahovať aj do trhu práce**. Práve preto je aj v ďalšom období opodstatnená činnosť Aliancie sektorových rád a sektorových rád. Už v roku 2010 boli sektorové rady kreované a pripravované na identifikáciu zmien na trhu práce v súvislosti s inovačnými trendmi, na stanovovanie prognóz vývoja zmien na odborné vedomosti, zručnosti a kompetencie kvalifikovanej pracovnej sily podľa sektorov národného hospodárstva a na definovanie opatrení na dosahovanie súladu dopytu a ponuky na trhu práce. **Konštituovanie sektorových rád bolo výsledkom koordinovaného úsilia profesijných a stavovských organizácií, zamestnávateľov, odborových zväzov, MPSVR SR, MŠVVaŠ SR, orgánov štátnej správy a územnej samosprávy, ale aj ďalších významných inštitúcií.**

Na to, aby činnosť sektorových rád bola aj v budúcom období vysoko efektívna, s jasným odborným prínosom a neustále optimalizovaná vzhľadom na získané poznatky a skúsenosti, je nevyhnuté pravidelne skúmať a vyhodnocovať ich funkčnosť a efektívnosť.

1. MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Aliancia sektorových rád je nadriadený orgán, ktorý zriaďuje sektorové rady na princípe sektorového zastúpenia jednotlivých odvetví národného hospodárstva, pričom je hlavným garantom ich činnosti na celoštátnej úrovni a okrem riadenia, koordinácie a schvaľovania výsledkov činnosti **hodnotí aj funkčnosť a efektívnosť sektorových rád**. Cieľom predmetnej aktivity je kvalifikovane posúdiť, do akej miery sú sektorové rady funkčné a efektívne a ako dodržiavajú schválené štatúty, ktoré vymedzujú ich činnosť, úlohy a pôsobnosť. Udelenie ďalšej licencie na činnosť sektorovej rady je podmienené práve hodnotením jej funkčnosti a efektívnosti.

V tejto súvislosti vytvoril Realizačný tím národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike (ďalej len „NP SRI“) **online hodnotiaci dotazník**. Dňa 28. 7. 2022 boli prostredníctvom mailu oslovení garanti, predsedovia, členovia sektorových rád a tajomníci so žiadosťou o vyplnenie dotazníka. Návratnosť dotazníkov bola 49 %. Z celkového počtu 555 oslovených členov sektorových rád dotazník kompletne vyplnilo 274 respondentov. Cieľom dotazníka bolo získať **priamo od členov hodnotenie činnosti sektorových rád z hľadiska ich funkčnosti a efektívnosti**.

Vyplnené dotazníky boli vyhodnotené **kvantitatívne** (štatisticky) a následne **doplnené o kvalitatívne výpovede**. Tajomníci sektorových rád prezentovali výstupy z hodnotenia na jedenástom rokovaní sektorových rád a odkonzultovali ich s členmi sektorových rád.

Analýzou získaných dát z dotazníkového prieskumu sa podarilo vyhodnotiť viaceré ukazovatele funkčnosti a efektívnosti sektorových rád, ako napr. optimálnosť zloženia, spokojnosť s výstupmi, ale aj ich využitie a prínos pre cieľové skupiny v praxi a taktiež zhodnotiť riadenie činnosti sektorových rád, manažment projektu a spokojnosť s činnosťou tajomníkov jednotlivých sektorových rád. Nižšie uvedený dokument, okrem metodológie zberu a vyhodnocovania údajov, uvádza hlavné zistenia a dôraz kladie na návrhy a odporúčania vyplývajúce z výsledkov hodnotenia funkčnosti a efektívnosti sektorových rád pre kontinuálne zabezpečenie ich činnosti v ďalšom období.

Sumarizácia hlavných výsledkov v 22 oblastiach hodnotenia funkčnosti a efektívnosti sektorových rád je uvedená nižšie:

1. Všeobecné hodnotenie činnosti sektorových rád

Z výsledkov hodnotenia vyplýva, že výsledky činnosti sektorových rád splnili očakávania vo vzťahu k úlohám určeným v štatúte a v zákone č. 5/2004 Z. z.. 89,5 % respondentov vníma **efekt výsledkov práce sektorových rád pri riešení potrieb trhu práce ako pozitívny**. Respondenti zhodne očakávajú, že výsledky ich činnosti budú efektívnejšie prenášané do praxe, najmä na úrovni ústredných orgánov štátnej správy a ich priamo riadených inštitúcií.

2. Zastúpenie určených divízií SK NACE Rev. 2 v sektorových radách

Zastúpenie určených divízií SK NACE Rev. 2 v jednotlivých sektorových radách považuje 92,3 % z respondentov za splnené. Aj z toho pohľadu je možné účinne garantovať aktuálne zamestnania v sektoroch a kvalifikovane zabezpečovať tvorbu/revíziu národných štandardov zamestnaní (ďalej len „NŠZ“). **Priestor na doplnenie divízií SK NACE Rev. 2** s predpokladom kvalifikovanej garancie zamestnaní vo vybranom sektore je v sektoroch, ktoré obsahujú „prierezové“ zamestnania – s prienikom medzi dvoma, resp. viacerými sektorovými radami.

3. Inštitucionálne zloženie sektorových rád

Inštitucionálne zloženie sektorových rád je považované väčšinou respondentov za optimálne (89,1 %). V niektorých sektorových radách je pociťovaná potreba doplniť ďalších zástupcov zamestnávateľov (po vyškolení vhodných najmä ako autorov tvorby/revízie NŠZ) z odvetví, ktoré sú menej zastúpené v sektorovej rade, ale napr. aj zo škôl. Práve spolupráca expertov zo škôl a vedeckých inštitúcií je vnímaná ako pozitívny prvok pri efektívnom prenose potrieb a požiadaviek trhu práce do vzdelávacieho systému. Preto respondenti vyjadrili aj potrebu výraznejšieho zastúpenia expertov zo strany vedecko-výskumných inštitúcií a príslušných ústavov Slovenskej akadémie vied, rovnako tak aj expertov z kontrolných inštitúcií štátu. Niektorí z respondentov považujú za podstatné, ak sú v inštitucionálnom zložení sektorovej rady zastúpení vyššie postavení experti z orgánov štátnej správy a samosprávy, s vyššími rozhodovacími právomocami. V zložení sektorových rád by mali predovšetkým zostať Profesionálne a stavovské organizácie (98,5 %), Zamestnávatelia 98,2 %, Vysoké školy (96 %), rovnako tak aj Stredné školy (96 %) a Príslušný orgán štátnej správy (93,4 %).

4. Posúdenie členstva v sektorových radách

Respondenti odporúčajú, aby **na výber člena do sektorovej rady boli uplatnené nasledovné kritériá**: prax v odbore, vzdelanie, pracovné skúsenosti a odborná spôsobilosť. Nepovažujú za potrebné stanovovať minimálnu funkciu zástupcov orgánov štátnej správy v sektorovej rade, aj keď by uvítali ich vyššie rozhodovacie kompetencie.

5. Hodnotenie činnosti tajomníkov sektorových rád

Funkcia tajomníka bola respondentmi hodnotená vysoko pozitívne a pre dobré fungovanie sektorovej rady je považovaná za kľúčovú. Až 94,4 % respondentov vyjadrilo najvyššiu mieru spokojnosti s činnosťou tajomníkov sektorových rád. Nižšie hodnotenie (v ojedinelých prípadoch) súviselo najmä so zmenou tajomníka, čo mohlo byť vnímané ako narušenie kontinuity činnosti sektorovej rady. Pozícia tajomníka je pre kvalitné a efektívne fungovanie sektorovej rady strategická. Prax ukázala, že mimoriadne dôležitou je stabilita a nemennosť osôb na tejto pozícii.

6. Hodnotenie činnosti predsedov sektorových rád

Respondenti 17-tich sektorových rád uviedli 100 % -nú spokojnosť s činnosťou predsedov sektorových rád. Päť sektových rád uviedlo vyššiu ako 90 % -nú spokojnosť. **Takmer všetci respondenti (98 %) sa zhodli na tom, že predsedovia dokázali riadiť, reprezentovať sektorové rady, konať v ich mene, zodpovedať za ich činnosť, zvolávať a viesť rokovania, v prípade potreby zriaďovať pracovné skupiny a pod.**

7. Hodnotenie činnosti garantov sektorových rád

Garanti dokázali dohliadať na odbornú úroveň výsledkov činnosti sektorových rád, metodicky ich usmerňovať, upresňovať plnenie cieľov a konkrétnych úloh a kompetentne sa vyjadrovať k výsledkom činnosti sektorových rád. Najvyššiu mieru spokojnosti (100 %) s činnosťou garantov sektorových rád uviedlo 11 sektorových rád. Jedna sektorová rada uviedla spokojnosť s činnosťou garanta na úrovni 50 %, a to Sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov.

8. Hodnotenie sektorových partnerstiev

Implementácia výstupov sektorových rád a aktivity v rámci opatrení na implementáciu sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov (ďalej len „SSRLŽ“) si vyžadujú sledovanie existujúcich a prípadne

vytváranie nových sektorových partnerstiev. **Sektorové rady by mali tvoriť významný prepájací prvok medzi trhom práce a vzdelávacím systémom.** Problematika sektorových partnerstiev je jednou z výziev, ktoré sektorové rady viac či menej realizovali v rámci svojej činnosti a je žiaduce pre ne vytvoriť aj v nasledujúcom období širší priestor. Sektorové partnerstvá boli zamerané väčšinou na: duálne vzdelávanie, vytváranie partnerstiev škôl so zamestnávateľmi (partnerstvá so strednými a vysokými školami), ale aj na partnerstvá so štátnymi a verejnými inštitúciami.

Sektorová rada by mala v budúcnosti pri vytváraní sektorových partnerstiev vytvárať dostatočný priestor na diskusiu. Zástupcovia trhu práce dokážu zadefinovať očakávanú kvalifikovanosť absolventov škôl, nedokážu to ale interpretovať v takej štruktúre, s akou pracuje vzdelávací systém a platí to aj naopak. Terminológia a procesy vo vzdelávacom systéme môžu byť vo viacerých prípadoch nepochopené zo strany zamestnávateľov. Je preto nevyhnutné vytvárať priestor na kvalitný a zmysluplný dialóg medzi oboma stranami. Z tohto hľadiska je potrebné aj naďalej kontinuálne zabezpečiť pravidelné rokovania členov sektorových rád.

9. Hodnotenie procesného riadenia

V záujme podpory funkčnosti sektorových rád a plnenia ich cieľov bolo **dôležité zabezpečiť pravidelnosť rokovaní sektorových rád**, v zmysle štatútu sektorovej rady. Rokovania sa uskutočňovali v pravidelných intervaloch v súlade s harmonogramom, najmenej však jedenkrát za štvrtrok. Vzhľadom na pandémiu Covid-19 boli niektoré rokovania realizované online formou. K forme rokovania sa vyjadrovali aj respondenti v dotazníku. 61,3 % respondentov považuje prezenčné rokovanie za efektívnejšie. Minimálne množstvo respondentov preferuje dištančnú formu rokovania.

10. Hodnotenie postavenia a plnenie funkcie sektorových rád

Sektorové rady zohľadňujú odborné požiadavky jednotlivých sektorov. Združujú odborníkov a vytvárajú priestor na diskusiu a riešenie problémov. Poskytujú vzdelávaniu a iným aktérom priamu spätnú väzbu od zamestnávateľov v sektore. Prepájajú vzdelávanie s praxou a umožňujú prenos nových poznatkov do vzdelávania. Vytvárajú nezávislé sektorové stratégie so zohľadnením inovačných trendov v odbore. 94,2 % respondentov si myslí, že ich aktivity môžu pri plnení úloh a cieľov sektorových rád napomôcť pri riešení problémov a potrieb s ľudskými zdrojmi.

Kľúčová pridaná hodnota sektorovej rady, podľa respondentov, spočíva v nižšie uvedených možnostiach:

- Zdieľa informácie naprieč celým sektorom a umožňuje veľmi efektívnu výmenu skúseností a implementáciu zmien.
- Prepája trh práce a školstvo, t. j. prenáša požiadavky zamestnávateľov na zamestnancov a poskytuje tieto informácie vzdelávaciemu systému. Zloženie sektorových rád je unikátne, pretože umožňuje prepájať organizácie z radu zamestnávateľov a vzdelávacie inštitúcie. To má za následok výmenu názorov z viacerých hľadísk a hľadanie optimálnych riešení v oblasti zlepšenia a zatraktívnenia vzdelávacieho systému, ale aj jednotlivých sektorov.
- Aktualizuje NŠZ, keďže na aktualizácii sa podieľajú zástupcovia zamestnávateľov, u ktorých sa tieto zamestnania vyskytujú a pripomienkujú ich zástupcovia škôl a ďalších organizácií.
- Identifikuje potreby sektora, definuje inovácie do budúcnosti a identifikuje požiadavky na zručnosti a vedomosti zamestnancov potrebné na kvalifikovaný výkon konkrétnych povolání a pracovných pozícií.
- Získava aktuálne informácie zo sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov a definuje inovačné trendy pre ďalšie plánovanie procesu odborného vzdelávania a prípravy, resp. vízie vzdelávacích ustanovizní.
- Berie do úvahy pohľady zamestnávateľa, prepája ich s verejným sektorom a inými inštitúciami, prináša návrhy „zdola nahor“ na základe reálnych skúseností od zamestnávateľov, škôl, inštitúcií atď.
- Napomáha zefektívneniu odborného školstva v kontexte potrieb zamestnávateľov. Zástupcovia jednotlivých sektorových rád najlepšie vedia, ktoré profesie (z akých študijných/učebných odborov) sú potrebné a naopak, ktoré študijné/učebné odbory sú pre trh nadbytočné. Na základe toho by malo dochádzať k obmedzeniu študijných/učebných odborov, o ktoré trh práce nemá záujem, a to aj v prípade, že o ich štúdium zo strany žiakov záujem pretrváva.
- Zamestnávatelia môžu dávať odporúčania na to, čo by malo byť obsahom štátnych a školských vzdelávacích programov. Takto môže sektor vzdelávania lepšie vnímať praktické potreby zo strany zamestnávateľov zastupujúcich odvetvie hospodárstva, a snažiť sa ich zohľadniť pri príprave adekvátne kvalifikovaných absolventov pre trh práce. V sektorových radoch dochádza k intenzívnym diskusiám a výmene názorov medzi zástupcami vzdelávacieho systému na všetkých úrovniach a zamestnávateľmi, resp. zástupcami profesijných a stavovských organizácií, definujúcich aktuálne potreby trhu práce.
- Spolupracuje so Slovenskou akreditačnou agentúrou pre vysoké školstvo v oblasti zdieľania siete sektorových expertov na pozície posudzovateľov v rámci akreditačného procesu a tiež priamo

participuje na posudzovaní súladu obsahu študijných programov s potrebami trhu práce v rámci akreditácie.

Respondenti sa vyjadrovali aj k využitiu výstupov z NP SRI v praxi. 27,5 % uviedlo, že z projektu využívajú v praxi najmä NŠZ. 27,1 % použilo v praxi informácie zo sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov. Najmenej, 10,2 % respondentov v praxi využilo sektorové partnerstvá.

11. Hodnotenie podielu inštitúcií na plnení poslania sektorových rád

Najvyšší prínos plnenia poslania sektorových rád hodnotia respondenti v prípade účasti a realizácie aktivít zo strany **zamestnávateľov a profesijných a stavovských organizácií**.

12. Hodnotenie sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov

SSRLZ boli kľúčovým výstupom NP SRI. Z hodnotenia vyplýva, že SSRLZ sú vhodným nástrojom na zabezpečenie kvalifikovaných ľudských zdrojov v nadväznosti na inovačné trendy a vývoj trhu práce. Najčastejšie však respondenti hodnotili možnosti reálnej implementácie definovaných úloh. Medzi najväčšie výzvy implementácie SSRLZ zaradili respondenti napr.: zabezpečenie vyššej miery medializácie činnosti a výsledkov sektorových rád v budúcnosti (vrátane SSRLZ) a zabezpečenie plnenia jednotlivých aktivít v rámci sektorových opatrení, vrátane určenia ich zdrojového zabezpečenia.

Výsledky dotazníkového zisťovania poukázali aj na **potrebu pravidelnej aktualizácie** SSRLZ, prostredníctvom ktorej je možné zachytiť aktuálne výzvy trhu práce, ako tomu bolo v prípade pandémie COVID-19, resp. pretrvávajúcej energetickej krízy alebo dôsledkov vojnového konfliktu na Ukrajine. Respondenti boli spokojní so štruktúrou sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov. Na druhej strane by odporúčali doplniť špecifikáciu k očakávaniam na najbližších 5 rokov, príklady dobrej praxe zo zahraničia, od zamestnávateľov, odborníkov a škôl, rovnako ako aj požiadavky jednotlivých sektorov na trh práce a uviesť možnosti financovania jednotlivých opatrení a aktivít.

13. Hodnotenie zastúpenia stredných škôl v rámci systému duálneho vzdelávania

Veľkým prínosom NP SRI je **prepájanie zamestnávateľov a poskytovateľov vzdelávania a podpora systému duálneho vzdelávania**. Sektorové rady cez svoje výstupy môžu poukázať na dôležitosť duálneho vzdelávania, v rámci ktorého sú absolventi okamžite pripravení pre trh práce, čo robí duálne vzdelávanie atraktívnejším. Je však potrebné, aby viac škôl a zamestnávateľov bolo zapojených do

tohto systému a zároveň je potrebná aj väčšia propagácia a zviditeľnenie škôl, ktoré takéto odbory (v prepojení s praxou) ponúkajú. Respondenti vnímajú **sektorové rady ako možného nositeľa tejto propagácie v budúcnosti**.

14. Hodnotenie spracovania NŠZ sektorovými radami

Spracovanie garantovaných NŠZ sektorovými radami bolo vnímané veľmi pozitívne (93,8 %) – ako kvalitné, s vysokou výpovednou hodnotou pri definovaní aktuálnych i budúcich požiadaviek a potrieb zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu. Napomohli tomu viaceré faktory: vhodné zastúpenie členov sektorových rád v súvislosti s divíziami SK NACE Rev. 2, výrazné zapojenie zamestnávateľov do tvorby/revízie NŠZ a zapojenie aj iných expertov (ako zamestnávateľov), a to najmä pri pripomienkovaní a finalizácii NŠZ. Zachovanie objektívnosti a viacdimenzionálneho pohľadu bolo považované za výrazný prínos, ktorý sa odporúča ponechať i naďalej v rámci predmetnej aktivity. Aktualizované karty zamestnaní boli v praxi jedny z najčastejšie využívaných výstupov, ktoré experti použili pri svojej ďalšej práci. Práve **reálna využiteľnosť v praxi bola vysoko cenená** a je žiadaná aj do budúceho obdobia.

Avšak aj zviditeľňovanie aktuálnych kariet zamestnaní je dôležitým predpokladom ďalšieho využitia zo strany viacerých cieľových skupín, pričom by malo byť zamerané nielen na odbornú, ale aj laickú verejnosť (budúci absolventi, kariéroví poradcovia, štátne orgány, podnikoví personalisti). Karty NŠZ by sa mohli využiť napr. aj na propagáciu a nábor žiakov a študentov na stredné a vysoké školy a na pozitívne zviditeľňovanie jednotlivých sektorov. Sledovanie trendov v zahraničí by malo patriť k dôležitým úlohám sektorových rád. Poskytovanie informácií o podobných zamestnaniach v zahraničí uľahčí voľný pohyb pracovných síl v rámci EÚ. Je potrebné, aby výmena informácií (napr. aj o nových zamestnaniach, či inováciách) presahovala jednotlivé sektorové rady a bola riešená prierezovo, vrátane pravidelnej výmeny skúseností. Dôležitým predpokladom na spracovávanie NŠZ sú podklady aj vo forme sektorových analýz, prognóz a aktualizovaných stratégií rozvoja ľudských zdrojov, pričom respondenti by tiež ocenili informácie o zamestnanosti v rámci jednotlivých NŠZ v národnom hospodárstve. Databázy využívané pri spracovávaní kariet zamestnaní je potrebné pravidelne aktualizovať, monitorovať vývoj národných i medzinárodných databáz, klasifikácií a číselníkov. Tiež je dôležité sa zamerať na zjednodušenie kompetenčného modelu v súvislosti s odbornými vedomosťami a odbornými zručnosťami.

15. Hodnotenie prenosu inovácií do NŠZ

Respondenti považujú celkovo **prenos inovácií do NŠZ za efektívny** a v 73,4 % si nevedia predstaviť ich efektívnejší prenos. Na identifikáciu a vyhľadávanie inovácií navrhujú sledovať trendy v zahraničí, zúčastňovať sa medzinárodných technologických konferencií a podujatí, či sledovať inovačné trendy, najmä formy digitalizácie v jednotlivých sektoroch. Nápomocným by mohlo byť aj zapojenie novovznikajúcich Európskych centier digitálnych inovácií, či regionálnych inovačných centier a kancelárií do štruktúr jednotlivých sektorových rád. Samotnú identifikáciu inovácií však niektorí respondenti nepovažujú ako dostatočné využitie potenciálu sektorových rád a navrhujú definovanie presnejších vplyvov inovácií na jednotlivé pracovné činnosti, resp. kompetenčný model, či celý NŠZ. Je preto vhodné vytvoriť dynamické štruktúrované schémy s popísaným vplyvom inovácií pre jednotlivé NŠZ. Zároveň takéto schémy majú mať možnosť tvorby všeobecných škálovateľných výstupov vplyvu inovácií na väčšiu množinu pracovných pozícií s vybranými, resp. generovanými spoločnými znakmi. Realizačný tím NP SRI vidí priestor aj na využitie počítačom asistovaných systémov, založených na prvkoch strojového učenia a umelej inteligencie pri budúcej automatizácii generovania prepojení relevantných na sledovanie inovácií a zahrnutia poznatkov z oblasti vedy a výskumu do týchto prepojení. Pri vytváraní prostriedkov na identifikáciu a prenos inovácií do štruktúr NŠZ a prognózovania ich dopadov na zmeny na trhu práce je potrebné brať do úvahy aj tzv. tunelové videnie sektorových expertov, ktoré je často spôsobené ich úzkou špecializačnou doménou a nájsť a je potrebné využiť nástroje na zamedzenie nežiadúcich efektov spomínaného javu.

16. Hodnotenie komunikácie s verejnosťou

Zo strany 56,9 % respondentov je **publicita výstupov NP SRI a činnosti sektorových rád považovaná za dostačujúcu**. Tu vidí Realizačný tím SRI potenciál na zlepšenie. Napriek výsledkom dosiahnutým počas realizácie NP SRI nebola z pohľadu respondentov dostatočne zabezpečená propagácia projektu zo strany zadávateľa.

17. Hodnotenie využiteľnosti údajov práce sektorových rád

Respondenti využili viaceré výstupy tvorené sektorovými radami napríklad na národných a medzinárodných konferenciách, na stretnutiach so školami, v rámci publikačnej činnosti, ale aj na rokovaníach s orgánmi štátnej správy a zamestnávateľmi. **Najčastejšie boli využívané štatistické dáta, ktoré poskytol Realizačný tím NP SRI.** Dáta boli využívané pri tvorbe vzdelávacích dokumentov (úprave vzdelávacích programov a vzdelávacích štandardov školského vzdelávacieho programu), ale napríklad

aj pri tvorbe stratégie vzdelávania zamestnancov. Respondenti sa tiež vyjadrovali k tomu, aký druh analýz, resp. dát by privítali v rámci ďalšej činnosti sektorovej rady (napríklad išlo o hodnotenie uplatnenia absolventov na trhu práce). V niektorých prípadoch by respondenti privítali aj porovnanie so zahraničím a pod. Na potrebu zohľadnenia špecifik sektorov v dátových analýzach poukázala Sektorová rada pre remeslá a osobné služby, ktorá združuje živnostníkov v rozmanitých profesiách. V záujme relevantného využitia dátových analýz je potrebné zohľadňovať špecifiká zastúpených profesií a ich rozmanitosť, čo je náročné. V prípade ďalších sektorových rád, ktoré združujú viaceré odvetvia, je potrebné vytvoriť samostatné analýzy pre každé z týchto odvetví.

Celkovo boli analytické a prognostické údaje dodané Realizačným tímom SRI (spoločnosťou TREXIMA Bratislava) hodnotené vysoko pozitívne – až 89,1 % respondentov. 50,4 % respondentov vyjadrilo najvyššiu mieru spokojnosti s analytickými a prognostickými vstupmi dodávateľa projektu.

18. Hodnotenie rozsahu činnosti členov sektorových rád

72,3 % respondentov uviedlo, že sa osobne nezúčastňovali pracovných skupín, resp. prípravy strategických dokumentov na národnej úrovni. Niektorí **sa zapájali do pripomienkovania dokumentov pre rezorty, do medzirezortných pracovných skupín** (napr. pre finančnú gramotnosť a systém overovania kvalifikácií), a do stretnutí **k zmenám štátneho vzdelávacieho programu pre stredné odborné školy, či do pripomienkovaní novely Školského zákona a ďalších zákonov pre odborné školstvo**. Respondenti využívali výstupy napríklad pri spracovaní štátnych vzdelávacích programov a školských vzdelávacích programov pre stredné odborné školy, či v procese zosúladovania vysokoškolského vzdelávania so štandardami pre vnútorný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania, pri tvorbe štandardov pre študijné programy. Ich participácia sa týkala aj prípravy strategických dokumentov na národnej úrovni (išlo napr. o pracovné skupiny k príprave Plánu obnovy a odolnosti SR, príprave Partnerskej dohody a Operačného programu Slovensko), či tvorbe národných, resp. odvetvových stratégií, koncepcií rozvoja jednotlivých sektorov a na tvorbe, resp. novelizácii právnych predpisov v tom-ktorom sektore.

19. Hodnotenie využiteľnosti práce sektorových rád v praxi

Respondenti sa zhodli na tom, že by sa **sektorové rady mali stať oficiálnymi účastníkmi medzirezortného pripomienkového konania v rámci legislatívneho procesu**. Ich budúci potenciál je vo využití Národnej sústavy povolání (ďalej len „NSP“) a činnosti v oblastiach skvalitňovania stredného a vysokého školstva, v kontinuálnom zabezpečovaní prenosu potrieb zamestnávateľov do

vzdelávacieho systému a tvorby aktívnych opatrení trhu práce. Majú nezastupiteľnú úlohu pri tvorbe stratégií zamestnanosti v sektore a podpore kvality a rozvoja ľudských zdrojov, pri zavádzaní zmien a inovácií do NŠZ, pri tvorbe národných a zahraničných partnerstiev, pri zavádzaní inovatívnych prístupov ako aj verifikácii sektorových analýz, prognóz a stratégií.

20. Hodnotenie Národného projektu SRI

84,6 % respondentov bolo **spokojných s implementáciou národného projektu**. 95,3 % respondentov považuje **organizačné zabezpečenie činnosti sektorových rád v rámci národného projektu SRI za optimálne**. Kľúčovou pridanou hodnotou NP SRI je, že vytvára nezávislú platformu, umožňujúcu komunikáciu a priestor na rozhodovanie expertov z celého sektora. *“Zhoda kľúčových aktérov zapojených do činnosti sektorových rád je znamenitým základom na presadzovanie záujmov a potrieb sektora”*. Vďaka zastúpeniu príslušných ministerstiev v sektorových radoch je predpoklad prenosu záverov aj do koncepčných materiálov a prípravy viacročných koncepcií a stratégií rozvoja (v niektorých prípadoch už aj došlo k previazaniu/resp. prevzatíu aktivít a opatrení navrhovaných v SSRĽZ do národných odvetvových stratégií). NP SRI pomáha prepájať trh práce so vzdelávaním a vďaka tomu zefektívňovať vzdelávací systém. Vytvára priestor na komunikáciu rôznorodých aktérov v jednotlivých sektoroch, čoho výsledkom sú aj sektorové stratégie rozvoja ľudských zdrojov (ktoré prinášajú komplexný pohľad na problémy sektora a problematiku potrieb rozvoja ľudských zdrojov, ich špecifikáciu). Veľký dôraz kladie na identifikáciu inovácií a ich vplyvu na ľudské zdroje (kompetencie, vedomosti a zručnosti), čo už nachádza odraz aj v aktualizácii študijných odborov, modernizácii vzdelávania, jeho zatraktívnení a prepájaní s praxou (či už prostredníctvom kontaktu s odborníkmi z praxe alebo systémom duálneho vzdelávania). NP SRI je tak prostriedkom na prenos a doplnenie nových požiadaviek na odborné vedomosti a zručnosti vychádzajúce z praxe do vzdelávacieho systému. Popri identifikácii inovácií a ich prenose do vzdelávacieho systému zároveň vytvára databázy inovácií, a zabezpečuje ich prenos do NŠZ. NP SRI považujú respondenti za **jedinečný prostriedok na presadzovanie záujmov a potrieb sektora pri zvyšovaní úrovne kvalifikovanosti aktuálnych aj budúcich zamestnancov**.

21. Hodnotenie zdrojov pre činnosť sektorových rád

76,3 % respondentov sa zhodlo na tom, že v prípade, ak by bolo nevyhnutné v prechodnom období zabezpečiť aktívne fungovanie sektorových rád, sú ochotní pokračovať v činnosti inou formou, ako bolo doteraz obvyklé, čo je dôkazom toho, že sú **presvedčení o význame a opodstatnenosti samotnej existencie a kontinuity činnosti sektorových rád aj v nasledujúcom období**. Práve táto kontinuita je

klúčová, pretože už opakovane bola ich činnosť prerušená a opätovné naštartovanie ich fungovania bolo náročné.

22. Odporúčania pre budúcnosť

Členovia sektorových rád vo všeobecnosti vnímajú fungovanie sektorových rád pozitívne. Skvalitniť by sa však mala prezentácia a propagácia ich výsledkov smerom k odbornej ako aj k širšej verejnosti a zintenzívniť by sa mala aj **diskusia so štátnymi inštitúciami** v záujme zvýšenia úrovne ich informovanosti o výstupoch činnosti sektorových rád, napr. o SSRĽZ.

Sektorové rady **pociťujú výraznú potrebu angažovanosti v riadení okolností, ktoré majú priamy a strategický vplyv na fungovanie sektorov národného hospodárstva.** Viacerí členovia a experti sektorových rád sa zúčastňovali na aktivitách v rámci medzirezortných pracovných skupín na tvorbe národných, resp. odvetvových stratégií, koncepcií rozvoja ľudských zdrojov, koncepcií rozvoja sektora a tvorbe, resp. novelizácii právnych predpisov. V budúcnosti by privítali **lepšie legislatívne ukotvenie činnosti sektorových rád s priamym prepojením na legislatívnu iniciatívu, zmenu legislatívy a podieľanie sa na štatistických zisťovaniach.**

Sektorové rady uvažujú nad **potrebou proporcionálnejšieho zastúpenia členov** a uvedomujú si aj to, že určité percento členov spomedzi nich by malo pracovať aktívnejšie. V inštitucionálnom zložení sektorových rád očakávajú **vyššie zastúpenie zamestnávateľov a podnikateľskej sféry a uvítali by aj viac odborníkov z regionálneho školstva.** Niektoré sektorové rady navrhovali aj zastúpenie odborníkov zo zahraničia, resp. by uvítali efektívnejší bezprostredný prenos dobrej praxe a vyskúšaných a osvedčených procesov a skúseností zo zahraničného prostredia do práce sektorových rád.

Väčšina respondentov **vníma fungovanie sektorových rád ako priestor na spájanie odborníkov z rôznych odvetví,** ktoré jednotlivý sektor zahŕňa. Vysoko oceňujú práve túto možnosť expertnej a efektívnej výmeny názorov pri diskusiách nad témami ako sú: prepájanie potrieb trhu práce a vzdelávacieho systému, vplyv inovácií a technologických zmien na procesy v sektore a s tým súvisiacu adekvátnu prípravu kvalifikovaných pracovníkov, aktuálne procesy v rámci HR managementu, vízie a potreby v oblasti riadenia ľudských zdrojov v krátkodobom aj dlhodobom horizonte. Ako významný prínos vnímajú členovia sektorových rád aj možnosti prostredníctvom Realizačného tímu SRI presadzovať návrhy sektorových rád počas rokovaní s príslušnými ústrednými orgánmi štátnej správy, so sociálnymi partnermi a ďalším inštitúciami, napr. v presadzovaní záujmov sektorových rád v oblasti

novelizácie právnych predpisov. Respondenti **vyjadrili potrebu kontinuálne pokračovať vo svojej činnosti aj v nasledujúcom období.**

2. METODOLÓGIA DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA

Hodnotenie funkčnosti a efektívnosti sektorových rád patrí do pôsobnosti Aliancie sektorových rád a vyplýva zo zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 35b časť „Aliancia sektorových rád a sektorové rady“ (ďalej len „zákon č. 5/2004 Z. z.“). Jeho zámerom je posúdiť, či a ako sú jednotlivé sektorové rady funkčné a efektívne pri plnení stanovených činností a úloh vyplývajúcich z ich štatútov. S cieľom objektívneho prehľadu o funkčnosti a efektívnosti sektorových rád bol v priebehu augusta až septembra 2022 **zrealizovaný dotazníkový prieskum u garantov, predsedov, členov a tajomníkov sektorových rád, prostredníctvom elektronického zberu údajov.**

Zámerom dotazníkového prieskumu bolo poskytnúť hodnotenie funkčnosti a efektívnosti 24 sektorových rád vytvorených v úzkej súčinnosti s profesijnými a stavovskými organizáciami, zamestnávateľmi, zástupcami odborových zväzov, zástupcami orgánov štátnej správy a územnej samosprávy, so strednými a vysokými školami a ďalšími inštitúciami hospodárskeho a spoločenského života.

Hodnotenie bolo zamerané na:

- **Funkčnosť** – reprezentuje chod, fungovanie, charakteristickú činnosť, plnenie štandardizovaných a špecifických úloh, zloženie, pôsobnosť, postavenie a význam, a to všetko v zmysle schváleného štatútu sektorových rád. Taktiež sa ňou rozumie udržanie systému riadenia, najmä plánovania a organizovania smerujúceho k splneniu cieľov v aktívnej politike zamestnanosti.
- **Efektívnosť** – reprezentuje účinnosť prijímaných opatrení, mieru dosahovania stanovených cieľov a dosiahnutého úspechu, vrátane prínosu z výstupov činnosti sektorových rád.

Dotazník bol vytvorený v online nástroji Alchemer a distribuovaný dňa 28. 7. 2022. Termín na vyplnenie bol určený do 19. 8. 2022 a v záujme zvýšenia počtu odpovedí následne predĺžený. Online dotazník, určený na vyplnenie, je dostupný na tomto linku: <https://survey.alchemer.eu/s3/90468795/Hodnotenie-funk-nosti-sektorov-ch-r-d>.

Do dotazníkového prieskumu sa zapojili všetky sektorové rady. Pôvodný súbor odpovedí bol očistený o duplicitné dodania od respondentov a čiastočne vyplnené dotazníky. Po očistení pôvodného súboru, informácie poskytl 274 respondentov a návratnosť dotazníkového zberu tak dosiahla úroveň 49 %.

Dotazník obsahoval úvodnú časť, v ktorej respondenti uvádzali základné informácie, a to: sektorovú radu, ktorú hodnotili v dotazníku a pozíciu, ktorú zastávajú v sektorovej rade. Dotazník ďalej pozostával z 55 otázok rôzneho typu, z ktorých 27 tvorili uzavreté otázky, 18 tvorili polootvorené otázky a zvyšných 10 tvorili otvorené otázky. Zisťovali sa názory členov na činnosť tajomníkov, predsedov a garantov. Respondenti mali možnosť ohodnotiť procesné riadenie, postavenie a plnenie funkcie sektorových rád. Taktiež mali možnosť vyjadriť svoj názor na využiteľnosť údajov, výstupov a prác v praxi, ale aj na komunikáciu s verejnosťou, či sektorové stratégie rozvoja ľudských zdrojov, ako jeden z kľúčových výstupov NP SRI.

Uzavreté otázky a časť polootvorených otázok, s výberom možností, boli vyhodnotené pomocou grafov a percentuálnym vyhodnotením k celkovému počtu odpovedí. Pri otvorených otázkach, kde nebolo možné zobraziť výsledky prostredníctvom grafov, boli odpovede vypísané v tabuľkách a vo vyhodnotení sú uvedené tie najčastejšie sa vyskytujúce. Otvorené otázky boli osobitne očistené od duplicít a gramaticky upravované. V dotazníku bolo nutné vyplniť všetky otázky. Niektoré zo zatvorených otázok, v závislosti od typu odpovede, boli doplnené ďalšími otázkami, v tomto prípade otvorenými, kde členovia uviedli návrhy a námety ku konkrétnej oblasti hodnotenia.

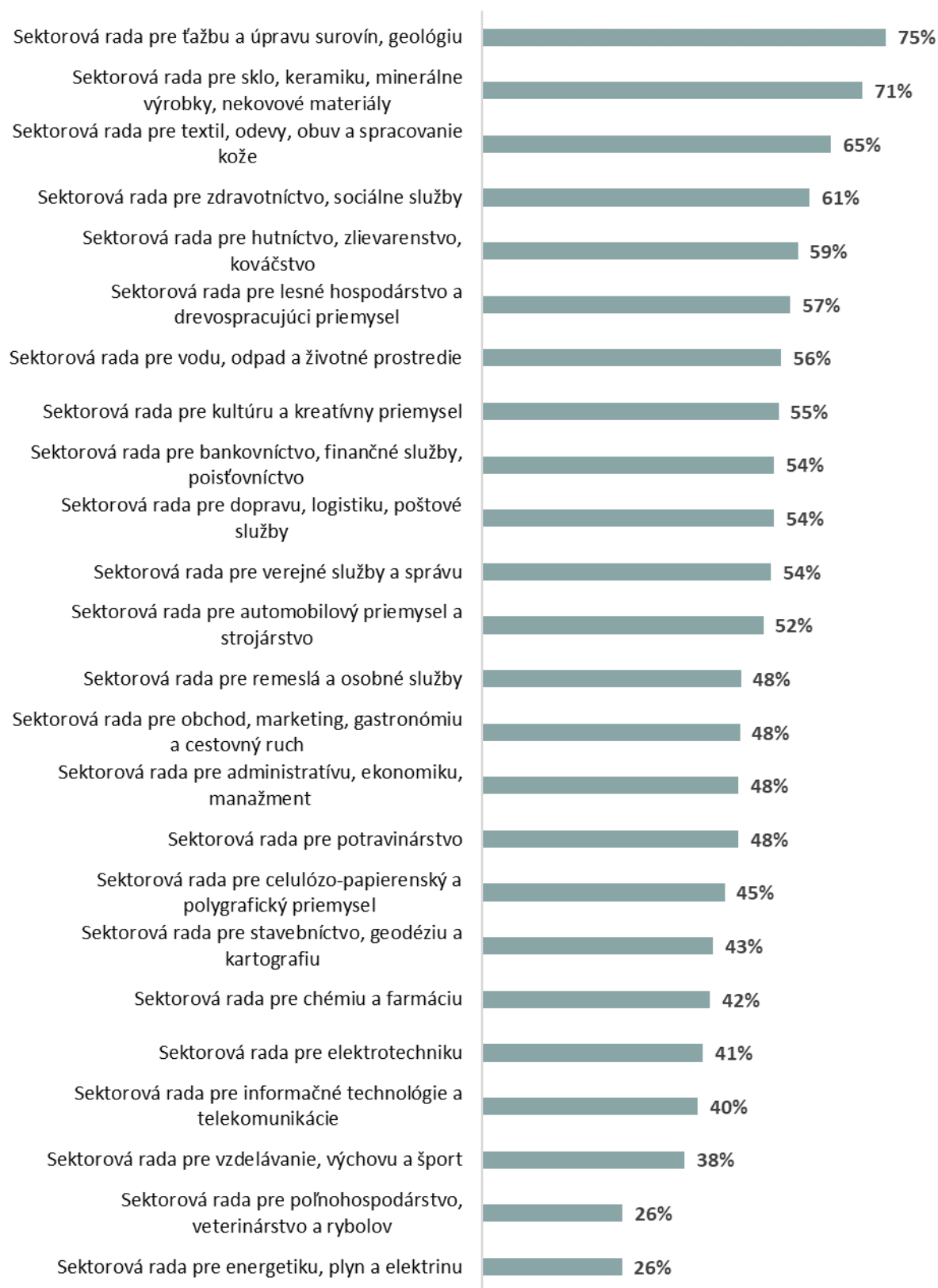
Na účely vyhodnotenia dotazníka sa garanti, predsedovia aj tajomníci označujú termínom respondenti, rovnako ako aj ostatní členovia sektorových rád, ktorí sa zúčastnili hodnotenia a vyplnili dotazník.

3. VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA K FUNKČNOSTI A EFEKTÍVNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD

Spomedzi sektorových rád bola v dotazníkovom zisťovaní najvyššia návratnosť (75 %) v Sektorovej rade pre ťažbu a úpravu surovín, geológiu. V Sektorovej rade pre sklo, keramiku, minerálne výrobky, nekovové materiály poskytlo údaje o funkčnosti a efektívnosti sektorovej rady 71 % respondentov. Naopak najnižšia návratnosť bola zaznamenaná v Sektorovej rade pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov a taktiež v Sektorovej rade pre energetiku, plyn a elektrinu na úrovni 26 % (Graf č. 1).

Dôvodom nižšej návratnosti bol, okrem iného, aj fakt, že na úrovni NP SRI je evidovaných viacero fyzických osôb so zastúpením vo viacerých sektorových radoch, ktorí v rámci osobných rozhovorov uviedli, že ich názor na mnohé otázky v dotazníku je totožný a nie je ovplyvnený danou sektorovou radou, čiže nevideli opodstatnenie duplicitného vyplňania dotazníka. Ďalším významným faktom bolo letné dovolenkové obdobie a pracovná vyťaženosť respondentov.

Graf č. 1 Návratnosť dotazníkového prieskumu podľa sektorových rád



Zdroj: Realizačný tím SRI

Všeobecné hodnotenie činnosti sektorových rád

99,3 % respondentov si myslí, že výsledky činnosti sektorových rád splnili očakávania vo vzťahu k úlohám určeným v štatúte a v zákone č. 5/2004 Z. z.

Graf č. 2 Odpovede respondentov na otázku: Splnili výsledky činnosti sektorových rád Vaše očakávania vo vzťahu k úlohám určeným v štatúte a v zákone č. 5/2004 Z. z.?

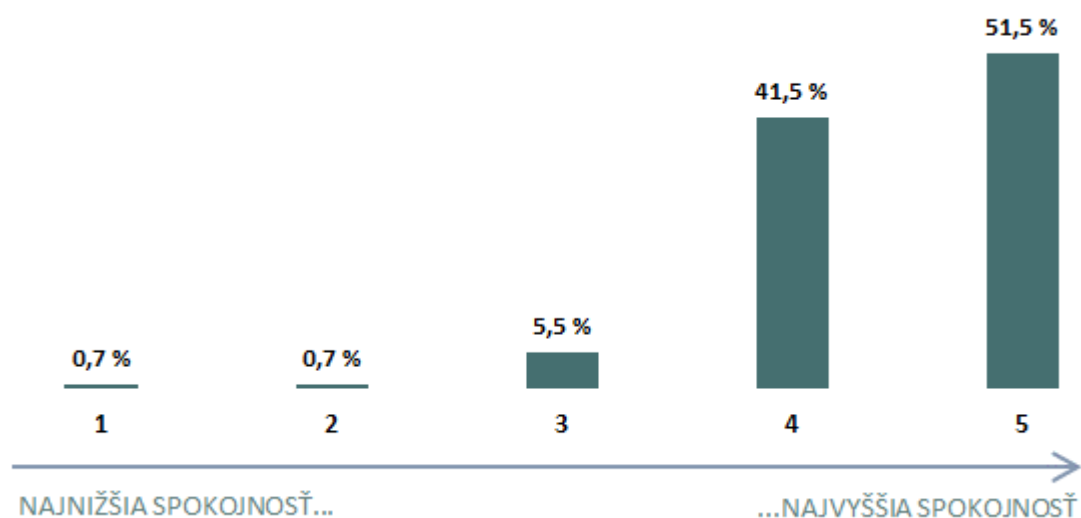


Zdroj: Realizačný tím SRI

93 % respondentov je spokojných s výsledkami činnosti sektorových rád. 51,5 % respondentov vyjadrilo maximálnu spokojnosť, hodnotením na stupni 5 (na škále od 1 do 5) a 41,5 % na stupni 4. Nižšiu mieru spokojnosti uviedli sektorové rady pre: Remeslá a osobné služby; Verejné služby a správu; Administratívu, ekonomiku, manažment a Bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo.

Respondenti mali možnosť kvalitatívne sa vyjadriť k otázke, v čom nesplnili výsledky činnosti sektorovej rady ich očakávania. Uvádzaný bol názor, že by bolo prínosné, keby sa aktivity viac preniesli do praxe (viď Tabuľku č. 1). Toto konštatovanie súviselo s implementáciou sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov do praxe. Faktom je, že realizácia väčšiny aktivít v sektorových stratégiách rozvoja ľudských zdrojov je plánovaná na obdobie 2023 – 2030. Najviac aktivít je v stratégiách plánovaných v období rokov 2023 až 2025. Hlavnou úlohou NP SRI bolo spracovanie predmetných (24) sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov a ich sprostredkovanie subjektom zodpovedným za realizáciu navrhnutých opatrení a aktivít v praxi. NP SRI nemá alokované finančné prostriedky na ich implementáciu.

Graf č. 3 Spokojnosť respondentov s výsledkami činnosti sektorových rád



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 1 Odpovede respondentov na otázku: Uveďte prosím, v čom výsledky nespĺnili Vaše očakávania

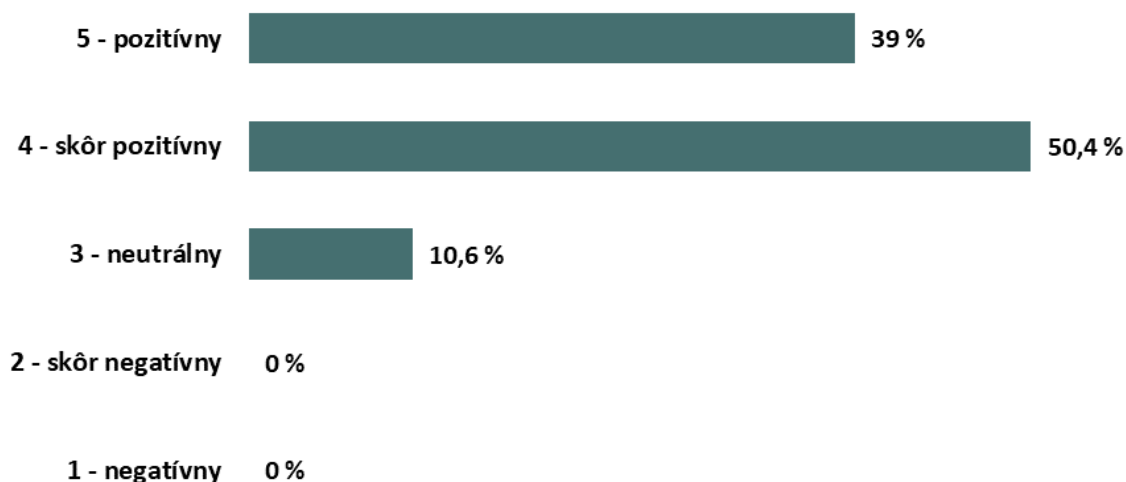
Najčastejšie odpovede

- relatívne málo z nich sa realizovalo v praxi
- za tie roky veľmi slabé premietnutie prijímaných opatrení do reálnej praxe

Zdroj: Realizačný tím SRI

Respondenti sa vyjadrovali aj k otázke efektu pri riešení potrieb zamestnávateľov na trhu práce vo vzťahu k výsledkom práce sektorových rád (Graf č. 4). 39,1 % respondentov vníma tento efekt ako pozitívny. 50,4 % respondentov uviedlo, že výsledky práce sektorových rád majú skôr pozitívny efekt. Neutrálny efekt pri riešení potrieb zamestnávateľov uviedlo 10,6 % respondentov.

Graf č. 4 Odpovede respondentov na otázku: Aký efekt pri riešení potrieb zamestnávateľov na trhu práce majú výsledky práce sektorových rád? (Např. či majú vplyv na stav/konkurencieschopnosť sektora/zabezpečenie adekvátnych ľudských zdrojov v sektore?)



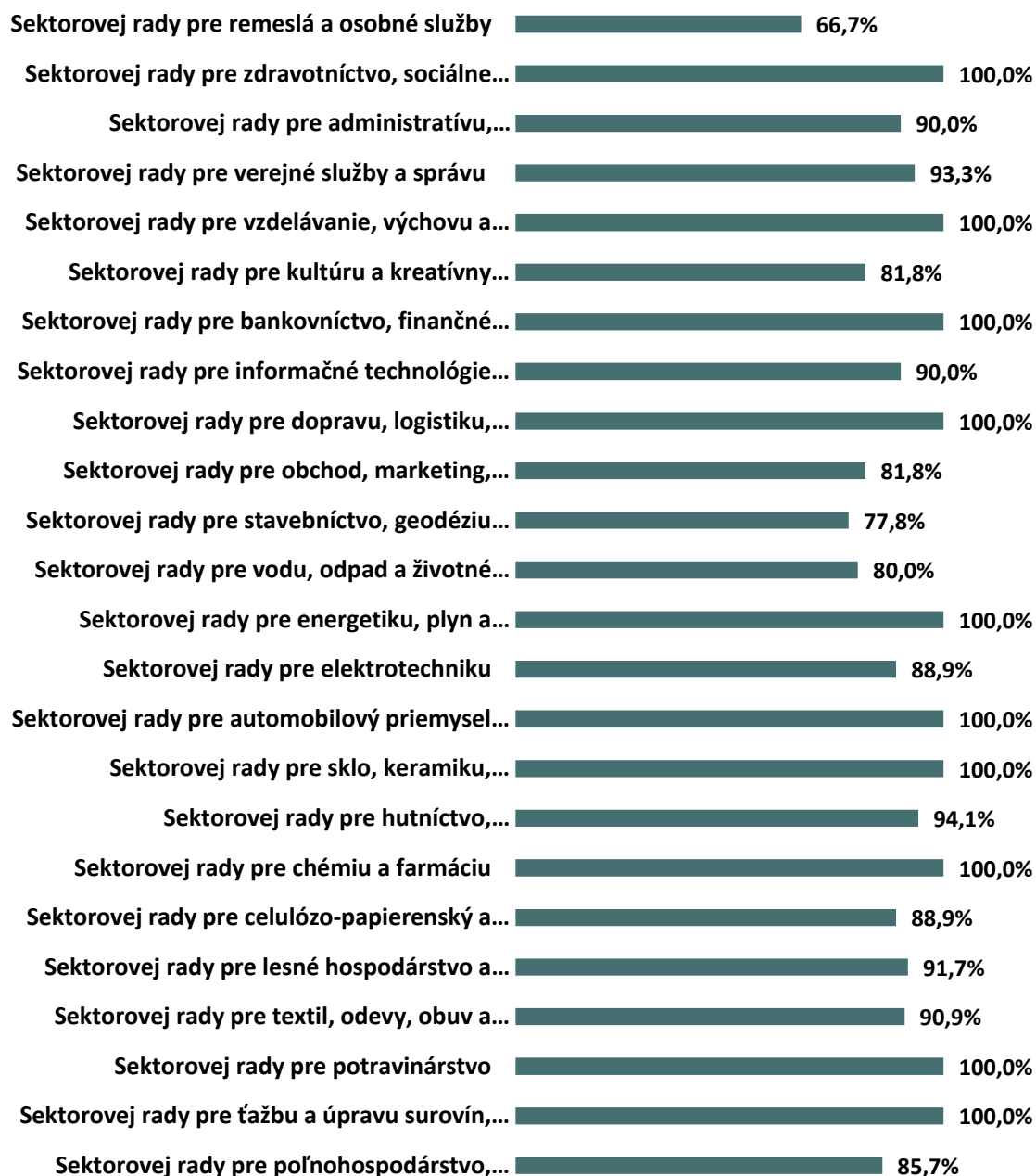
Zdroj: Realizačný tím SRI

Zastúpenie určených divízií SK NACE Rev. 2 v sektorových radoch

Zastúpenie všetkých určených divízií Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 v jednotlivých sektorových radoch je predpokladom odborného pokrytia a garancie všetkých existujúcich zamestnaní v národnom hospodárstve v rámci 24 sektorov. Respondenti z desiatich sektorových rád uviedli, že jednotlivé sektorové rady v 100 % zastupujú všetky určené divízie SK NACE Rev. 2.

Respondenti uvideli, že Sektorová rada pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel nezastupuje všetky divízie SK NACE Rev.2, pretože existujú prieniky, a to so Sektorovou radou pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov. Ide o oblasť rybolovu a akvakultúry a taktiež oblasť agrolesníctva. Konštatovanie neúplného zastúpenia vybraných divízií SK NACE Rev. 2 za Sektorovú radu pre remeslá a osobné služby (66,7 %) súvisí s tým, že viaceré oblasti osobných služieb a remesiel nie sú z kapacitných dôvodov prítomné. Podľa respondentov by bolo vhodné, aby sektorové rady v budúcnosti flexibilnejšie reagovali na zmeny v sektore, a to prispôbovaním (dopĺňaním, zmenou) členskej základne.

Graf č. 5 Odpovede respondentov na otázku: Zastupuje sektorová rada všetky určené divízie SK NACE Rev. 2?

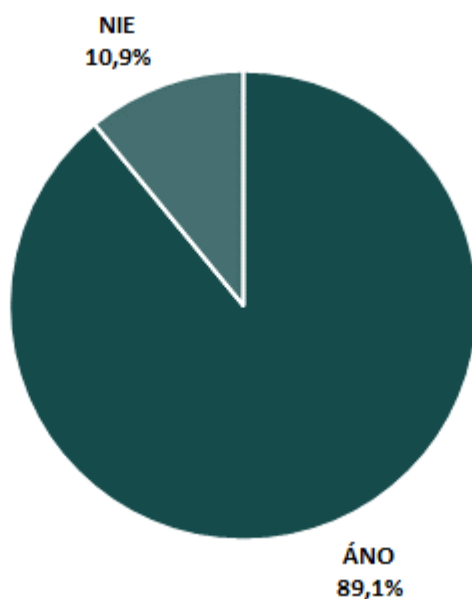


Zdroj: Realizačný tím SRI

Inštitucionálne zloženie sektorových rád

Inštitucionálne zloženie sektorových rád je prevažnou väčšinou (89,1 %) respondentov považované za optimálne (Graf č. 6). V dotazníkoch sa viackrát vyskytla požiadavka na členstvo vyššie postavených zástupcov relevantných ministerstiev, ktorí majú právomoc presadzovať zmeny v strategickom smerovaní sektorov, legislatívnom konaní, či prijímaní koncepčných cieľov. Respondenti považujú za kľúčové početnejšie a aktívnejšie zapojenie expertov z oblasti školstva (hlavne stredných odborných škôl) a posilnenie počtu zástupcov zamestnávateľov v sektorových radoch. Niektorí respondenti navrhli aj doplnenie sektorových rád o člena/členov z kontrolných inštitúcií štátu (napr. inšpektorát práce, inšpekcia životného prostredia). Respondenti poukázali aj na nedostatočné zastúpenie zo strany vedecko-výskumných inštitúcií a príslušných ústavov Slovenskej akadémie vied (Sektorová rada: pre automobilový priemysel a strojárstvo; pre chémiu a farmáciu; pre vzdelávanie, výchovu a šport). Zloženie Sektorovej rady pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože by bolo podľa respondentov vhodné posilniť o zástupcov (zamestnávateľov) z odboru výroby textilu a spracovania kože, (zamestnávateľov aj škôl) z odboru výroby obuvi a (škôl) z odboru spracovania kože. Respondenti z tejto Sektorovej rady tiež vnímajú, že rada zastupuje a nahrádza zamestnávateľský zväz, nakoľko v ani jednom z ich odvetví neexistuje inštitucionálny zástupca obhajujúci záujmy sektora. Respondenti zo Sektorovej rady pre vodu, odpad a životné prostredie by zase privítali posilnenie zastúpenia z odvetvia životného prostredia, odpadového hospodárstva, vodohospodárskej výstavby, či zo stredných odborných škôl zo stredného a západného Slovenska. Sektorová rada pre dopravu, logistiku, poštové služby by zase uvítala početnejšie zastúpenie expertov z oblasti logistiky, hoci čo sa týka dopravy, zastúpené sú všetky jej druhy a tiež všetky najvýznamnejšie podniky sektora. Respondenti zo Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby upozornili na potrebu väčšieho priestoru pre odborníkov z praxe, ktorí majú aktívnu remeselnú živnosť, čím by sa zabezpečila praktická znalosť remesla/osobných služieb a praktické skúsenosti z danej oblasti.

Graf č. 6 Odpovede respondentov na otázku: Je podľa Vás inštitucionálne zloženie sektorových rád optimálne?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 2 Odpovede respondentov na otázku: Keby ste v rámci inštitucionálneho a/alebo personálneho zloženia sektorovej rady mohli niečo zmeniť, čo by to bolo?

Najčastejšie odpovede

- Zastúpenie vyššie postavených zástupcov relevantných ministerstiev, ktorí majú právomoc niečo presadiť a zmeniť.
- Viacej členov zo školstva (hlavne stredných odborných škôl).
- Posilniť, zvýšiť počet zástupcov zamestnávateľov.
- Viac organizácií verejného sektora (hlavne VÚC).

Zdroj: Realizačný tím SRI

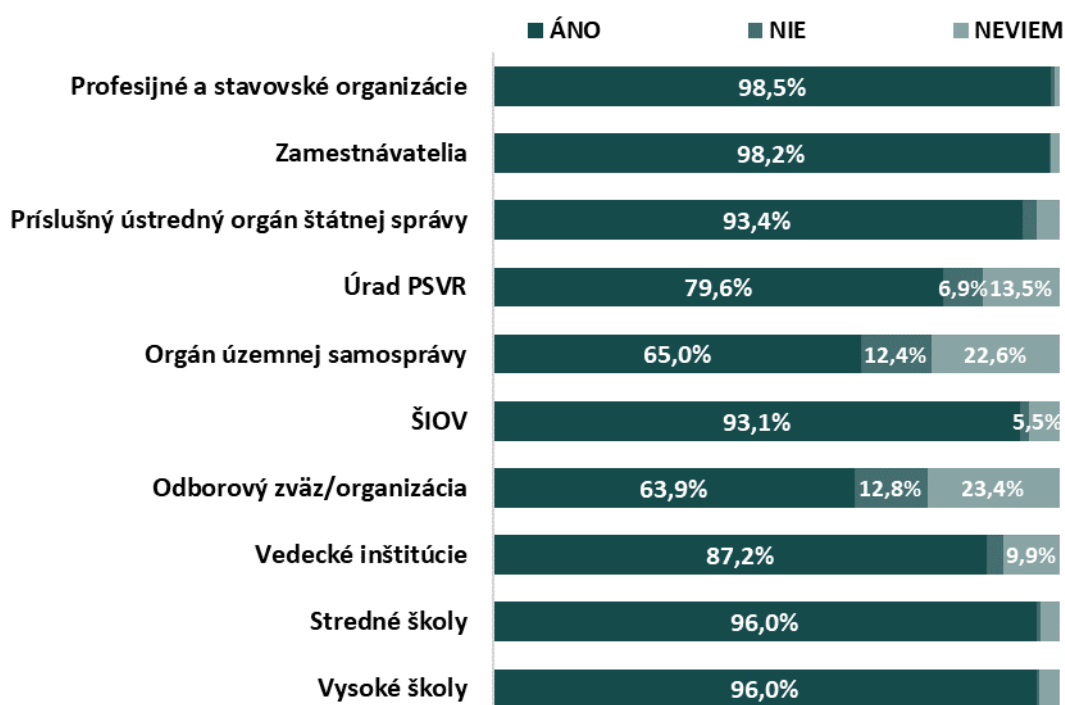
Z Grafu č. 7 je zrejmé, že z pohľadu zloženia sektorových rád boli respondentmi označení ako najrelevantnejší zástupcovia Profesionálne a stavovské organizácie (98,5 %), Zamestnávateľia (98,2 %), Vysoké školy (96 %), rovnako tak aj Stredné školy (96 %), Príslušný orgán štátnej správy (93,4 %), ŠIOV (93,1 %) a Vedecké inštitúcie (87,2 %).

V rámci odpovedí respondentov pri opodstatnenosti zastúpenia v sektorových radách Orgánu územnej samosprávy, Odborového zväzu/organizácie, Úradu PSVR boli zaznamenané odpovede nie, resp. „Neviem“ v rozsahu od 20 % - 36 %.

Veľmi pozitívne je vnímané prepojenie expertov zo škôl, zamestnávateľov a vedeckých inštitúcií s praxou v sektorových radách, a to z oho dôvodu efektívneho prenosu potrieb a požiadaviek do vzdelávacieho systému. ...*„zástupcovia vzdelávania by mali mať priamy kontakt s cieľmi a stratégiami, ktoré zamestnávatelia potrebujú presadiť“*.

Rôznorodosť zástupcov v sektorovej rade je nevyhnutná aj pri tvorbe a revízii národných štandardov zamestnaní (ďalej len „NŠZ“). Len v prípade, ak majú experti priamy kontakt s praxou, vedia, aké požiadavky sa kladú na zamestnanca, aké činnosti sa vykonávajú v praxi a následne vedia vyplniť relevantné NŠZ. (viď Tabuľka č. 3).

Graf č. 7 Odpovede respondentov na otázku: V zložení sektorových rád by mali zostať:



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 3 Poznámky respondentov k zloženiu sektorovej rady:

Najčastejšie odpovede

- Viac zástupcov zamestnávateľov.

• Asi by som ponechala všetky subjekty, a to aj z toho dôvodu, že zástupcovia vzdelávania by mali mať priamy kontakt s cieľmi a stratégiami, ktoré zamestnávateľia potrebujú presadiť. Na druhej strane by mali vypracovávať napr. NŠZ, len ak majú priamy kontakt s praxou, vedia, aké požiadavky sa kladú na zamestnanca, aké činnosti sa vykonávajú v praxi, aby nenastavovali niečo, čo nepoznajú priamo z praxe. To prepojenie expertov zo škôl a vedeckých inštitúcií na prax je dôležité a malo by byť preukázateľné.

- Orgán územnej samosprávy - reprezentatívne za všetky.

- Vysoké školy.

- Viac organizácií verejného sektora (hlavne VÚC).

Zdroj: Realizačný tím SRI

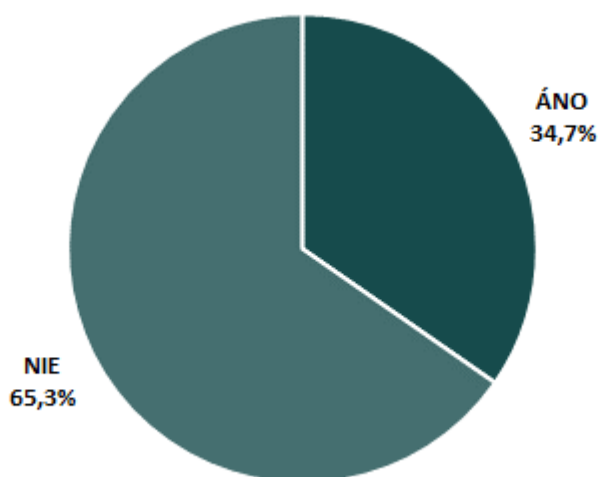
Posúdenie členstva v sektorových radách

Respondenti sa vyjadrovali aj k definovaniu podmienok na členstvo v sektorovej rade. 65,3 % respondentov nepovažuje za nutné, aby boli definované jednoznačné podmienky/kritériá na členstvo v sektorovej rade (viď Graf č. 8). Tí, čo stanovenie podmienok podporujú ako odporúčané kritériá na

členstvo, uviedli: prax v odbore, vzdelanie člena, jeho/jej pracovné skúsenosti a odbornú spôsobilosť (viď Tabuľku č. 4).

V dotazníku bolo tiež zisťované, aká by mala byť minimálna funkcia zástupcu orgánu štátnej správy v sektorovej rade (Graf č. 9). Najviac respondentov sa zhodlo na tom, že riadiaca úroveň nerozhoduje pri výbere zástupcu orgánu štátnej správy do sektorovej rady (45,3 % hlasujúcich členov). 28,8 % respondentov si myslí, že minimálna funkcia zástupcu orgánu štátnej správy v sektorovej rade by mala byť riaditeľ odboru a 19,3 % sa vyjadrilo, že by malo ísť o generálneho riaditeľa sekcie.

Graf č. 8 Odpovede respondentov na otázku: Mali by byť definované jednoznačné podmienky/kritériá na členstvo v sektorovej rade (napr. pracovné zaradenie člena, veľkostná kategória organizácie a pod.)?



Zdroj: Realizačný tím SRI

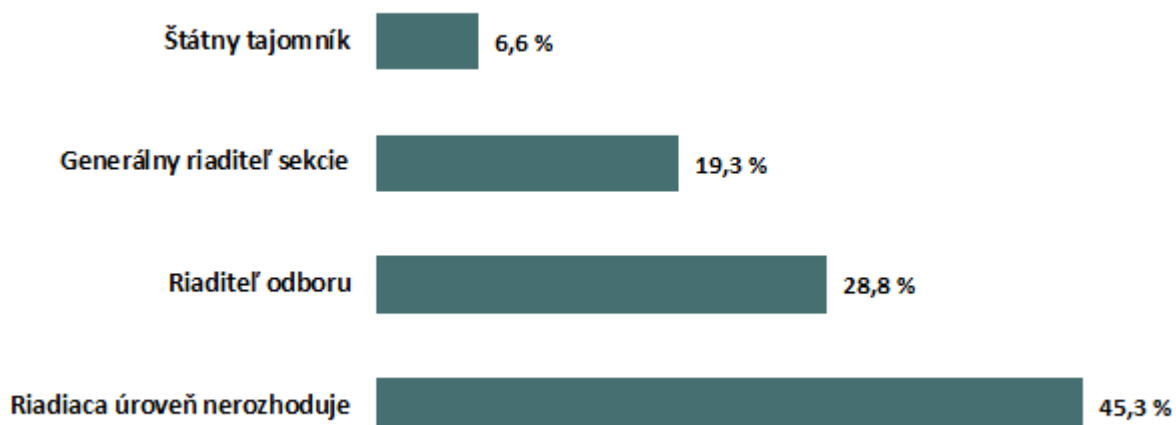
Tabuľka č. 4 Odpovede respondentov na otázku: Aké podmienky/kritériá by ste napr. navrhovali?

Najčastejšie odpovede

- Prax v odbore, vzdelanie.
- Pracovné skúsenosti.
- Odborná spôsobilosť členov.
- Veľkosť organizácie/počet zamestnancov.
- Prax v danej oblasti, prípadne aktívna práca v danom sektore.

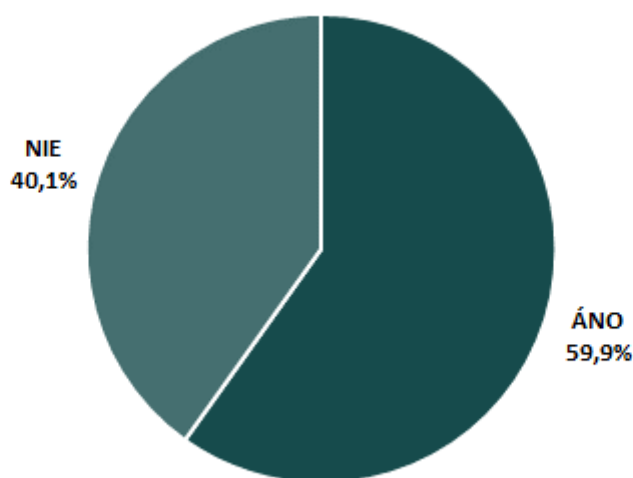
Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 9 Odpovede respondentov na otázku: Aká by podľa Vás mala byť minimálna funkcia zástupcu orgánu štátnej správy v sektorovej rade?



Zdroj: Realizačný tím SRI

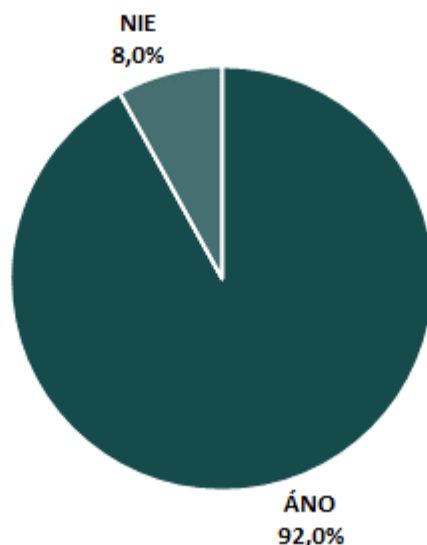
Graf č. 10 Odpovede respondentov na otázku: Je podľa Vás prínosné, ak jeden člen v sektorovej rade zastupuje viaceré inštitúcie?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Vyššie uvedený graf naznačuje, že viac ako 40 % respondentov nepovažuje za prínos kumuláciu zastupovania viacerých inštitúcií jedným členom. Z praxe sa ukazuje, že môže ísť najmä o situácie, kedy napr. kumulácia funkcie riaditeľa strednej odbornej školy a zástupcu samosprávneho kraja môže so sebou niesť názorový a záujmový rozpor.

Graf č. 11 Odpovede respondentov na otázku: Naplnilo zloženie sektorových rád naplno požiadavky štatútu vo vzťahu k inštitucionálnemu zloženiu?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie činnosti tajomníkov sektorových rád

Štatút sektorovej rady vymedzuje pôsobnosť sektorovej rady, jej základné úlohy, zásady jej činnosti, stanovuje princípy jej vnútornej organizácie, podmienky členstva, administratívne a finančné zabezpečenie jej činnosti. Zo štatútu vyplývajú tajomníkov najmä nasledovné úlohy:

- zabezpečuje organizačno–technickú stránku činnosti rady,
- koordinuje termíny a priebeh rokovaní rady v súlade s jej úlohami,
- metodicky usmerňuje členov rady a pracovné skupiny rady,
- vedie personálnu a mzdovú agendu rady v členení podľa jednotlivých sekcií,
- zodpovedá za aktualizáciu zoznamu členov rady,
- metodicko-technicky a organizačne zabezpečuje všetky úlohy súvisiace s činnosťou pracovných skupín.

Celkovo je možné konštatovať, že plnenie úloh a výkon funkcie zo strany tajomníkov boli hodnotené vysoko pozitívne. Respondenti z 22 sektorových rád uviedli najvyššiu mieru spokojnosti (100 %) s činnosťou tajomníka. Pri dvoch sektorových radách bola miera spokojnosti nižšia, a to pri Remeslách a osobných službách (91,7 %) a Poľnohospodárstve, veterinárstve a rybolove (83,3 %).

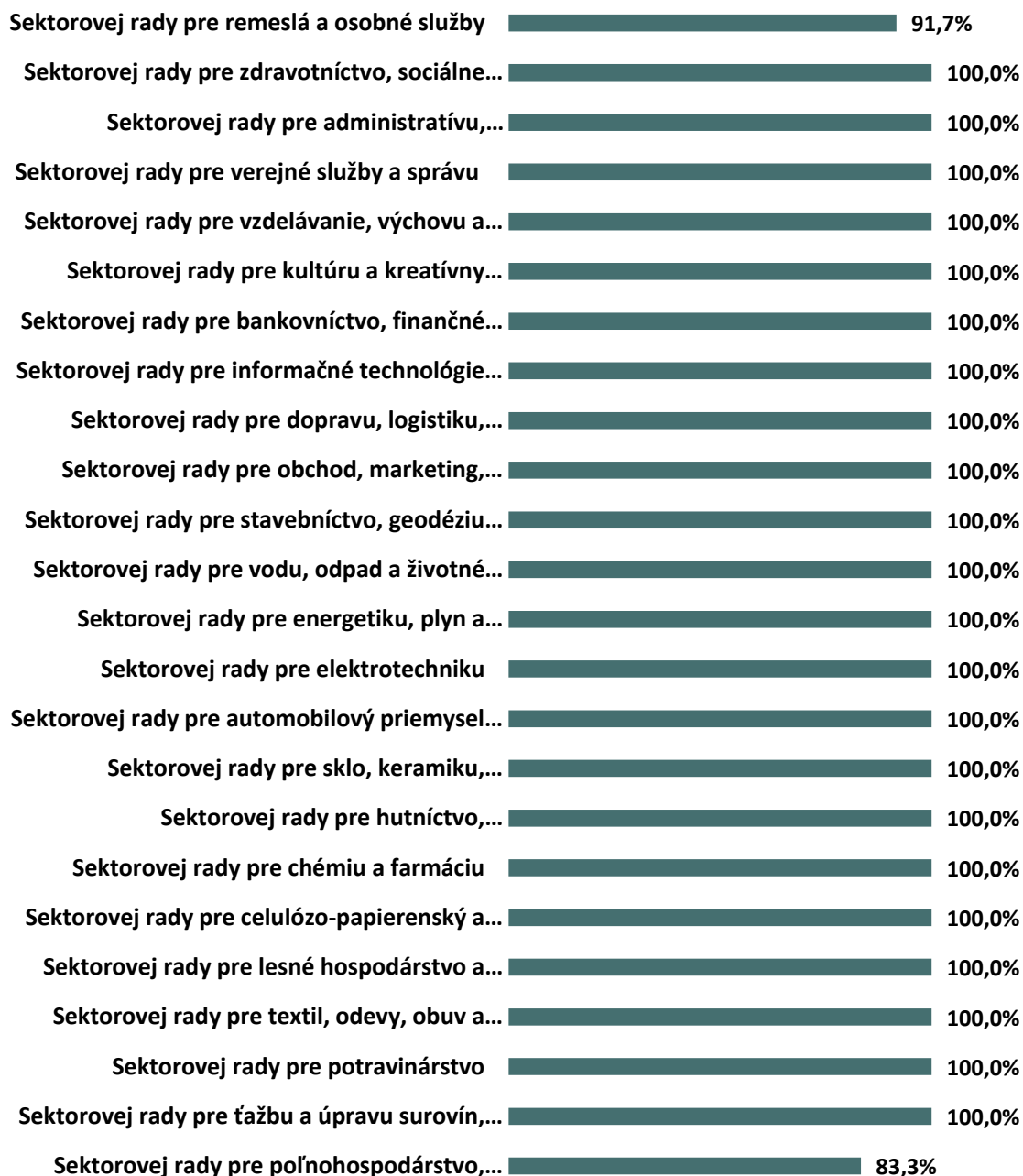
94,8 % respondentov vyjadrilo najvyššiu mieru spokojnosti s činnosťou tajomníkov pri poskytovaní dostatočných informácií o úlohách a plánoch sektorových rád na nasledujúce obdobie (Graf č. 13). 93,3 % respondentov považovalo komunikáciu tajomníkov za vysoko zrozumiteľnú a dostatočnú. 100 %

respondentov uviedlo, že tajomník dokázal aktívne a efektívne riešiť ich námety a vzniknuté problémy v sektorovej rade.

Pozícia tajomníka je pre kvalitné a efektívne fungovanie sektorovej rady strategická a kľúčová.

Výberu a zaškoleniu tajomníkov venoval Realizačný tím SRI náležitú pozornosť a vyvinuté úsilie sa prejavilo aj na vyššie uvedenom hodnotení. Kľúčové kompetencie tajomníka boli nastavené nasledovne: excelentné komunikačné a organizačné zručnosti, vyššia digitálna gramotnosť, analytické myslenie, poznanie charakteristiky sektora a jeho vývojových tendencií, znalosť relevantných informácií týkajúcich sa metodických a organizačno-technických usmernení, schopnosť riešiť problémy, manažovať úlohy, ako aj aktívne a efektívne riešiť námety členov sektorovej rady. Prax ukázala, že mimoriadne dôležitou je stabilita a nemennosť osôb na pozícii tajomníka.

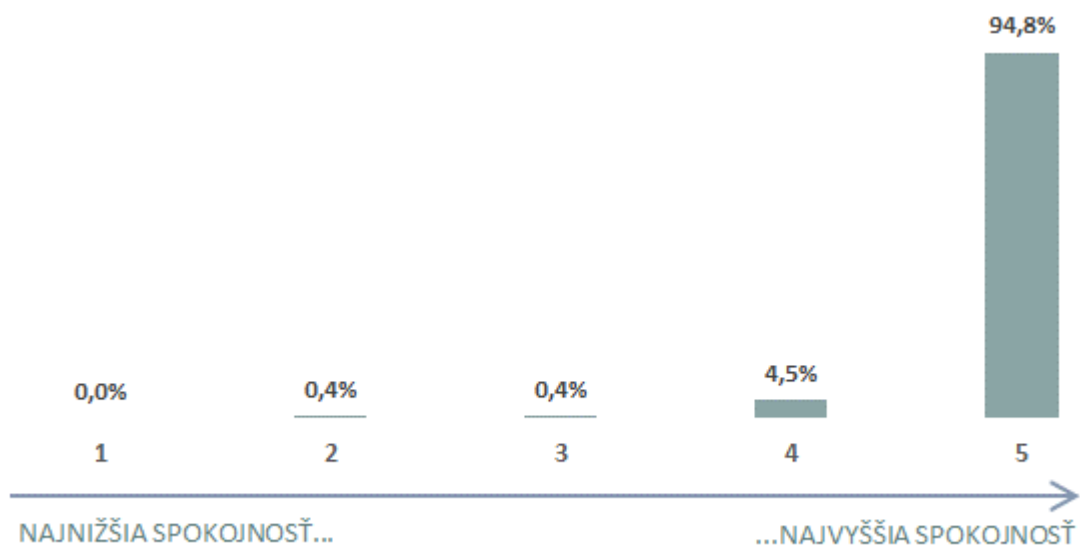
Graf č. 12 Odpovede respondentov na otázku: Ako ste celkovo spokojný s činnosťou tajomníka sektorovej rady?



Zdroj: Realizačný tím SRI

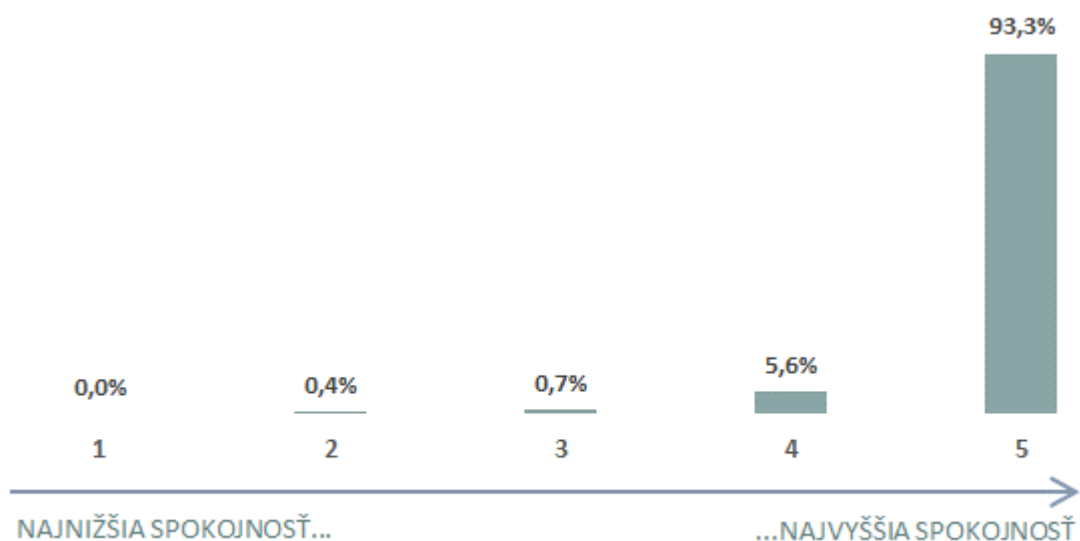
Poznámka: Graf vyjadruje kumulovanú úroveň spokojnosti (stupeň spokojnosti 4 + stupeň spokojnosti 5 - keďže pri týchto dvoch stupňoch vyjadrili respondenti prevládajúcu spokojnosť).

Graf č. 13 Odpovede respondentov na otázku: Poskytoval Vám tajomník dostatočné informácie o úlohách a plánoch sektorovej rady na nasledujúce obdobie?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 14 Odpovede respondentov na otázku: Komunikoval s Vami tajomník pri zadávaní úloh, vysvetlení, objasnení zadania zrozumiteľne tak, aby ste mali dostatočné informácie na vykonanie úlohy, splnenie zadania (písomne alebo osobne)?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 15 Odpovede respondentov na otázku: Dokázal tajomník sektorovej rady aktívne a efektívne riešiť námety jej členov a vzniknuté problémy v sektorovej rade?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie predsedov sektorových rád

Štatút sektorovej rady vymedzuje pôsobnosť predsedu sektorovej rady nasledovne:

- riadi činnosť rady, reprezentuje radu a koná v jej mene,
- zodpovedá za činnosť rady prezidentovi Aliancie,
- zvoláva a vedie rokovania rady,
- vymenúva a riadi činnosť členov a tajomníka rady,
- zriaďuje v prípade potreby pracovné skupiny rady,
- schvaľuje odmeny členom rady.

Respondenti 17-tich sektorových rád uviedli najvyššiu mieru spokojnosti (100 %) s činnosťou predsedu sektorovej rady. Päť sektorových rád vyjadrilo vyššiu ako 90 %-nú mieru spokojnosti. Najmenej spokojní boli členovia Sektorovej rady pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov (83,4 %), čo ale vo všeobecnosti taktiež vyjadruje vysokú mieru spokojnosti s činnosťou predsedu sektorovej rady. 82,4 % respondentov si myslí, že predsedovia dokázali aktívne a efektívne riešiť námety členov a vzniknuté problémy v sektorových radoch. Takmer všetci respondenti (98 %) sa zhodli na tom, že predsedovia dokázali plniť úlohy v súlade so štatútom.

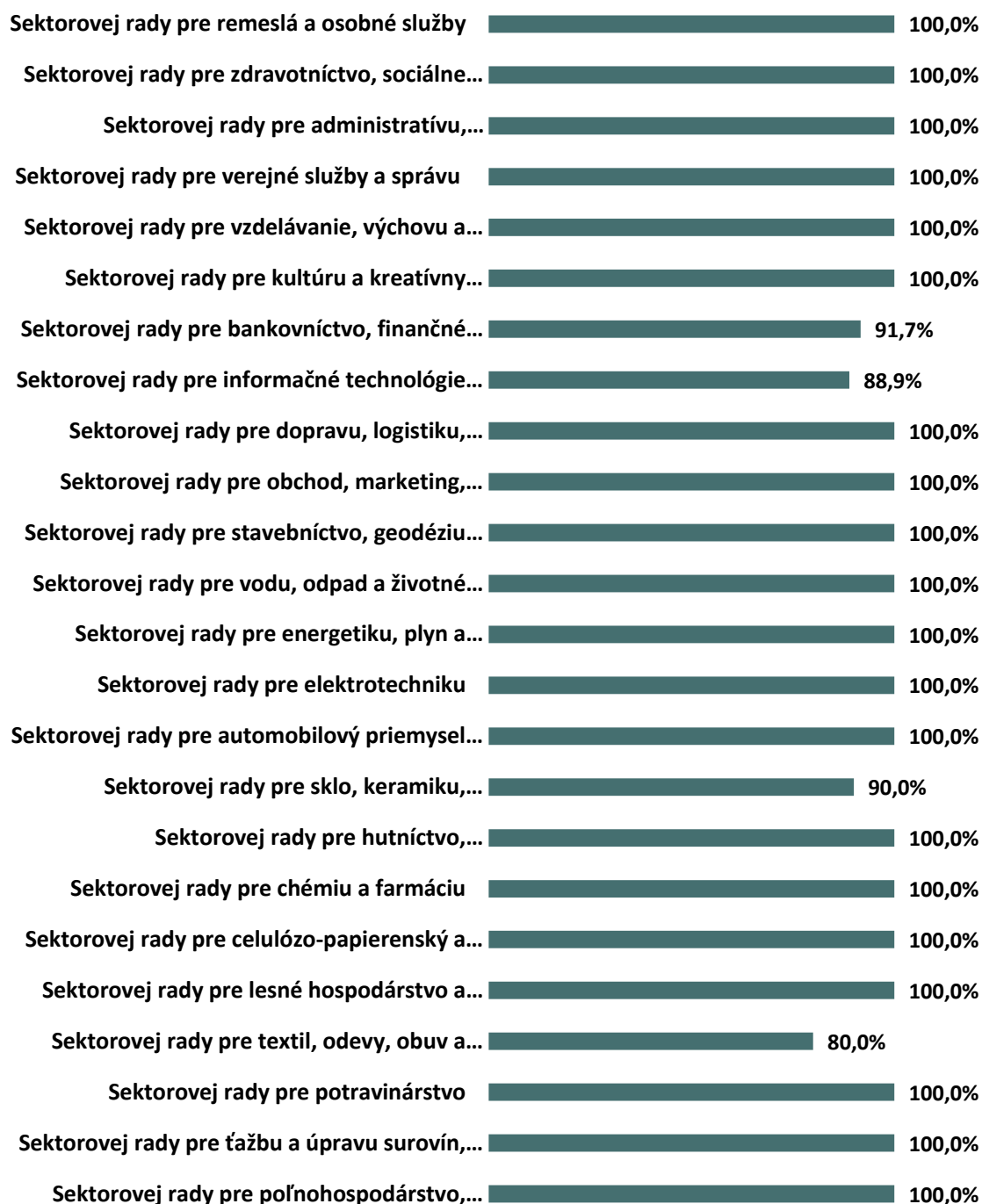
Graf č. 16 Odpovede respondentov na otázku: Ako ste celkovo spokojný s činnosťou predsedu sektorovej rady?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Poznámka: Graf vyjadruje kumulovanú úroveň spokojnosti (stupeň spokojnosti 4 + stupeň spokojnosti 5 - keďže pri týchto dvoch stupňoch vyjadrili respondenti prevládajúcu spokojnosť).

Graf č. 17 Odpovede respondentov na otázku: Dokázal predseda sektorovej rady riadiť, reprezentovať sektorovú radu – konať v jej mene, zodpovedať za jej činnosť, zvolávať a viesť rokovania sektorovej rady, v prípade potreby zriaďovať pracovné skupiny sektorovej rady a pod.?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie garantov sektorových rád

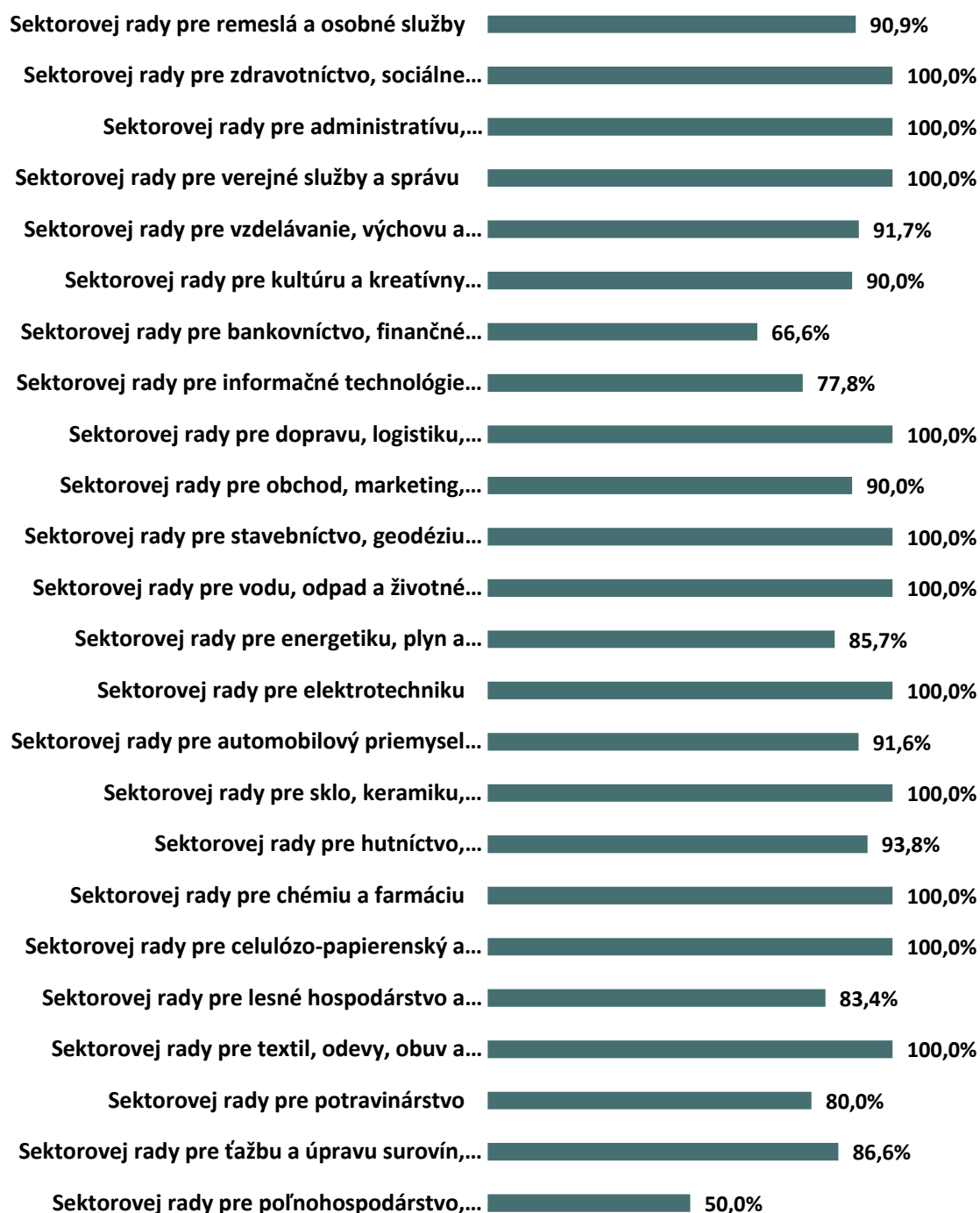
Zo štatútu sektorovej rady vyplývajú garantovi úlohy:

- dohliadať na odbornú úroveň výsledkov činnosti rady,
- metodicky usmerňovať činnosť rady a radou zriadené pracovné skupiny,
- prenášať do činnosti rady metodické usmernenia odborných inštitúcií,
- vyjadrovať sa k výsledkom činnosti rady a písomne potvrdzovať ich správnosť.

Jedenásť sektorových rád vyjadrilo najvyššiu mieru spokojnosti (100 %) s činnosťou garantov. V šiestich sektorových rádoch respondenti uviedli spokojnosť na viac ako 90 %. Najmenej spokojní s činnosťou garanta boli respondenti v Sektorovej rade pre bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo (66,6 %) a Sektorovej rade pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov (50 %) (Graf č. 18).

Respondenti v 16-tich sektorových rádoch sa vyjadrili, že garanti dokázali na 100 % plniť úlohy vyplývajúce zo štatútu. Najnižšiu spokojnosť uviedla Sektorová rada pre informačné technológie a telekomunikácie (77,8 %) a Sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch (Graf č. 19).

Graf č. 18 Odpovede respondentov na otázku: Ako ste celkovo spokojný s činnosťou garanta sektorovej rady?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Poznámka: Graf vyjadruje kumulovanú úroveň spokojnosti (stupeň spokojnosti 4 + stupeň spokojnosti 5 - keďže pri týchto dvoch stupňoch vyjadrili respondenti prevládajúcu spokojnosť).

Graf č. 19 Odpovede respondentov na otázku: Dokázal garant dohliadať na odbornú úroveň výsledkov činnosti sektorovej rady cez jej metodické usmerňovanie, upresňoval plnenie cieľov a konkrétne úlohy? Vyjadroval sa k výsledkom činnosti sektorovej rady?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Poznámka: Graf vyjadruje úroveň spokojnosti 5.

Hodnotenie sektorových partnerstiev

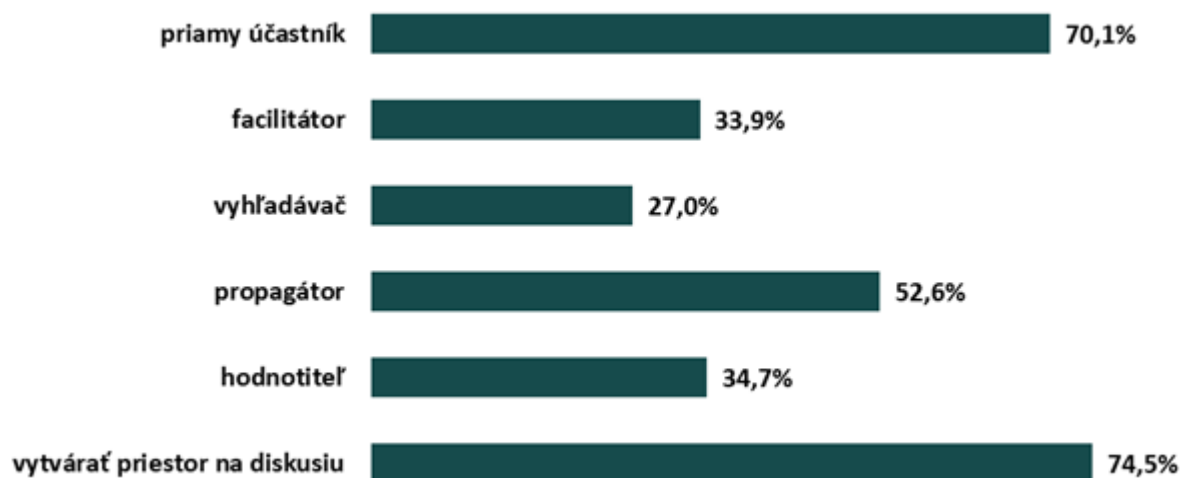
Sektorové partnerstvá sú zoskupenia zamestnávateľov, vzdelávacích inštitúcií, profesijných združení a iných subjektov, ktoré svojím úsilím a spoločnými aktivitami dokážu riešiť aktuálne výzvy sektora, resp. potreby regiónu a hľadať možnosti na realizáciu prospešných aktivít na zabezpečovanie kvalifikovanej pracovnej sily.

Je nesporné, že sektorové rady majú odborné predpoklady (tak personálne, vzhľadom na ich expertné zázemie, ako aj v súvislosti s aktivitami, ktoré navrhovali v procese tvorby sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov), aby významnou mierou prispeli k riešeniu sektorových alebo regionálnych problémov formou vytvárania sektorových partnerstiev. Tento predpoklad potvrdili aj odpovede respondentov, keď 74,5 % z nich sa zhodlo vo svojich odpovediach na tom, že by sektorová rada mala pri vytváraní sektorových partnerstiev vytvárať dostatočný priestor na diskusiu. 70,1 % respondentov uviedlo, že sektorová rada by mala spĺňať funkciu priameho účastníka sektorového partnerstva. Respondenti vo významnej miere označili, že sektorové rady by mali spĺňať aj funkciu propagátora (52,6 % členov) a hodnotiteľa (34,7 %). Tieto výsledky dokazujú záujem byť nápomocní v procese vytvárania sektorových partnerstiev, a to vo viacerých pozíciách. Sektorové partnerstvá predstavujú efektívny nástroj na presadzovanie a postupnú implementáciu navrhnutých opatrení a aktivít v sektorových stratégiách rozvoja ľudských zdrojov do praxe.

60,6 % respondentov sa vyjadrilo, že organizácie zastúpené v sektorových radách sa zapájajú do sektorových partnerstiev, projektov s inými inštitúciami. Existujúce partnerstvá sú zamerané väčšinou na systém duálneho vzdelávania, vytváranie partnerstiev stredných a vysokých škôl so zamestnávateľmi, ale aj na partnerstvá so štátnymi a verejnými inštitúciami (viď Tabuľku č. 5).

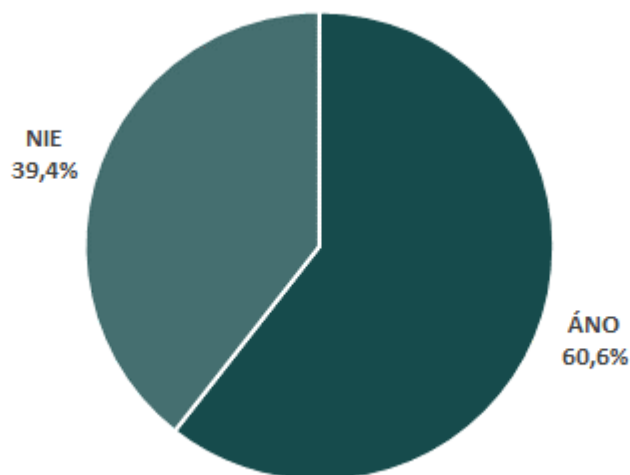
Problematika sektorových partnerstiev je jednou z kľúčových výziev, ktoré sektorové rady realizovali v rámci svojej činnosti. Je žiaduce pre ich účasť vytvoriť v nasledujúcom období širší priestor, nakoľko vytvárajú priame spojenie trhu práce so vzdelávaním, čím prispievajú k plneniu významnej spoločenskej úlohy - rozvoju kvalifikovanosti ľudských zdrojov v súlade s potrebami zamestnávateľov.

Graf č. 20 Odpovede respondentov na otázku: Aké funkcie má podľa Vás spĺňať sektorová rada pri vytváraní sektorových partnerstiev? (môžete uviesť aj viaceré funkcie)



Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 21 Odpovede respondentov na otázku: Zapájajú sa organizácie zastúpené v sektorovej rade do sektorových partnerstiev, projektov s inými inštitúciami?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 5 Odpovede respondentov na požiadavku: Prosím, vymenujte konkrétne sektorové partnerstvá a projekty s inými inštitúciami

Najčastejšie odpovede

- Duálne vzdelávanie, partnerstvá škôl so zamestnávateľmi.
- Partnerstvá so strednými a vysokými školami.

Najčastejšie odpovede

- MPSVR SR, ŠIOV, MŠVVŠ SR.

- Národné projekty.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Názory respondentov z jednotlivých sektorových rád a konkrétne zameranie/aktivity sa v rámci sektorových partnerstiev výrazne líšia, napr. Sektorová rada pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu uvádza široký záber spolupráce samotnej Sektorovej rady so špecializovanými komorami/profesijnými organizáciami (Komora geodetov a kartografov so Zamestnávateľským zväzom kartografie a so Slovenskou komorou stavebných inžinierov).

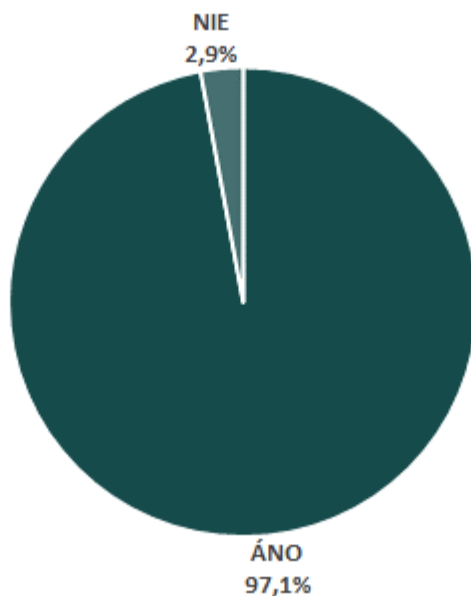
Najširší záber realizovaných sektorových partnerstiev uvádza Sektorová rada pre verejné služby a správu (ÚVO SR; Právnická fakulta Univerzity Komenského; Generálne riaditeľstvo ZVJS; Akadémia Policajného zboru, Žilinská univerzita v Žiline; Fakulta bezpečnostného inžinierstva; Republiková únia zamestnávateľov; vybrané stredné odborné školy (obchodné akadémie); Asociácia prednostov úradov miestnej samosprávy v SR (APÚMS SR); Únia miest Slovenska; Združenie miest a obcí Slovenska, Asociácia komunálnych ekonómov v SR; Združenie hlavných kontrolórov; Asociácia kontrolórov územnej samosprávy; Regionálne vzdelávacie centrá; Najvyšší kontrolný úrad v SR; MO SR; MV SR).

Hodnotenie procesného riadenia

Realizačný tím SRI počas celého projektového obdobia kládol mimoriadny dôraz na zabezpečenie **pravidelných rokovaní sektorových rád**, čo možno dokumentovať časovým harmonogramom konania rokovaní jednotlivých sektorových rád, prípravou programu zameraného na aktuálne úlohy vyplývajúce zo zadania projektu, zabezpečením účasti členov, priestorovým a ďalším materiálnym vybavením. Celkovo bolo v sledovanom období **zrealizovaných 264 rokovaní sektorových rád**. Realizačný tím SRI vysoko oceňuje angažovanosť a aktivitu zástupcov sektorových rád, ktorá sa naplno prejavila v období pandémie COVID-19, kedy všetky aktivity boli presmerované do online prostredia. Vyžadovalo to síce zvýšené nároky na organizáciu a technické zabezpečenie, ale žiadna z plánovaných aktivít nebola zrušená či zdržaná. Bolo preto potrebné zistiť, ako vynaložené úsilie hodnotia členovia sektorových rád.

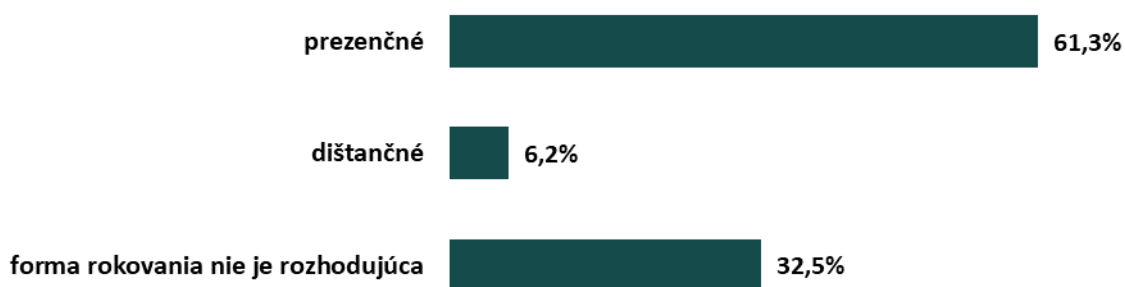
Takmer všetci - 97,1 % respondentov považuje za dôležité **zabezpečiť pravidelnosť rokovaní sektorových rád, a to v záujme podpory funkčnosti pri plnení ich cieľov**. 61,3 % respondentov si myslí, že je efektívnejšie prezenčné rokovanie sektorových rád. Pre 32,5 % respondentov nie je forma rokovania sektorových rád rozhodujúca. Zvyšných 6,2 % členov by preferovalo dištančné rokovania.

Graf č. 22 Odpovede respondentov na otázku: **Považujete za dôležité zabezpečiť pravidelnosť rokovaní sektorových rád v záujme podpory funkčnosti v plnení jej cieľov?**



Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 23 Odpovede respondentov na otázku: **Je podľa Vás efektívnejšie dištančné rokovanie alebo prezenčné rokovanie sektorových rád?**



Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie postavenia a plnenie funkcie sektorových rád

Respondenti sa vyjadrovali k problematike zastupiteľnosti sektorových rád ako nezávislých združení vytvorených zo zákona (viď Tabuľku č. 6). Z uvedených odpovedí vyplýva, že **sektorové rady zohľadňujú najmä odborné požiadavky daného sektora, združujú odborníkov a vytvárajú priestor na diskusiu a riešenie problémov**. Poskytujú systému celoživotného vzdelávania a ďalším aktérom priamu spätnú väzbu od zamestnávateľov v sektore. Prepájajú vzdelávanie s praxou a umožňujú prenos nových poznatkov do vzdelávania. Vytvárajú nezávislé sektorové stratégie rozvoja ľudských zdrojov so zohľadnením inovačných trendov v odbore.

94,2 % respondentov si myslí, že ich aktivity môžu pri plnení úloh a cieľov sektorových rád napomôcť pri riešení problémov a potrieb s ľudskými zdrojmi, pri adekvátnom vzdelávaní pracovníkov a so zamestnanosťou v danom sektore (Graf č. 24). Konkrétny prínos vidia v podpore systému duálneho vzdelávania, pri špecifikácii NŠZ a identifikácii odborných vedomostí a zručností v konkrétnych NŠZ, optimalizácii prípravy ľudských zdrojov, pri aktualizácii vzdelávacích programov, zadaní inovácií a sledovaní inovačných trendov. Sektorové rady sú premostením medzi zamestnávateľmi, štátnymi inštitúciami a poskytovateľmi vzdelávania, čo umožňuje prenos poznatkov a podnetov od zamestnávateľov ku školám, ale i od škôl k reprezentantom štátu. Sektorové rady sú nositeľmi najaktuálnejších informácií o dianí v sektore. V niektorých prípadoch (napr. Sektorová rada pre textil, odevy, obuv a spracovávanie kože) sektorová rada zastupuje a nahrádza profesijný a zamestnávateľský zväz, nakoľko ani v jednom z odvetví, ktoré zastupuje, neexistuje inštitucionálny zástupca obhajujúci záujmy sektora. V danom prípade Sektorová rada formuluje aj koncepčné smerovanie odvetví, poskytuje odborné stanoviská v sektore smerom k štátnym inštitúciám.

Z výsledkov dotazníkového prieskumu možno konštatovať, že na základe identifikovanej pridanej hodnoty sektorových rád je v budúcom období dôležité využiť sektorové rady ako:

- nositeľa aktuálnych informácií o sektore určených na zdieľanie s laickou a odbornou verejnosťou,
- identifikátora kľúčových inovácií v sektore, ktoré budú zásadným spôsobom meniť požiadavky na kvalitu ľudských zdrojov,
- prognostika budúceho vývoja na trhu práce s identifikáciou budúcich odborných vedomostí, odborných zručností a kompetencií kvalifikovanej pracovnej sily,
- prepájača významných predstaviteľov sektora so zástupcami systému celoživotného vzdelávania s cieľom zosúladovania dopytu a ponuky na trhu práce,

- stratéga pri stanovovaní kľúčových opatrení a aktivít na skvalitnenie a zabezpečenie dostatku kvalifikovanej pracovnej sily pre sektor,
- iniciátora vytvárania sektorových partnerstiev na implementáciu opatrení na zlepšenie prípravy ľudských zdrojov na trh práce,
- implementátora opatrení na skvalitnenie ľudských zdrojov do praxe,
- garanta Národnej sústavy povolání s jednotnou štruktúrou NŠZ ako popisu požiadaviek zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu.

Tabuľka č. 6 Odpovede respondentov na otázku: V čom je podľa Vás sektorová rada nezastupiteľná ako nezávislé združenie vytvorené zo zákona?

Najčastejšie odpovede

- Sektorová rada je nezávislá od iných vplyvov a zohľadňuje čisto odborné požiadavky daného sektora. Vytváranie nezávislých sektorových stratégií so zohľadnením inovačných trendov v odbore.
- Združenie odborníkov na jednom mieste s možnosťou diskusie a nájdenia riešení.
- V odbornosti.
- Poskytuje priamu spätnú väzbu od zamestnávateľov v sektore.
- Priame prepojenie vzdelávania s praxou, prenos nových poznatkov.
- V posudzovaní potrieb trhu práce a v špecifikácii požiadaviek na prípravu.
- Stanovenie požiadaviek pre vzdelávanie v sektore.
- Prepojenie požiadaviek zamestnávateľov a praxe so vzdelávaním.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 7 Odpovede respondentov na otázku: V čom vidíte kľúčovú pridanú hodnotu sektorovej rady?

Najčastejšie odpovede

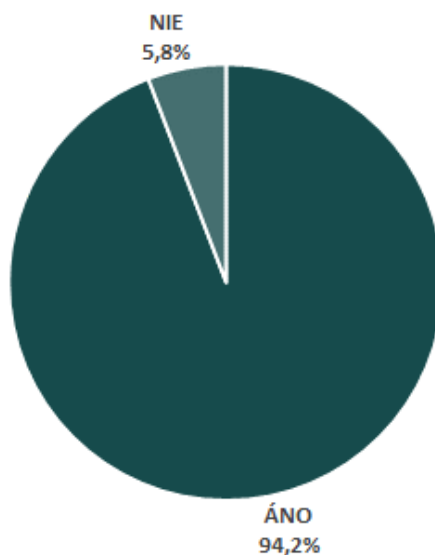
- Pridanou hodnotou je zdieľanie informácií naprieč celým sektorom a rovnako veľmi efektívna výmena skúseností.
- V odbornosti členov, v ich snahe posúvať veci k lepšiemu.
- Prepojenie trhu práce a školského systému, t. j. prepojenie medzi požiadavkami zamestnávateľov na zamestnancov a vzdelávacím systémom.
- Kľúčovú pridanú hodnotu vidím v aktualizácii národných štandardov zamestnaní, keďže na aktualizácii sa podieľajú zástupcovia zamestnávateľov, u ktorých sa tieto zamestnania vyskytujú a pripomienkujú ich zástupcovia škôl a ďalších organizácií.

Najčastejšie odpovede

- V identifikácii potrieb sektora a definovaní inovácií do budúcnosti a identifikácii požiadaviek na zručnosti a vedomosti zamestnancov na konkrétne povolania a pracovné pozície.
- Získavanie aktuálnych informácií zo sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov a zadefinovanie inovačných trendov pre ďalšie plánovanie procesu odborného vzdelávania a prípravy resp. vízie školy.
- Berie do úvahy pohľad zamestnávateľa, prepája ich s verejným sektorom a inými inštitúciami, prináša návrhy tzv. zdola nahor, na základe reálnych skúseností od zamestnávateľov, škôl, inštitúcií atď.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 24 Odpovede respondentov na otázku: Môžu Vaše aktivity pri plnení úloh a cieľov sektorových rád napomôcť pri riešení problémov a potrieb s ľudskými zdrojmi, s adekvátnym vzdelávaním pracovníkov a zamestnanosťou v danom sektore?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 8 Odpovede respondentov na požiadavku: Prosím, uveďte konkrétny prínos

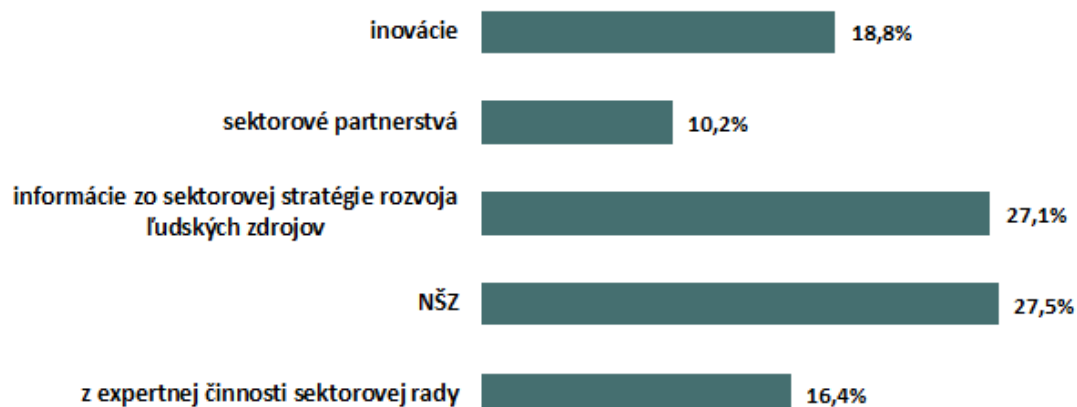
Najčastejšie odpovede

- Podpora systému duálneho vzdelávania.
- Identifikácia odborných vedomostí a zručností v konkrétnom NŠZ.
- Optimalizácia prípravy ľudských zdrojov.
- Pri aktualizácii vzdelávacích programov.
- Pomôžu špecifikovať jednotlivé NŠZ, sledujú sa aktuálne trendy a inovácie.
- Zadefinovanie inovácií a sledovanie trendov.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Respondenti sa v rámci dotazníka vyjadrovali k tomu aké výstupy využili v praxi. Najviac (27,5 %) respondentov využilo v praxi NŠZ ako výstupy z NP SRI. 27,1 % respondentov využilo najmä informácie zo sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov (SSRLZ). 10,2 % respondentov využilo v praxi sektorové partnerstvá.

Graf č. 25 Odpovede respondentov na otázku: Uveďte, ktoré výstupy z projektu SRI ste využili v praxi



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 9 Odpovede respondentov na otázku: Ako ste vybrané výstupy z projektu SRI využili?

Najčastejšie odpovede

- Pri svojej práci.
- Pri tvorbe vlastných stanovísk a analýz.
- Prenos do kariérového poradenstva.
- Pre informovanie uchádzačov a záujemcov o zamestnanie o požiadavkách na jednotlivé pracovné pozície.
- Pri tvorbe školského vzdelávacieho programu.
- V personalistike, pri spracovaní požiadaviek na obsadenie pracovných pozícií.

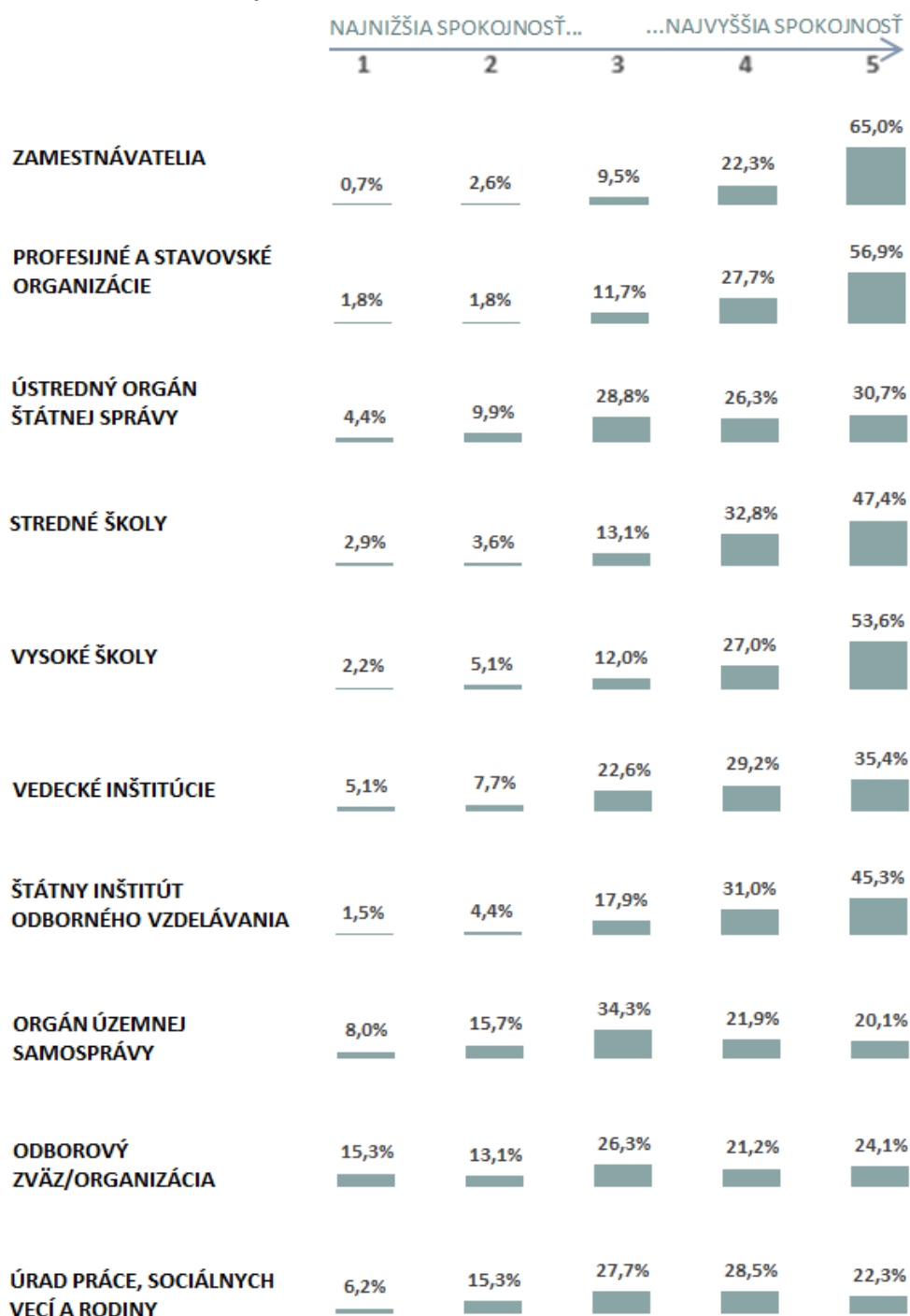
Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie podielu inštitúcií na plnení poslania sektorových rád

Podľa analýzy výsledkov dotazníkového prieskumu možno konštatovať, že respondenti oceňujú ako najvyšší prínos na plnení poslania sektorových rád aktivity zamestnávateľov (65 % respondentov vyjadrilo maximálnu spokojnosť), profesijných a stavovských organizácií (56,9 %) a vysokých škôl (53,6 %) (Graf č. 26).

Z odpovedí respondentov je tiež zrejmé, že prínosom boli aj aktivity ŠIOV – ide napríklad o Sektorovú radu pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov (57 % respondentov uviedlo spokojnosť na stupni 4), či Sektorovú radu pre potravinárstvo (70 % respondentov uviedlo maximálnu spokojnosť), ale napríklad aj 54 % respondentov zo Sektorovej rady pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože uviedlo najvyššiu spokojnosť s prínosom ŠIOV.

Graf č. 26 Odpovede respondentov na otázku: Ako hodnotíte prínos jednotlivých inštitúcií do činnosti sektorových rád?



Zdroj: Realizačný tím SRI

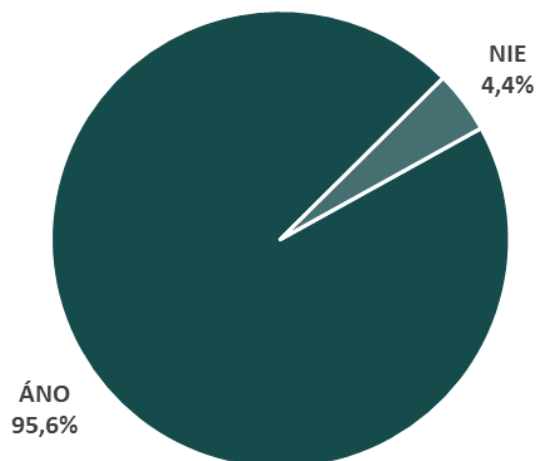
Hodnotenie sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov

SSRLŽ boli kľúčovým výstupom NP SRI. 95,6 % respondentov sa vyjadrilo, že SSRLŽ sú vhodným nástrojom na zabezpečenie kvalifikovaných ľudských zdrojov v nadväznosti na inovačné trendy a vývoj na trhu práce. 93,1 % respondentov sa zhodlo na tom, že SSRLŽ je implementovateľná v sektore, v ktorom pôsobia (Graf č. 27).

Vysoko hodnotenou časťou SSRLŽ boli nielen opatrenia, ale aj analytická časť SSRLŽ, ktorá poskytuje veľké množstvo využiteľných štatistických údajov, identifikáciu kritických a kľúčových činiteľov, ktoré boli následne využité pri tvorbe iných rezortných strategických materiálov. Podklady zo SSRLŽ pre sektor Kultúry a kreatívneho priemyslu boli napríklad využité pri tvorbe rezortnej Stratégie kultúry a kreatívneho priemyslu 2030. Publikovaná SSRLŽ v sektore Informačné technológie a telekomunikácie bola v značnej miere zúročená pri tvorbe Národnej stratégie digitálnych zručností a v Akčnom pláne digitálnej transformácie Slovenska. Národné lesnícke centrum využilo SSRLŽ pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel na definovanie potrieb pre Národný lesnícky program a na vytvorenie konceptu obsahu kontinuálnej mediálnej kampane Viac dreva/lesa do života, vrátane jej personálnych a ekonomických požiadaviek a zahrnutie lesníckej pedagogiky do učebných osnov základných škôl (v rámci príležitostných aktivít).

V prípade negatívnych odpovedí respondenti najčastejšie vnímali nedostatok možností (časových, materiálno-technických, personálnych) reálnej implementácie definovaných úloh.

Graf č. 27 Odpovede respondentov na otázku: Je podľa Vás sektorová stratégia rozvoja ľudských zdrojov (SSRLŽ) vhodným nástrojom na zabezpečenie kvalifikovaných ľudských zdrojov v nadväznosti na inovačné trendy a vývoj trhu práce?



Zdroj: Realizačný tím SRI

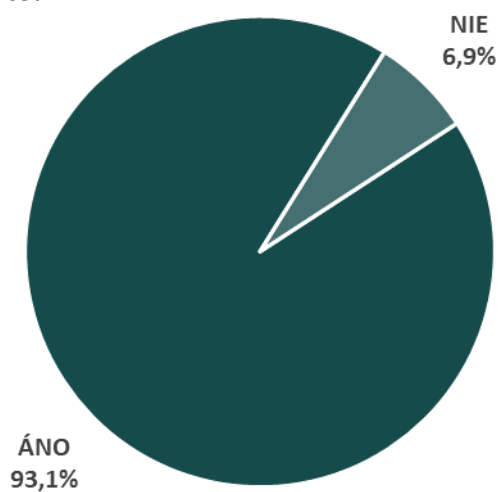
Tabuľka č. 10 Odpovede respondentov na požiadavku v prípade negatívnej odpovede: Prosím, uveďte dôvod Vášho tvrdenia:

Najčastejšie odpovede

- Vnímam nedostatok reálnej implementácie definovaných úloh.
- V súčasnom nastavení to nemá priame prepojenie.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 28 Odpovede respondentov na otázku: Je podľa Vás SSRIZ implementovateľná v sektore, v ktorom pôsobíte?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Pri zápornej odpovedi na predmetnú otázku boli najčastejšie uvedené nasledujúce tvrdenia (viď Tabuľku č. 11):

Tabuľka č. 11 Odpovede respondentov na požiadavku v prípade negatívnej odpovede: Prosím, uveďte dôvod Vášho tvrdenia

Najčastejšie odpovede

- O výstupe nie sú relevantne informované všetky zúčastnené strany a príslušné rezorty s materiálom aktívne nepracujú.
- Neexistujú efektívne nástroje na implementáciu.
- Bola by implementovateľná, pokiaľ by štát zabezpečil jej financovanie.
- Informovanosť v rámci sektora je v tomto štádiu podľa mňa nedostatočná a nie sú vytvorené podmienky na implementáciu aj z hľadiska personálnych zdrojov, ktoré by túto implementáciu pomohli zabezpečiť.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 12 Odpovede respondentov na otázku: V čom vidíte najväčšie výzvy implementácie SSRLZ do praxe?

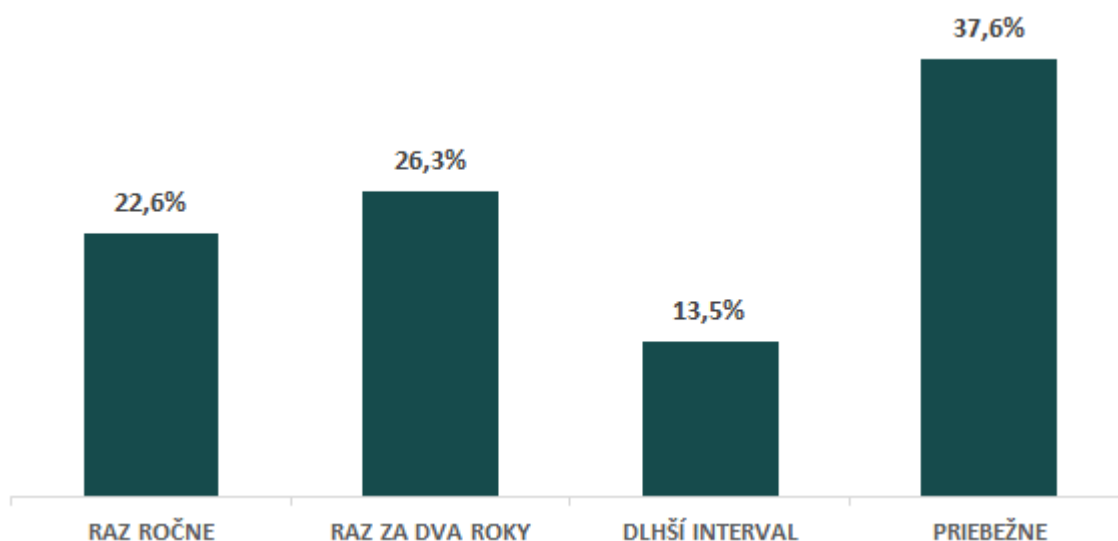
Najčastejšie odpovede

- Zabezpečenie zdrojov, informácií a kapacít.
- Prispôbovanie sa aktuálnemu trhu práce.
- V reforme stredného a vysokého školstva a propagácii odvetvia.
- Zmena systému vzdelávania na základe požiadaviek zamestnávateľov, v prepojení vzdelávania a praxe.
- Prepojenie inovačných trendov s trhom práce.
- V zabezpečení chýbajúcich odborníkov na trhu práce.
- V podpore potrieb trhu práce, v zavádzaní inovácií do obsahu vzdelávania.
- Časová, finančná a personálna náročnosť.
- Finančné zdroje na implementáciu opatrení a inovácií.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Najvyššie percento respondentov (37,6 %) vyjadrilo názor, že SSRLZ by mala byť aktualizovaná priebežne. 26,3 % preferuje aktualizáciu SSRLZ raz za dva roky. Iba 13,5 % by zvolilo dlhší interval aktualizácie SSRLZ.

Graf č. 29 Odpovede respondentov na otázku: Ako často by mala byť podľa Vás SSRĽZ aktualizovaná?



Zdroj: Realizačný tím SRI

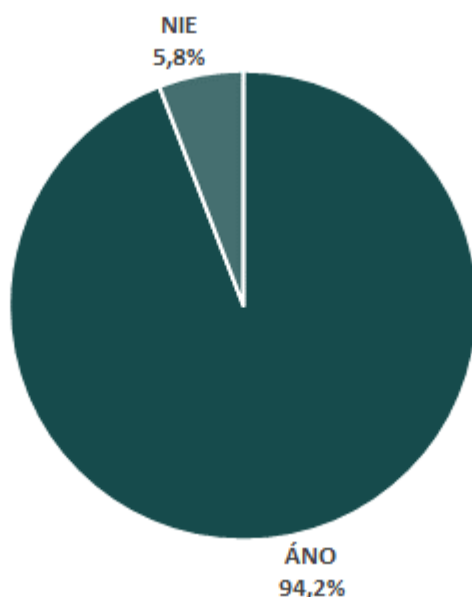
Tabuľka č. 13 Odpovede respondentov na otázku: Na aké oblasti, v kontexte potrieb trhu práce, by sa mala aktualizácia SSRĽZ prioritne zamerať?

Najčastejšie odpovede

- Aktualizácia požiadaviek zamestnávateľov na jednotlivé povolania a ich "párovanie" s učebnými a študijnými odbormi.
- Zabezpečenie dostatku kvalifikovaného personálu pre implementáciu prichádzajúcich inovácií.
- Nové inovácie, trendy, technológie.
- Oblasť vzdelávania, oblasť prepojenia trhu práce a vzdelávania.
- Digitalizácia, automatizácia.
- Na nedostatkové profesie a ich efektívne riešenia.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 30 Odpovede respondentov na otázku: Sú aktivity uvedené v akčnom pláne SSRĽZ postačujúce pre rozvoj sektora?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Do akčného plánu v SSRĽZ by členovia sektorových rád najčastejšie doplnili nasledovné (viď Tabuľku č. 14).

Tabuľka č. 14 Odpovede respondentov na požiadavku: Uvedte prosím, čo by ste v akčnom pláne zmenili, resp. doplnili

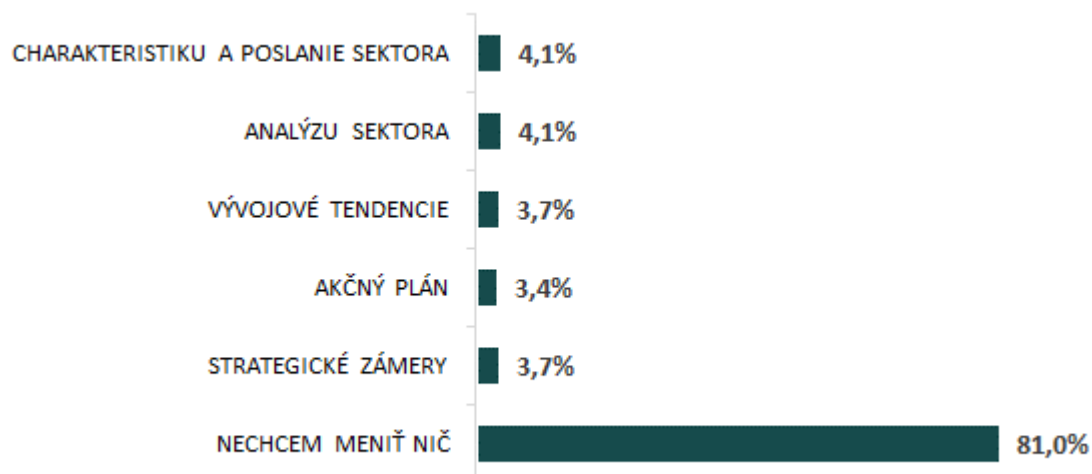
Najčastejšie odpovede

- Je potrebné reagovať ďalšími aktivitami na nové výzvy a reagovať aj na prichádzajúce zmeny.
- Aktivity treba neustále aktualizovať, dopracovávať, prispôbovať aktuálnej situácii hlavne v oblasti formovania štátnych politík.
- Treba ich neustále rozvíjať.
- Prispôbenie akčného plánu aktuálnej situácii.

Zdroj: Realizačný tím SRI

81 % respondentov nechce meniť štruktúru SSRĽZ. 4,1 % respondentov by zo SSRĽZ vylúčili analýzu sektora, jeho charakteristiku, a poslanie. Naopak najčastejšími odpoveďami **na rozšírenie SSRĽZ boli doplnenie špecifikácie k očakávaniam vývoja v sektore v najbližších 5-tich rokoch, príkladov dobrej praxe zo zahraničia, od zamestnávateľov, odborníkov a škôl, rovnako ako aj požiadavky jednotlivých sektorov na trh práce.** Kľúčovou je aj otázka spresnenia možností financovania.

Graf č. 31 Odpovede respondentov na otázku: Ak by ste mali možnosť zmeniť štruktúru SSRĽZ, čo by ste v nej neuvádzali?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 15 Odpovede respondentov na otázku: Ak by ste mali možnosť zmeniť štruktúru SSRĽZ, čo by ste doplnili?

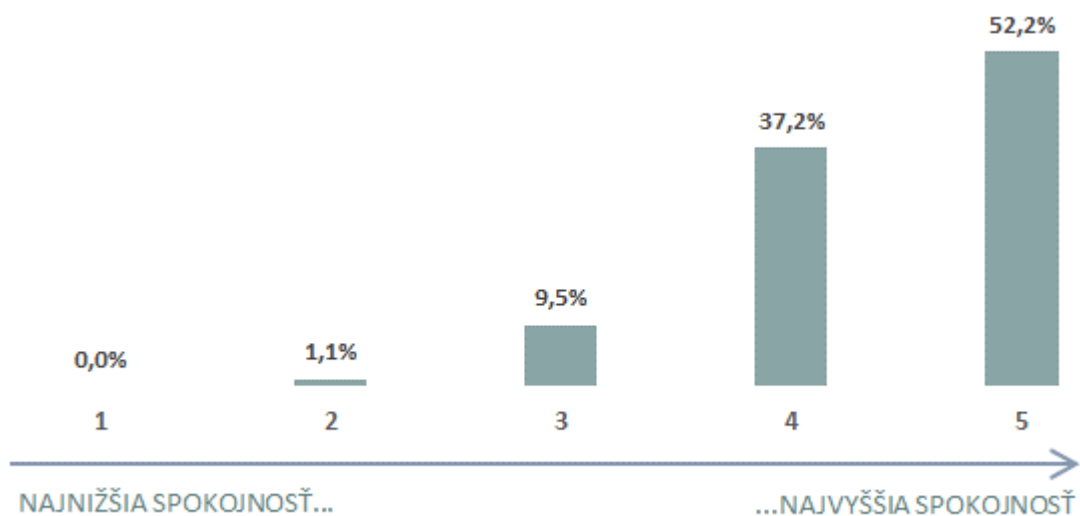
Najčastejšie odpovede

- v analýze sektora špecifikovať očakávania na najbližších 5 rokov
- doplniť časť o dobrých príkladoch z praxe zo zahraničia, od zamestnávateľov, odborníkov a škôl
- prognózu požiadaviek jednotlivých sektorov na trh práce
- aspoň čiastočne doplniť náležitosti financovania pre realizáciu SSRĽZ

Zdroj: Realizačný tím SRI

52,2 % respondentov vyjadrilo najvyššiu spokojnosť s prínosom vypracovaných SSRĽZ, 37,2 % ohodnotilo prínosy vypracovaných SSRĽZ stupňom 4 (na škále od 1 do 5).

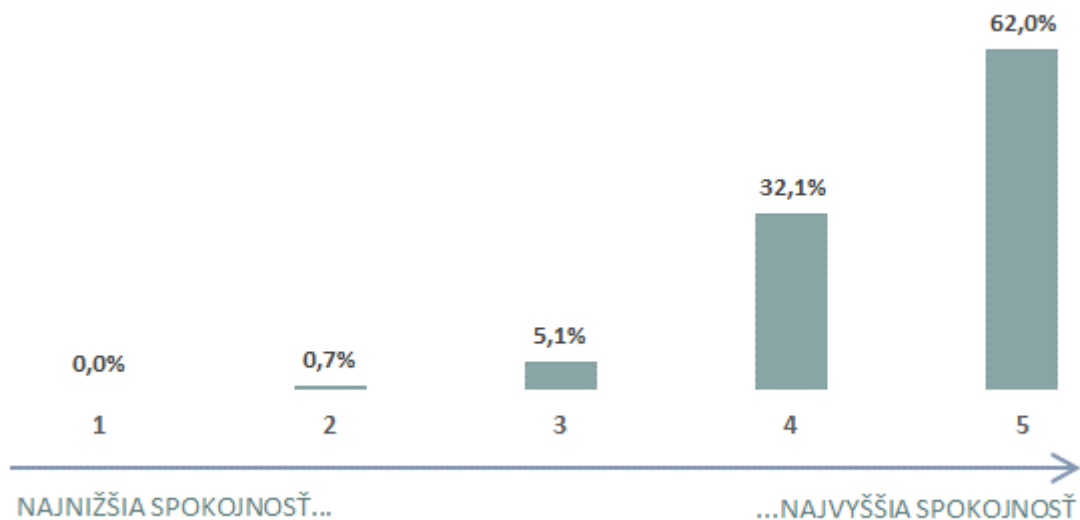
Graf č. 32 Odpovede respondentov na otázku: Ako celkovo hodnotíte prínos vypracovanej SSRĽZ?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Na základe odpovedí je možné konštatovať, že respondenti hodnotia kvalitu vypracovaných SSRĽZ vysoko pozitívne, keďže 62 % z nich zvolilo najvyššiu mieru spokojnosti a 32,1 % ohodnotilo spokojnosť stupňom 4 (na škále od 1 do 5).

Graf č. 33 Odpovede respondentov na otázku: Ako celkovo hodnotíte kvalitu vypracovanej SSRĽZ?



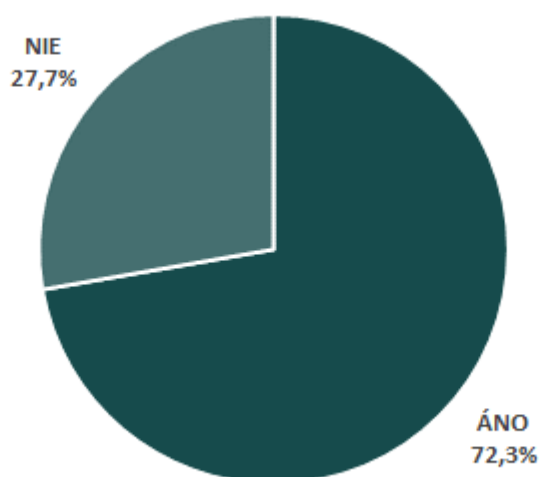
Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie zastúpenia stredných škôl v rámci systému duálneho vzdelávania

Väčšina účastníkov NP SRI sa, v rámci diskusií vedených na rokovaníach sektorových rád, zhodla na tom, že **systém duálneho vzdelávania je mimoriadne efektívnym nástrojom v rámci spolupráce zamestnávateľa so školou** a zároveň vykazuje mimoriadne dobré výsledky v rámci uplatniteľnosti absolventov, tak z hľadiska rýchlosti nájdenia si práce, ako aj práce v odbore vzdelania. Zároveň sa táto spolupráca najčastejšie uvádza ako príklad účinného sektorového partnerstva. Práve preto bolo dôležité poznať povedomie respondentov v tejto oblasti.

72,3 % respondentov potvrdilo, že stredné odborné školy zastúpené v sektorových radoch sú aktívne v systéme duálneho vzdelávania.

Graf č. 34 Odpovede respondentov na otázku: Máte v sektorovej rade zastúpené stredné odborné školy, ktoré sú aktívne v rámci systému duálneho vzdelávania?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie spracovania NŠZ sektorovými radami

Respondenti hodnotia **kvalitu NŠZ spracovaných sektorovými radami vysoko pozitívne**. Z 24 sektorových rád u 13 z nich (čo predstavuje viac ako 54 %) vyjadrili respondenti plnú 100 % spokojnosť, a to nielen v súvislosti s vysokou kvalitou spracovania NŠZ, ale aj kvôli ich praktickému prínosu v praxi, využiteľnosti pri aktualizácii podnikových katalógov práce, náplni pracovných zmlúv, pri tvorbe inzerátov voľných pracovných miest, pri kariérnom poradenstve a celoživotnom vzdelávaní. 90 %

a vyššiu spokojnosť uviedli respondenti z ďalších 4 sektorových rád, čo spolu s vyššie uvedeným údajom predstavuje viac ako 70 % vysokej spokojnosti s kvalitou vypracovania a spracovania NŠZ sektorovou radou. Najnižšia spokojnosť (70 %) respondentov dotazníkového zisťovania bola zaznamenaná za Sektorovú radu pre potravinárstvo, avšak vzhľadom na nízku návratnosť vyplnených dotazníkov od oslovených členov sektorových rád (48 %) je možné konštatovať, že výsledok hodnotenia je taktiež pozitívny. Celkovo je teda možné uviesť, že kvalita spracovania NŠZ bola vnímaná vysoko nadpriemerne.

Graf č. 35 Odpovede respondentov na otázku: Ako celkovo hodnotíte NŠZ spracované sektorovou radou? (z pohľadu aktuálnosti na trhu práce, komplexnosti požiadaviek uvedených na karte zamestnania a pod.)



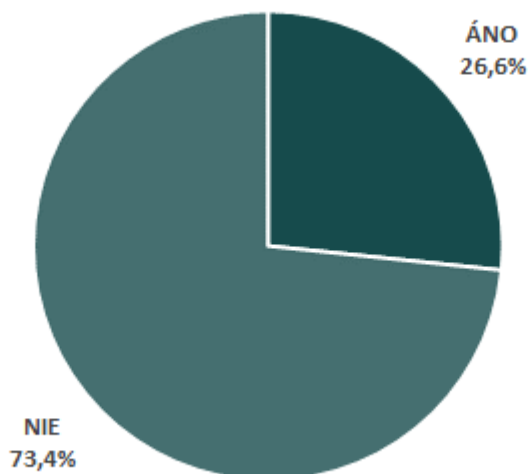
Zdroj: Realizačný tím SRI

Poznámka: Graf vyjadruje kumulovanú úroveň spokojnosti (stupeň spokojnosti 4 + stupeň spokojnosti 5 - keďže pri týchto dvoch stupňoch vyjadrili respondenti prevládajúcu spokojnosť).

Hodnotenie inovácií

Respondenti považujú prenos inovácií do NŠZ za efektívny a v 73,4 % si nevedia predstaviť jeho efektívnejšiu formu. Na identifikáciu a vyhľadávanie inovácií navrhujú sledovať trendy v zahraničí, trendy digitalizácie v sektore, aktualizovať identifikované inovačné trendy vždy v súlade s vývojom na trhu práce a viac spolupracovať s vedeckými inštitúciami. Cestou pre efektívnejší prenos do NŠZ by bola aj realizácia prieskumu medzi zamestnávateľmi a na systémovej úrovni podpora širšieho zastúpenia vedeckých a výskumných inštitúcií v sektorových radách (viď Tabuľku č. 16).

Graf č. 36 Odpovede respondentov na otázku: Viete si predstaviť efektívnejší prenos inovácií do NŠZ?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 16 Odpovede respondentov na požiadavku v prípade kladnej odpovede: Uveďte prosím, aký spôsob identifikácie/vyhľadávania inovácií navrhujete

Najčastejšie odpovede

- Priebežné spracovanie aktuálneho vývoja vo svete.
- Postupné prehodnotenie NŠZ s ohľadom na inovácie, ktoré sú v SRI zadefinované.
- Sledovať trendy v zahraničí, sledovať NŠZ v zahraničí, sledovať trendy digitalizácie v sektore.
- Aktualizácia inovačných trendov vždy v súlade s vývojom na trhu práce.
- Väčšie prepojenie s vedeckými inštitúciami.

Najčastejšie odpovede

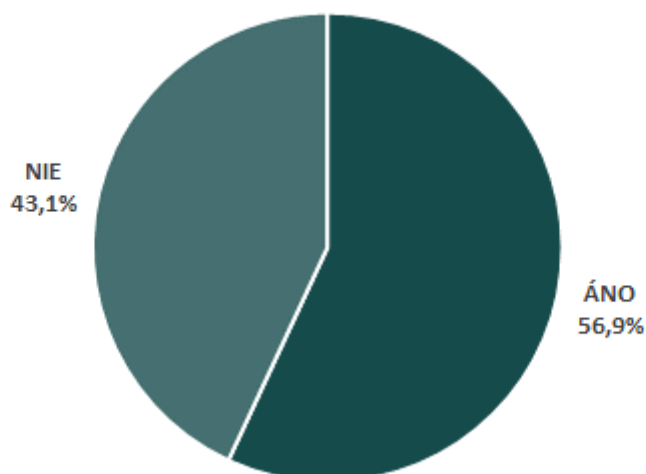
- Spolupráca zamestnávateľov – stredných odborných škôl – ŠIOV.
- Prieskum medzi zamestnávateľmi.
- Väčšie zastúpenie vedeckých a výskumných inštitúcií v sektorovej rade.
- Od odborníkov zo školstva a praxe.
- Podľa požiadaviek zamestnávateľov.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie komunikácie s verejnosťou

Publicita výstupov NP SRI a publicita činností sektorových rád je považovaná za dostačujúcu len v 56,9 %. Na rokovaní sektorových rád **rezovala nedostatočná publicita NP SRI**. Realizačný tím SRI v závere dokumentu uvádza pre gestora projektu MPSVR SR odporúčania aj pre túto oblasť, nakoľko v rámci realizačného obdobia nebola táto téma v jeho kompetencii.

Graf č. 37 Odpovede respondentov na otázku: Považujete publicitu výstupov národného projektu SRI a z činností sektorových rád za dostačujúcu?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Počas realizačného obdobia Realizačný tím SRI na štvrťročnej báze vyhodnocoval úroveň a intenzitu publicity výsledkov činnosti sektorových rád jej členmi. Úloha v rámci publicity vyplýva členom sektorových rád zo štatútu. Je potrebné však uviesť, že v rámci NP SRI na propagáciu neboli alokované zdroje, pretože tieto aktivity sú centralizované pre prijímateľa pomoci (MPSVR SR). Respondenti v rámci dotazníkového zisťovania uvádzali, že prezentovali činnosť a výsledky sektorových rád na národných a medzinárodných konferenciách, na stretnutiach so školami, v rámci publikačnej činnosti, ale aj na rokovaníach s orgánmi štátnej správy a zamestnávateľmi (viď Tabuľku č. 17).

Tabuľka č. 17 Odpovede respondentov na otázku: Na akých konferenciách a podujatiach (národné/medzinárodné) ste mali príležitosť prezentovať činnosť a výsledky činnosti sektorovej rady?

Najčastejšie odpovede

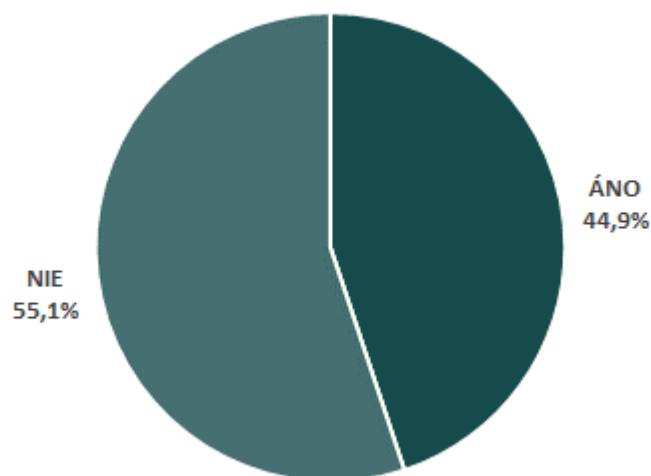
- Na národných a medzinárodných konferenciách.
- Na stretnutiach so strednými školami.
- Na niekoľkých konferenciách s témou potrieb trhu práce.
- V rámci publikačnej činnosti.
- Len na pôde vlastnej organizácie.
- Rokovania so štátnymi orgánmi a zamestnávateľmi.
- Na stretnutiach s riaditeľmi úradov práce, na stretnutiach so zamestnávateľmi.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie využiteľnosti údajov

Už počas realizácie NP SRI **uvádzali členovia sektorových rád mimoriadnu pridanú hodnotu spracovaných údajov v rámci celého projektu**, najmä však v analytickej časti SSRLZ. Mnohokrát sa obracali na Realizačný tím SRI s požiadavkami na detailnejšiu sektorovú dátovú analytiku a sprostredkovanie dátových setov. 44,9 % respondentov potvrdilo využitie spracovaných dát zo SSRLZ aj na iný účel ako na činnosť sektorových rád (Graf č. 38).

Graf č. 38 Odpovede členov respondentov na otázku: Využili ste spracované dáta v SSRLZ aj na iný účel ako pre činnosť sektorových rád?



Najčastejšie boli tieto dáta využívané na tvorbu rôznych podporných a argumentačných materiálov, pri úprave vzdelávacích programov, zapracovaní informácií do obsahu vzdelávacích štandardov školského vzdelávacieho programu, ale napríklad aj pri tvorbe stratégie vzdelávania zamestnancov, stanovení požiadaviek pri prijímaní zamestnancov a pri ich hodnotení (viď Tabuľku č. 18). Zároveň sa respondenti vyjadrovali k tomu, aký druh analýz, resp. dát by privítali v rámci činnosti sektorovej rady. Respondenti považujú za mimoriadne dôležité hodnotenie uplatnenia absolventov na trhu práce, analýzu potrieb zamestnávateľov detailne za každé zamestnanie na obdobie minimálne päť rokov, analýzu trhu práce, štruktúru budúcich pracovných miest a tiež komparatívne analýzy so zahraničím v oblasti trendov vývoja na trhu práce v sektore. Viac viď Tabuľku č. 19.

Tabuľka č. 18 Odpovede respondentov na požiadavku: Uvedte prosím, na aký účel ste dáta využili:

Najčastejšie odpovede

- Pri plánovaní výkonov škôl.
- Priama úprava vzdelávacích programov.
- Zapracovanie do obsahu vzdelávacích štandardov ŠVP.
- Tvorba stratégie vzdelávania zamestnancov, vplyv digitalizácie na zamestnanosť.
- Stanovenie požiadaviek pri prijímaní zamestnancov a pri hodnotení zamestnancov.
- Informovanie zamestnávateľov.
- Príprava vzdelávacieho plánu.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 19 Odpovede respondentov na otázku: Aký druh analýz, resp. dát by ste privítali v rámci činnosti sektorovej rady?

Najčastejšie odpovede

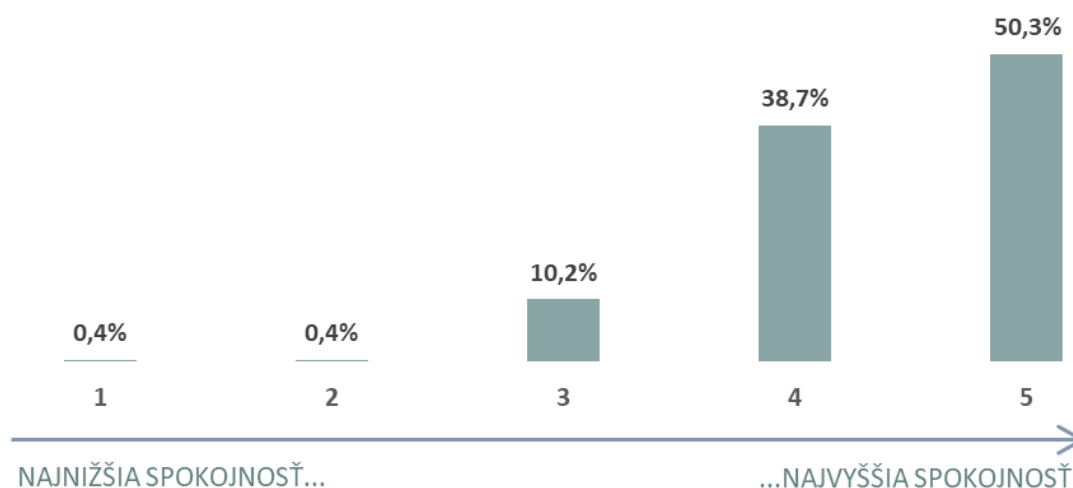
- Existujúce na pravidelnej báze.
- Hodnotenie uplatnenia na trhu práce absolventov škôl v praxi podľa ukončeného odboru vzdelania.
- Potreby zamestnávateľov pre každé zamestnanie na obdobie minimálne päť rokov.
- Komparatívne analýzy so zahraničím v oblasti trendov na trhu práce v sektore.
- Porovnanie so svetovými trendami.
- Porovnávanie otváraných študijných odborov, či odzrkadľujú nedostatok pracovnej sily v sektore.
- Zamerané na vývoj trhu práce, štruktúru budúcich pracovných miest, prepojenie na školstvo.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Celkovo boli analytické a prognostické údaje dodané Realizačným tímom SRI hodnotené veľmi dobre, až 89,1% respondentov ich hodnotilo pozitívne. 50,4 % členov sektorových rád vyjadrilo najvyššiu mieru spokojnosti s analytickými a prognostickými vstupmi dodávateľa projektu. Ďalších 38,7 % členov ohodnotilo spokojnosť úrovňou 4 (na stupnici od 1 do 5). 54,4 % respondentov uviedlo, že pri činnosti

sektorových rád nevyužívali externé dáta. Tí, čo externé dáta využívali, čerpali najmä z dát spoločnosti TREXIMA Bratislava spol. s r.o., Štatistického úradu SR, CVTI SR, používali materiály OECD a EK, bližšie vid' Tabuľku č. 21. Členovia Sektorovej rady pre zdravotníctvo, sociálne služby by napríklad považovali za prospešné pre ďalší výkon činnosti disponovať analýzou pracovného trhu, či analýzami porovnávajúcimi určité parametre Slovenska so zahraničím alebo predikcie potrieb trhu práce pre jednotlivé zdravotnícke povolania, ktoré pri príprave aktuálnej stratégie nemali k dispozícii. Špecifické postavenie a potreby má aj Sektorová rada pre remeslá a osobné služby, ktorá združuje živnostníkov v rozmanitých profesiách a pre ktorú dátové analýzy musia zohľadňovať špecifiká zastúpených profesií, činnosť a evidenciu živnostníkov a ich rozmanitosť.

Graf č. 39 Odpovede respondentov na otázku: Ako hodnotíte analytické a prognostické vstupy dodávateľa projektu?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 40 Odpovede respondentov na otázku: Využívali ste pri činnosti sektorových rád aj iné, externé dáta?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 20 Odpovede respondentov na požiadavku: Uveďte prosím, z akého zdroja ste dáta využívali

Najčastejšie odpovede

- Štatistický úrad SR.
- OECD materiály a iné medzinárodné informácie.
- TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.
- Centrum vedecko technických informácií SR.
- údaje Európskej komisie.
- ŠIOV.

Zdroj: Realizačný tím SRI

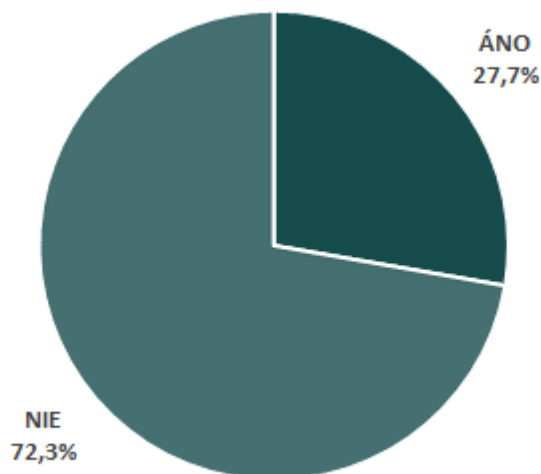
Hodnotenie rozsahu činnosti respondentov

72,3 % respondentov, ktorí sa zúčastnili dotazníkového zisťovania, uviedlo, že sa osobne nezúčastňovali medzirezortných pracovných skupín, respektíve prípravy strategických dokumentov na národnej úrovni.

25,3 % respondentov bolo aktívne zapojených v medzirezortných pracovných skupinách na tvorbe, resp. novelizácii právnych predpisov a 19,9 % sa zúčastnilo aj na tvorbe národných, resp. odvetvových stratégií, koncepcií rozvoja sektora.

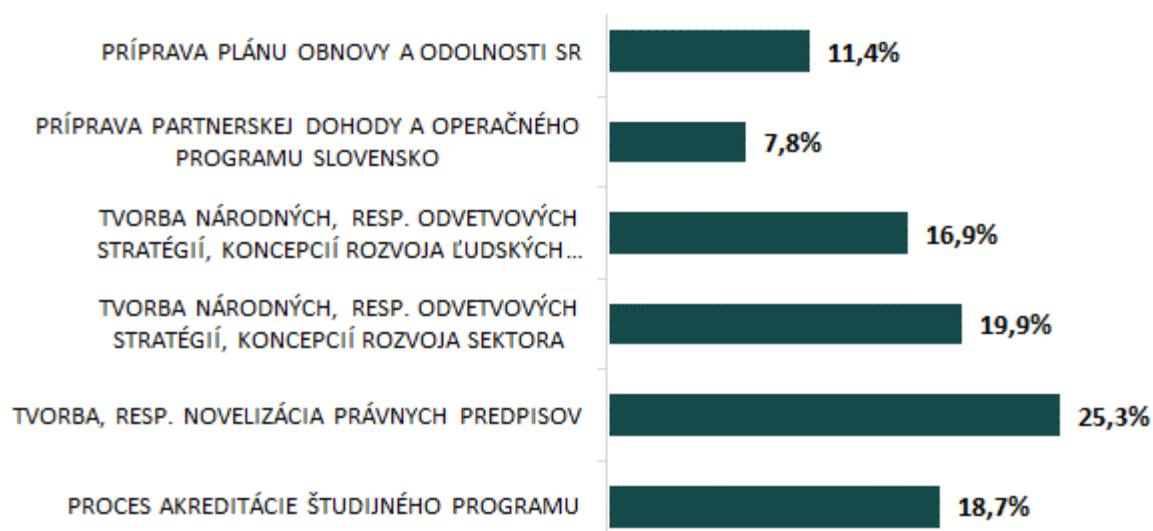
Najčastejšie sa respondenti zúčastňovali medzirezortných pracovných skupín uvedených v Tabuľke č. 21, a to napríklad pracovnej skupiny zameranej na tvorbu Programu rozvoja vidieka, ďalej pripomienkovania dokumentov pre MŽP SR v oblasti obehového hospodárstva, ako aj medzirezortnej pracovnej skupiny pre finančnú gramotnosť a systém overovania kvalifikácií (uznávanie kvalifikácií v rámci vzdelávania dospelých v sektore pri realitných profesiách, keďže finančníctvo a bankové služby sú osobitne regulované a nepatria do Systému overovania kvalifikácií), ale aj pri zmene štátneho vzdelávacieho programu pre stredné školy, pripomienkovaní Školského zákona a ďalších zákonov pre odborné školstvo. Časť respondentov sa zúčastňovala prípravy strategických dokumentov na národnej úrovni (išlo napr. o pracovné skupiny k príprave Plánu obnovy a odolnosti SR, príprave Partnerskej dohody a Operačného programu Slovensko), či na tvorbe národných, resp. odvetvových stratégií, koncepcií rozvoja jednotlivých sektorov a na tvorbe, resp. novelizácii právnych predpisov v tom-ktorom sektore.

Graf č. 41 Odpovede respondentov na otázku: Zúčastňovali ste sa Vy osobne medzirezortných pracovných skupín, resp. prípravy strategických dokumentov na národnej úrovni?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 42 Odpovede respondentov na požiadavku: Uveďte prosím, akých medzirezortných pracovných skupín ste sa zúčastňovali:



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 21 Odpovede respondentov na požiadavku: Uveďte prosím, akých medzirezortných pracovných skupín ste sa zúčastňovali

Najčastejšie odpovede

- Program rozvoja vidieka.
- Dokumenty pre MŽP SR v oblasti obehového hospodárstva.
- Medzirezortná pracovná skupina pre finančnú gramotnosť.
- Systém overovania kvalifikácií (uznávanie kvalifikácií prostredníctvom vzdelávania dospelých v sektore pri realitných profesiách, keďže finančníctvo a bankové služby sú osobitne regulované a nepatria do Systému overovania kvalifikácií).
- Zmena Štátneho vzdelávacieho programu pre stredné školy, tvorba vzdelávacích poriadkov pre zamestnávateľa, ktoré sú priamo v zákone, pripomienkovanie legislatívy, vyhlášky k zmene skupín odborov vo vecnej pôsobnosti RÚZ a priamo našej skupiny odborov pre sektor, možnosť pripomienkovania Školského zákona a iných zákonov pre odborné školstvo.
- Tvorba vzdelávacích poriadkov vyplývajúca zo zákona.
- Príprava stratégie pre vonkajšie ekonomické vzťahy, MH SR.
- smernica AML - legislatíva EÚ.

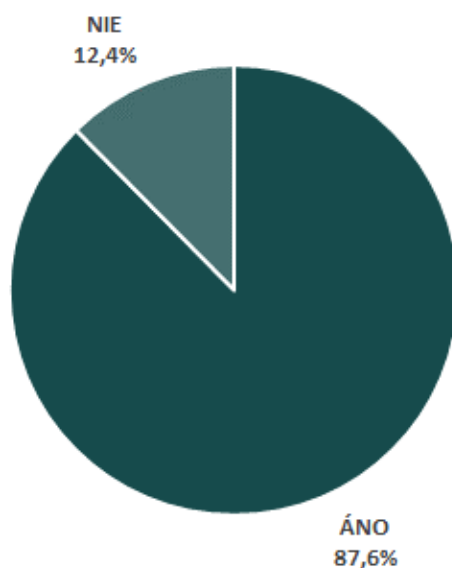
Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie využiteľnosti práce sektorových rád v praxi

87,6 % respondentov **odporúča, aby boli sektorové rady oficiálnym účastníkom medzirezortného pripomienkového konania v rámci legislatívneho procesu**. V tejto súvislosti sa viedla diskusia aj na úrovni sociálnych partnerov, ako garantov sektorových rád, ktorí odporúčajú na zapojenie sektorových rád do medzirezortných pripomienkových konaní práve stavovské a profesijné organizácie, ktoré sú už súčasťou tohto procesu. Zároveň prisľúbili preposielanie informácií o aktuálne otvorených medzirezortných pripomienkových konaniach členom sektorových rád. Členovia vidia budúci potenciál využitia Národnej sústavy povolání a činnosti sektorových rád vo viacerých oblastiach, a to najmä:

- V oblasti skvalitňovania stredného a vysokého školstva, a to napríklad v rámci participácie na tvorbe vzdelávacích stratégií, v usmerňovaní a v tvorbe výkonových štandardov pre stredné a vysoké školy, v aktualizácii štátnych vzdelávacích programov, školských vzdelávacích programov a študijných programov.
- V kontinuálnom zabezpečovaní prenosu potrieb zamestnávateľov do systému celoživotného vzdelávania a tvorby aktívnych opatrení trhu práce.
- Pri tvorbe stratégií zamestnanosti a podpore kvality a rozvoja ľudských zdrojov na národnej úrovni.
- V riešení obsadenosti nedostatkových pozícií na trhu práce a v definovaní a profilovaní nových profesií.

Graf č. 43 Odpovede respondentov na otázku: **Odporúčali by ste, aby bola sektorová rada oficiálnym účastníkom medzirezortného pripomienkového konania v rámci legislatívneho procesu?**



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 22 Odpovede respondentov na otázku: Kde vidíte budúci potenciál využitia Národnej sústavy povolání a činnosti sektorových rád?

Najčastejšie odpovede

- V stratégií vzdelávania, v tvorbe plánov výkonov pre stredné a vysoké školy, v aktualizácii štátnych vzdelávacích programov a študijných programov.
- Pri zabezpečovaní prenosu potrieb zamestnávateľov do vzdelávacieho systému a tvorby aktívnych opatrení trhu práce.
- Pri tvorbe stratégií zamestnanosti a kvality LZ.
- V riešení obsadenosti nedostatkových pozícií na trhu práce a v definovaní a profilovaní nových profesií.
- V novelizácii legislatívy.
- V sledovaní vývoja trhu práce, aktualizácia požiadaviek trhu práce.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Hodnotenie NP SRI

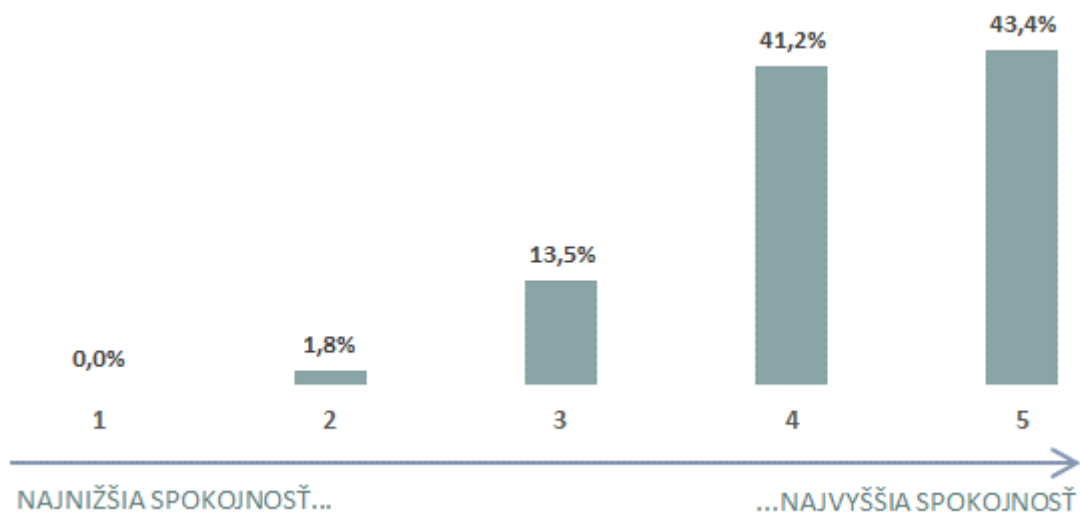
84,6 % respondentov bolo spokojných s implementáciou NP SRI. 43,4 % členov vyjadrilo najvyššiu možnú mieru spokojnosti (5 z 5) a 41,2 % uviedlo spokojnosť na úrovni 4.

Na základe vyhodnotenia názorov respondentov v oblasti pridanej hodnoty NP SRI je možné uviesť, že budované systémové riešenie zosúladzovania systému celoživotného vzdelávania s inovačnými trendmi na trhu práce a z toho vyplývajúcich požiadaviek zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu:

- vytvára jedinečnú nezávislú platformu odborníkov umožňujúcu komunikáciu zástupcov trhu práce a vzdelávania s cieľom navrhovať efektívne riešenia dostatku a kvality ľudských zdrojov pre jednotlivé sektory národného hospodárstva,
- vytvára priestor na identifikáciu tých inovačných trendov, ktoré zásadným spôsobom menia trh práce a nároky na pracovnú silu,
- sieťuje jedinečné osobnosti a expertov v celom národnom hospodárstve, ktorí sú oporou pre zástupcov orgánov štátnej správy a územnej samosprávy pri určovaní kľúčových trendov pre tvorbu Národnej stratégie zamestnanosti v krátkodobom a strednodobom horizonte,
- vytvára jedinečný informačný systém bezplatne dostupný odbornej i laickej verejnosti s aktuálnymi informáciami o štandardných nárokoch na pracovnú silu (NŠZ), o strategickom smerovaní sektorov (SSRLZ) a inováciách, ktoré budú meniť trh práce v horizonte 2030.

- respondenti vidia možnosť presadzovať záujmy a potreby sektora prostredníctvom NP SRI, aj keď miera úspešnosti bude závislá najmä od záujmu a ochoty relevantných inštitúcií (vrátane finančných možností) (viď Tabuľku č. 24).

Graf č. 44 Odpovede respondentov na otázku: Ako hodnotíte kvalitu implementácie NP SRI?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 23 Odpovede respondentov na otázku: V čom je podľa Vás kľúčová pridaná hodnota NP SRI?

Najčastejšie odpovede

- V určovaní nových trendov a inovácií vo väzbe na vzdelávací systém.
- V zlepšovaní systému školstva a prepojenie vzdelávania a trhu práce.
- V aktualizácii potrieb trhu práce a ich implementácia do vzdelávania.
- V inováciách a aktualizácii NŠZ.
- Vo vytvorení sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov.
- V identifikovaní kľúčových inovácií a navrhovaní opatrení.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 24 Odpovede respondentov na otázku: Je podľa Vás možné presadzovať záujmy a potreby sektora prostredníctvom NP SRI?

Najčastejšie odpovede

- Zhoda kľúčových aktérov je výborným základom pre presadzovanie záujmov.
- Áno, jednoznačne.
- Čiastočne.
- NP SRI je základným predpokladom na presadzovanie záujmov a potrieb sektora.
- Presadzovanie záujmov a potrieb sektora prostredníctvom NP SRI bude závisieť od záujmu a ochoty relevantných inštitúcií (vrátane finančných možností) jeho implementácie do praxe.

Zdroj: Realizačný tím SRI

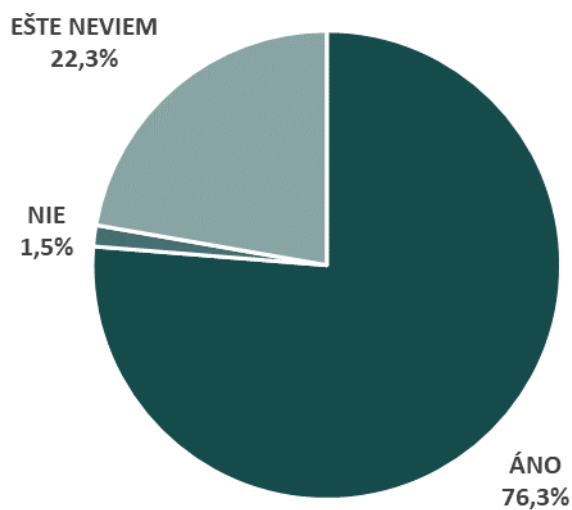
Hodnotenie zdrojov pre kontinuálnu činnosť sektorových rád

Pre budúce fungovanie sektorových rád bolo kľúčové zistiť aj záujem členov participovať na činnosti sektorových rád v období, v ktorom nebude vyjasnená forma financovania aktivít ich členov. Týka sa to medziobdobia do spustenia nového Operačného programu Slovensko, v ktorom sa počíta s financovaním aktivít zastrešených aj Alianciou sektorových rád a sektorovými radami. 76,3 % respondentov sa zhodlo na tom, že v prípade, ak by bolo nevyhnutné v prechodnom období zabezpečiť aktívne fungovanie sektorových rád, sú ochotní pokračovať v činnosti inou formou, ako bolo doteraz obvyklé.

Respondenti sa vyjadrovali aj k organizačnému zabezpečeniu činnosti sektorových rád (Graf č. 46). 95,3 % respondentov sa vyjadrilo, že považujú organizačné zabezpečenie činnosti sektorových rád v rámci národného projektu SRI za optimálne. Zároveň niektorí respondenti uviedli, že na činnosť sektorových rád by mali byť vyčlenené stabilné zdroje a nie len projektové.

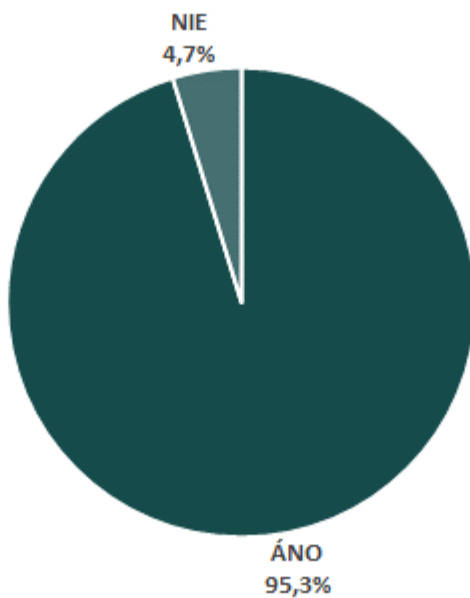
Sektorové rady by mali mať proporcionálnejšie zastúpenie členov. Vyšší podiel zastúpenia zamestnávateľov a podnikateľskej sféry, viac odborníkov z regionálneho školstva. Miera aktivity členov sektorových rád je rozdielna a jej optimalizácia bude veľkou výzvou pre ďalšie obdobie. Práca v sektorovej rade vyžaduje odbornosť, poznanie, skúsenosť, ale aj časovú kapacitu, čo nebolo u členov samozrejmosťou počas realizačného obdobia. Kumulácia pracovných pozícií a projektových pozícií vytvára tlak a znižuje produktivitu práce.

Graf č. 45 Odpovede respondentov na otázku: Keby bolo nevyhnutné v prechodnom období zabezpečiť fungovanie sektorových rád bez podpory zdrojov EÚ, boli by ste v spolupráci ochotný pokračovať?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Graf č. 46 Odpovede respondentov na otázku: Považujete organizačné zabezpečenie činnosti sektorových rád v rámci národného projektu SRI za optimálne?



Zdroj: Realizačný tím SRI

Tabuľka č. 25 Odpovede respondentov na požiadavku: Uved'te prosím, v čom navrhujete zlepšenie

Najčastejšie odpovede

- Malo by to mať stabilné zdroje a nie len projektové.
- Väčší podiel zastúpenia zamestnávateľov a podnikateľskej sféry.
- Viac odborníkov z regionálneho školstva.
- Štátny rozpočet.
- Prísun aktuálnych informácií a požiadaviek na jednotlivé profesie.
- Vyhľadávať viac aktívnych členov.
- Malo by tam byť proporcionálnejšie zastúpenie členov v závislosti na veľkosti jednotlivých odborov a vyžadovať sa aktívna účasť na činnosti sektorovej rady u zvolených členov.

Zdroj: Realizačný tím SRI

Odporúčania pre budúcnosť

Respondenti boli v závere dotazníkového zisťovania vyzvaní na vydrenie názoru k budúcemu zlepšeniu činnosti sektorových rád (viď Tabuľku č. 26). U väčšiny rezonovala téma zlepšenia a zintenzívnenia prezentácie a propagácie výsledkov činnosti sektorových rád, či už smerom k odbornej, ako aj širšej verejnosti. Mala by sa tiež zintenzívniť diskusia a tlak na štátne a verejné inštitúcie v oblasti implementácie navrhnutých opatrení a aktivít na zvýšenie kapacít a kvality ľudských zdrojov. Tiež je nevyhnutné skvalitniť prenos know-how medzi jednotlivými sektormi, zvýšiť tlak na zavádzanie zmien do legislatívy a prenos odporúčaní do praxe. Respondenti tiež odporúčali organizovať viac prezenčných rokovaní sektorových rád.

Tabuľka č. 26 Odpovede respondentov na otázku: V čom by sa činnosť sektorovej rady mohla v budúcnosti zlepšiť? (fungovanie, spôsob práce, sledované oblasti trhu práce a pod.)

Najčastejšie odpovede

- Sledovať vývojové trendy v sektore.
- Intenzívne rokovania a transfer know-how medzi jednotlivými sektormi.
- Väčšia diskusia a tlak na štátne inštitúcie a diskusia s tretím sektorom.

Najčastejšie odpovede

- Väčšie prepojenie s orgánmi, ktoré sú schopné zavádzať zmeny do legislatívy a na trh.
- Viac prezenčných stretnutí, vytvorenie zdieľaného priestoru na ukladanie informácií, viac informácií z trhu práce, poskytovať relevantné analýzy, koľko potrebujú firmy zamestnancov po odvetviach.
- Prezentácia dosiahnutých výsledkov pre širšiu verejnosť a nie len pre odbornú.

Zdroj: Realizačný tím SRI

4. NÁVRHY A ODPORÚČANIA Z VÝSLEDKOV HODNOTENIA FUNKČNOSTI A EFEKTÍVNOSTI SEKTOROVÝCH RÁD PRE KONTINUÁLNE ZABEZPEČENIE ICH ČINNOSTI V ĎALŠOM OBDOBÍ

Novela zákona č. 5/2004 Z. z o službách zamestnanosti má priniesť v období po roku 2022 strategické kompetencie pre Alianciu sektorových rád a sektorové rady, ktorých kvalita plnenia bude závislá od vysokej miery funkčnosti a efektívnosti sektorových rád. Predpokladá sa najmä efektívne určovanie štandardov odborných vedomostí, odborných zručností a schopností na výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, koordinácia procesu zisťovania, monitorovania a predvídania vývojových trendov na trhu práce, monitoring vznikajúcich a zanikajúcich zamestnaní, uplatnenia absolventov a pod. V zmysle novely sa tiež predpokladá vysoko intenzívna spolupráca s MŠVVaŠ SR pri tvorbe a aktualizácii kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov, predkladaní návrhov na kvalitatívne zmeny podmienok overovania kvalifikácií. Úplne nová kompetencia sa týka aj posudzovania kvality vzdelávacích programov určených pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce a vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania. Posudzovať sa bude najmä ich súlad s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce na základe žiadosti MŠVVaŠ SR.

Aj Národná stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030 počíta s vysokou angažovanosťou Aliancie sektorových rád a sektorových rád ako aktérov zosúladovania celoživotného vzdelávania s potrebami trhu práce. Očakáva sa ich nezastupiteľná účasť pri rozvíjaní Národnej sústavy povolání (NSP) a Národnej sústavy kvalifikácií (NSK), prepájanie národných databáz kvalifikácií a vzdelávacích príležitostí s portálom Europass. Dôležitá bude aj tvorba analýz a anticipácie dopytu po vedomostiach a zručnostiach na pracoviskách v zmysle technologických inovácií a premietnutie týchto výsledkov kurikulumnými odbornými komisiami do vzdelávania a do NSK. Aliancia sektorových rád a sektorové rady by zároveň mali poskytovať príslušným ústredným orgánom štátnej správy aj dáta reprezentujúce stav a očakávaný vývoj v jednotlivých sektoroch národného hospodárstva.

Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR (MIRRI SR), ako gestor eurofondov finalizuje eurofondový investičný plán pre Slovensko na roky 2021 – 2027. Ide o Partnerskú dohodu a Operačný program Slovensko. Tieto strategické dokumenty určia, ako bude Slovensko v najbližšej

dekáde investovať 16,1 mld. EUR. Pri dosahovaní cieľa 1 „Konkurencieschopnejšia a inteligentnejšia Európa“, ktorý je zameraný na rozvoj vedy, výskumu, budovanie inteligentných miest a regiónov, digitálne riešenia pre občanov, podniky, výskumné organizácie a orgány verejnej správy, rozvoj malého a stredného podnikania, rozvoj zručností pre inteligentnú špecializáciu, priemyselnú transformáciu a podnikanie a zvyšovanie digitálnej pripojiteľnosti bude činnosť Aliancie sektorových rád a sektorových rád kľúčová. Práve rozvoj zručností pracovných síl podľa potrieb sektorov hospodárstva v budúcnosti bude rozhodovať o tom, či bude Slovenská republika konkurencieschopná. Dôležitosť týchto trendov potvrdzuje aj fakt, že odborná príprava, ďalšie vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov sú hlavné oblasti, na ktoré sa v roku 2023 zameria Európsky rok zručností. Jeho cieľom je podporiť efektívnejšie a inkluzívnejšie investície do odbornej prípravy a zvyšovania kvalifikácie, pripraviť ľudí na zmenu zamestnania poskytnutím možností získania nových zručností, ktoré budú zodpovedať potrebám trhu práce.

Aj vo vybraných strategických dokumentoch vypracovaných v gescii jednotlivých rezortov sa očakáva participácia sektorových rád na skvalitňovaní ľudských zdrojov v súlade s inovačnými trendmi, napr. Národný lesnícky program, Národná stratégia rozvoja digitálnych zručností, Akčný plán digitálnej transformácie Slovenska, Stratégia kultúry a kreatívneho priemyslu 2030, Národná stratégia riadenia a stabilizácie ľudských zdrojov v zdravotníctve a pod.

Vzhľadom na vyššie uvedené je nevyhnutné zabezpečiť aj v ďalšom období kontinuálne pokračovanie koordinovanej činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád. Historické skúsenosti s riadením NSP (2010 – 2022) a výsledky hodnotenia funkčnosti a efektívnosti sektorových rád priniesli zistenia, ktoré Realizačný tím SRI pretavil do návrhov a odporúčaní pre kľúčových aktérov komplexného zosúladzovania systému celoživotného vzdelávania s potrebami trhu práce v súlade s inovačnými trendmi na trhu práce.

4.1 NÁVRHY A ODPORÚČANIA

4.1.1 Návrhy a odporúčania pre MPSVR SR ako aktuálneho garanta činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád v Slovenskej republike

- v záujme udržateľnosti vybudovaného systémového riešenia NSP zriadiť Alianciu sektorových rád vo forme záujmového združenia právnických osôb s právnou subjektivitou,
- 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 ťažby 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,
- 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 radách (napr. určenie minimálnej riadiacej úrovne zástupcu rezortu),
- v záujme optimalizácie a inovácie činnosti sektorových rád:
 - i. v súlade s vládny 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,
- kontinuálne pokračovať vo vytváraní sektorových partnerstiev na implementáciu opatrení a aktivít vyplývajúcich zo sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov,
 - 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,
 - 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 sektorochoch,
 - 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,

- 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.

4.1.2 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

- nominovať kľúčových zástupcov do orgánov záujmového združenia právnických osôb – Aliancia sektorových rád,
- 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,
- operatívne zabezpečiť súlad NŠZ a kvalifikačných kariet NSK najmä v oblasti určenia kvalifikačnej úrovne, rozsahu odborných vedomostí, odborných zručností a kompetencií,
- využiť odborné zázemie a potenciál sektorových rád v rámci systému overovania kvalifikácií,
- 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,
- prepojiť informačné bázy NSP a NSK v záujme rešpektovania potrieb obyvateľov vo vzťahu k nadobudnutiu kvalifikácie a následnému uplatneniu sa na trhu práce,
- 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,
- 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.,

- navrhnuť spôsob a formu monitoringu a vyhodnocovania kvality poskytovateľov vzdelávania v systéme celoživotného vzdelávania,
- 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.

4.1.3 Návrhy a odporúčania pre ústredné orgány štátnej správy

- žiadať od príslušných zástupcov orgánov štátnej správy zastúpených v sektorových radoch odpočet ich realizovanej činnosti a prezentáciu očakávaní zástupcov sektora k strategickému smerovaniu sektora, rozvoju a zabezpečeniu kvalifikovaných ľudských zdrojov,
- 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.,
- 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,
- 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.

4.1.4 Návrhy a odporúčania pre orgány územnej samosprávy

- prostredníctvom ZMOS a ÚMS propagovať výsledky činnosti sektorových rád najmä z pohľadu očakávaného regionálneho rozvoja, zmien na trhu práce riaditeľom škôl,
- zvýšiť angažovanosť pri nominácii zástupcov územnej samosprávy do Aliancie sektorových rád a sektorových rád,
- 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.

4.1.5 Návrhy a odporúčania pre sociálnych partnerov ako garantov sektorových rád a predsedov sektorových rád

- pri riadení činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád dbať na metodickú jednotnosť výstupov v záujme ich vzájomnej porovnateľnosti a vyhodnocovania,
- zaviesť systém pravidelného odpočtu aktivít v oblasti implementácie a plnenia opatrení a aktivít zo sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov v ročnom intervale,
- 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,
- znížiť rozsah kumulácie funkcií členov sektorových rád z hľadiska optimalizácie ich vyťaženia vo vzťahu k budúcim aktivitám v sektorových radoch,
- prehodnotiť personálne zloženie sektorových rád na základe skúsenosti s aktivitou a angažovanosťou jednotlivých členov,
- prostredníctvom profesijných a stavovských organizácií zvýšiť propagáciu výsledkov a činností sektorových rád v rámci odbornej aj širšej verejnosti,
- doplniť do inštitucionálnej štruktúry sektorových rád vyššie zastúpenie vedeckých inštitúcií a zamestnávateľov,
- sprostredkovať obsah dokumentov z medzirezortného pripomienkového konania členom sektorových rád v záujme získania sektorového pohľadu na danú problematiku,
- sledovať medzinárodné trendy v oblasti organizácie a činnosti sektorových rád a navrhovať optimalizačné opatrenia na základe overených prvkov dobrej praxe,
- podporiť prezenčné rokovania sektorových rád v pravidelných intervaloch ako záruku udržateľnosti vytvorenej siete expertov, zdieľania znalostí a prvkov dobrej praxe.

Unikátny systém fungovania Aliancie sektorových rád a sektorových rád je na Slovensku budovaný od roku 2010 za intenzívnej podpory sociálnych partnerov, stavovských a profesijných organizácií, orgánov štátnej správy a územnej samosprávy, stredných a vysokých škôl, vedeckých inštitúcií a ďalších významných aktérov trhu práce a systému celoživotného vzdelávania. Za toto obdobie pôsobilo v odborných štruktúrach viac ako 1 500 odborníkov, ktorí vytvorili jedinečný Informačný systém, poskytujúci komplexné informácie o trhu práce v sektorevej štruktúre. Vynaložené úsilie a tiež podpora gestora projektu MPSVR SR vytvorili zázemie pre sieť vysokokvalifikovaných odborníkov s entuziazmom zosúlaďovať prípravu kvalifikovanej pracovnej sily s budúcimi požiadavkami trhu práce. Vývoj sa však nedá zastaviť a výsledky činnosti sektorových rád a expertov v nich zastúpených je nevyhnutné neustále rozvíjať a inovovať v súvislosti s vývojom na trhu práce, meniacimi sa potrebami na odborné vedomosti, odborné zručnosti a kompetencie pracovnej sily na trhu práce v jednotlivých

odvetviach národného hospodárstva. Nachádzame sa v období, kedy majú na trh práce v SR zásadný vplyv meniace sa podmienky zamestnávania v súvislosti s ochorením COVID-19, vojnovým konfliktom na Ukrajine, energetickou krízou či záväzkami Slovenskej republiky v rámci stratégie PRIEMYSEL 5.0. Tieto vplyvy treba skúmať, analyzovať a prinášať riešenia na ich optimálne zvládnutie. Aj poznatky zo skúmania obdobných systémov dlhodobo fungujúcich v zahraničí potvrdzujú opodstatnenosť riešenia a nevyhnutnosť jeho rozvoja v ďalšom období.

Realizačný tím SRI, na základe výsledkov hodnotenia funkčnosti a efektívnosti sektorových rád, ale tiež na základe dlhoročnej skúsenosti s manažovaním Aliancie sektorových rád a sektorových rád, zostavil vyššie uvedený súbor návrhov a odporúčaní pre kontinuálne zabezpečenie ich ďalšej činnosti. Rozhodnutie o ich implementácii je jednoznačne v kompetencii kľúčových aktérov. Je nesporné, že ich postupná implementácia do značnej miery kvalitatívne zvýši efektívnosť a funkčnosť vybudovaného systému.

