

***Analýza aktuálnych zmien na trhu práce
v kontexte dôsledkov pandémie,
ozbrojeného konfliktu na Ukrajine a
energetickej krízy v sektore remesiel a
osobných služieb***

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Ing. Ján Dutko

Ing. Ľubica Halamová

Ing. Ján Kadúć

PhDr. Vlasta Pilmaierová

Ing. Robert Schmidt

Ing. Žaneta Vrábelová

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

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

OBSAH

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	5
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	9
ÚVOD	11
1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY A POSTAVENIE SEKTORA REMESIEL A OSOBNÝCH SLUŽIEB	14
1.1 <i>Vnútrotná strategická analýza sektora - SWOT</i>	<i>14</i>
1.2 <i>Vonkajšia strategická analýza sektora - PESTLE</i>	<i>22</i>
2 VÝCHODISKÁ A CIELE ANALÝZY	33
2.1 <i>Prognózy vývoja na trhu práce v sektore remeslá a osobné služby</i>	<i>34</i>
2.2 <i>Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce</i>	<i>40</i>
3 ANALÝZA NÁHLYCH ZMIEN V SEKTORE REMESIEL A OSOBNÝCH SLUŽIEB	50
3.1 <i>Analýza vplyvu pandémie COVID-19 na sektor</i>	<i>56</i>
3.2 <i>Analýza vplyvu vojnového konfliktu na Ukrajinu na sektor</i>	<i>64</i>
3.3 <i>Analýza vplyvu energetickej krízy na sektor</i>	<i>71</i>
3.4 <i>Analýza vplyvu inovácií, digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie na sektor</i>	<i>82</i>
4 IDENTIFIKÁCIA KĹÚČOVÝCH ZMIEN NA TRHU PRÁCE V SEKTORE	92
4.1 <i>Budúcnosť pracovných miest na trhu práce, obsolétne pracovné pozície v sektore</i>	<i>92</i>
4.2 <i>Identifikácia nedostatkových povolání na trhu práce v rámci sektora</i>	<i>94</i>
4.3 <i>Zmena požiadaviek na vedomosti, zručnosti a kľúčové kompetencie v sektore</i>	<i>96</i>
4.4 <i>Podporné projekty na riešenie negatívnych dopadov krízových období</i>	<i>101</i>
5 ZHRNUTIE A ODPORÚČANIA VYPLÝVAJÚCE Z ANALÝZY V SEKTORE	104
5.1 <i>Podpora štátu pre malé a stredné podnikanie v súvislosti s krízovými udalosťami</i>	<i>104</i>
5.2 <i>Ľudské zdroje a krízové udalosti a vplyv digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie ..</i>	<i>107</i>
5.3 <i>Oblasť školstva a vplyv digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie</i>	<i>108</i>
5.4 <i>Oblasť pracovnoprávných vzťahov</i>	<i>110</i>
ZÁVER	111
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	113
PRÍLOHY	114

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka č. 1: Počet podnikateľských subjektov s platným podnikateľským oprávnením k 31.12.

Tabuľka č. 2: Počet podnikateľských subjektov v štruktúre vývoj v priebehu roka

Tabuľka č.3: Ukazovatele produktivity práce v SR 2018 – 2022

Tabuľka č. 4: Novonahlásené prípady a počet dní pracovnej neschopnosti v SR v období rokov 2018 až 2021

Tabuľka č. 5: Expertné posúdenie vplyvu inovačných trendov na zamestnania, národné štandardizácie zamestnaní, odborné vedomosti a odborné zručnosti na trhu práce

Tabuľka č. 6: Identifikácia jednotlivých pracovných pozícií, ktoré sa vplyvom automatizácie /digitalizácie stanú pre sektor obsolétne

Tabuľka č. 7: Identifikácia nedostatkových zamestnaní vhodných na ďalšie vzdelávanie (rekvalifikácie) podporované prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov v horizonte troch rokov v sektore Remeslá a osobné služby

Tabuľka č. 8: Analýza zmien vedomostí, zručností a kľúčových kompetencií zapísaných v karte zamestnania (www.sustavapovolani.sk) u existujúcich pracovných pozícií v horizonte troch rokov

Obrázok č. 1: Kumulatívny vplyv prudkého zvýšenia cien energií (celkovo) na infláciu

Obrázok č. 2: Výrobné a spotrebiteľské ceny energie v EÚ (január 2019 až január 2023)

Graf č. 1: Uplatnenie absolventov BAK

Graf č. 2: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v BAK podľa hlavných tried SK ISCO-08

Graf č. 3: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v roku 2024 v Bratislavskom kraji v tis

Graf č. 4: Uplatnenie absolventov TTK

Graf č. 5: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v TT kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08

Graf č. 6: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Trnavskom kraji v tis.

Graf č. 7: Uplatnenie absolventov TNK

Graf č. 8: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v TN kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08

Graf č. 9: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Trenčianskom kraji v tis.

Graf č. 10: Uplatnenie absolventov NRK

Graf č. 11: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Nitrianskom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08

Graf č. 12: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Nitrianskom kraji v tis.

Graf č. 13: Uplatnenie absolventov v ZAK

Graf č. 14: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Žilinskom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08

Graf č. 15: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Žilinskom kraji v tis.

Graf č. 16: Uplatnenie absolventov BBK

Graf č. 17: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Banskobys. kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08

Graf č. 18: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2019 – 2024 v Banskobys. kraji v tis.

Graf č. 19: Uplatnenie absolventov POK

Graf č. 20: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v POK podľa hlavných tried SK ISCO-08

Graf č. 21: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Prešovskom kraji v tis.

Graf č. 22: Uplatnenie absolventov KEK

Graf č. 23: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Košickom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08

Graf č. 24: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Košickom kraji v tis.

Graf č. 25: Respondenti podľa veku

Graf č. 26: Respondenti podľa pohlavia

- Graf č. 27: Respondenti podľa veľkosti podniku
- Graf č. 28: Rozdelenie podľa predmetu podnikania
- Graf č. 29: Respondenti podľa regiónu
- Graf č. 30: Obmedzenia
- Graf č. 31: Počty zamestnancov
- Graf č. 32: Vzdelávanie
- Graf č. 33: Preškolenie
- Graf č. 34: Pomoc štátu
- Graf č. 35: Vplyv na podnikanie – pandémia
- Graf č. 36: Nové postupy, stratégie
- Graf č. 37: Konflikt na Ukrajine
- Graf č. 38: Počty zamestnancov
- Graf č. 39: Rekvalifikovanie
- Graf č. 40: Pomoc štátu v súvislosti s ozbrojeným konfliktom
- Graf č. 41: Pracovná sila
- Graf č. 42: Pracovná sila z Ukrajiny
- Graf č. 43: Dodávateľsko-odberateľské vzťahy
- Graf č. 44: Finančná kondícia podniku
- Graf č. 45: Otvorenie novej živnosti po krajoch
- Graf č. 46: Vplyv energetickej krízy na podnikanie
- Graf č. 47: Vplyvy na podnikanie
- Graf č. 48: Potreba nových zručností v podnikaní
- Graf č. 49: Investície
- Graf č. 50: Finančná pomoc štátu v sektore remeslá a osobné služby
- Graf č. 51: Legislatívna pomoc štátu v sektore remeslá a osobné služby
- Graf č. 52: Opatrenia v sektore
- Graf č. 53: Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v sektore
- Graf č. 54: Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia
- Graf č. 55: Vnímanie zvýšených nárokov na pracovnú silu v dôsledku pandémie a energetickej krízy
- Graf č. 56: Očakávanie zvýšeného počtu zamestnancov v dôchodkovom veku

Graf č. 57: Nárast potreby pracovnej sily v sektore

Graf č. 58: Školenia zamestnancov

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

API	aplikačné programové rozhranie
BAK	Bratislavský kraj
BBK	Banskobystrický kraj
COVID	infekčné ochorenie vyvolané koronavírusom
CPA	Štatistická klasifikácia produktov podľa činností
CSV	hodnoty oddelené čiarkami
CVTI SR	Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky
ESA 2010	Európsky systém národných účtov vydaný v roku 2010
EÚ	Európska únia
EUR	euro
IČO	identifikačné číslo
ISCP	Informačný systém o cene práce
KEK	Košický kraj
kgoe	energetická účinnosť v kilogramoch olejového ekvivalentu
LŠÚJ	lokálna štatistická územná jednotka
ISCO-08	Medzinárodná štandardná klasifikácia zamestnaní
MF SR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
MH SR	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
ZR SR	Živnostenský register Slovenskej republiky
MSP	malé a stredné podnikanie
NRK	Nitriansky kraj
ODS	otvorený dokument tabuľkového procesora
PDF	prenosný formát dokumentu
POK	Prešovský kraj
REGPJ	Register priestorových jednotiek
SK ISCO-08	Štatistická klasifikácia zamestnaní
SK ISCO-08 2020	Štatistická klasifikácia zamestnaní, verzia 2020
SK NACE Rev. 2	Štatistická klasifikácia ekonomických činností

SR

Slovenská republika

SŽK

Slovenská živnostenská komora

ŠÚ SR

Štatistický úrad Slovenskej republiky

TNK

Trenčiansky kraj

TTK

Trnavský kraj

ÚVOD

Cieľom analýzy je poskytnúť relevantné, kvalitné a komplexné informácie v oblasti podnikateľského sektora v remeselných, voľných a viazaných živnostiach po regiónoch, následne očakávaného vývoja na trhu práce v budúcnosti.

Analýza na základe vykonaného prieskumu sa venuje aj štruktúre zamestnanosti podľa vybraných zamestnaní, očakávaným vývojom v týchto zamestnaniach v dôsledku ekonomických a politických zmien (dopad pandémie, dopad vojenského konfliktu na Ukrajinu a dopad energetickej krízy) nakoľko prevažná časť týchto činností je vykonávaná poskytovanou službou podnikateľa v prospech iného podnikateľa. Špecifickým segmentom na trhu práce sú podnikatelia bez zamestnancov. Fyzické osoby – podnikatelia (ďalej len „živnostníci“) a malé podniky majú vysoké percentuálne zastúpenie v národnom hospodárstve Slovenskej republiky. Veľké podniky s cieľom optimalizácie nákladov významnú časť svojich činností zabezpečujú prostredníctvom subdodávateľov, ktorí často pochádzajú z menších a flexibilnejších podnikov a živnostníkov, a práve preto plnia v národnom hospodárstve mnohé nezastupiteľné úlohy. Postavenie živnostníkov a malých podnikov v národnom hospodárstve je z hľadiska rozvoja súťaživosti podnikateľskej sféry a tvorby pracovných miest veľmi dôležité. Malé podniky a živnostníci sú oveľa flexibilnejší aj v prispôsobovaní sortimentu výrobkov a služieb potrebám spotrebiteľov ako veľké podniky a tým vytvárajú rôznorodé pracovné príležitosti a podieľajú sa na zvyšovaní zamestnanosti. Značná skupina živnostníkov chce pracovať buď samostatne, alebo len s pomocou rodinných príslušníkov, pretože má problémy so získavaním kvalifikovanej a dostatočne vyhovujúcej pracovnej sily. Napriek tomu živnostníci, malé a stredné podniky zamestnávajú významnú časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva v ekonomicky najvyspelejších krajinách Európy, ale aj v Slovenskej republike a prispievajú tak k rozvoju a udržaniu stability celého národného hospodárstva. V Slovenskej republike je veľkým problémom nerovnomerný rozvoj regiónov s čím súvisí aj nerovnomerný rozvoj podnikania v remeslách a osobných službách. Spomedzi podnikateľských subjektov majú najvýraznejšiu väzbu na regionálne prostredie živnostníci a poskytovatelia osobných služieb. Väčšinou využívajú regionálne zdroje, či už ľudské alebo prírodné a tým prispievajú k rovnomernému územnému rozvoju a pomáhajú k znižovaniu regionálnych disparít na trhu práce. Všetky vyššie spomenuté pozitívne stránky

živnostníkov a ich výrazného vplyvu na hospodárstvo umožnili tejto forme podnikania vybudovať dôležité miesto v hospodárstve Slovenskej republiky. Práve preto je nevyhnutné disponovať dôveryhodnými informáciami o živnostníkoch, hlavne o ich vývojových tendenciách v oblasti produkčných očakávaní a ich potrieb. Je samozrejmé, že vzhľadom na otvorenosť národnej ekonomiky by bolo veľmi krátkozraké ignorovať trendy na svetových trhoch, ktoré sa u nás skôr či neskôr prejavia vrátane nového fenoména a vplyvu Industry 4.0. Pri komunikácii počas terénneho prieskumu nás prekvapilo, ako respondenti veľmi citlivo vnímajú súčasné disparity na trhu práce. Živnostníci (respondenti) v prevažnej miere konštatovali, že je „o 5 minút 12“ pre výchovu nástupníckej generácie, ktorá bude pokračovať v podnikaní po nich, pretože veľká časť zatiaľ nenašla a ani nevie nájsť, komu odovzdá svoje poznatky a remeslo, t. j. nemá za seba náhradu. Ďalším zaujímavým a negatívnym poznatkom je, že značná časť živnostníkov už ani nehľadá na voľné miesto vhodného uchádzača, pretože vidí veľmi nízku pravdepodobnosť, že niekoho vhodného nájde. Nemenej dôležitou oblasťou, ktorej je potrebné venovať primeranú pozornosť je kvalita pracovných miest a jej vývoju, s osobitným zreteľom na nové formy organizácie práce pri samostatne zárobkovo činných osobách. Aktuálne stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho spoločenstva zdôrazňuje nevyhnutnosť riadneho sociálneho zabezpečenia pracovníkov v neštandardných formách práce vrátane samostatne zárobkovo činných osôb. Je to v plnom súlade s Európskym pilierom sociálnych práv, garantujúcim komplexnú ochranu pred hlavnými ohrozeniami vznikajúcimi počas pracovného života, vrátane práva na primeranú zdravotnú starostlivosť a práva na dôstojný dôchodok. Osobitný význam majú analýzy, prognózy a cielený rozvoj zručností pracovných síl v oblasti remesiel a osobných služieb na základe živnostenského oprávnenia, resp. súvisiacich predpisov. Sektor výrazne ovplyvňujú demografické starnutie živnostníkov a ich zamestnancov, takisto technologická transformácia a rýchla reštrukturalizácia tradičných živnostenských činností. Tie si vyžadujú kvalifikovanejšiu pracovnú silu a cielené zlepšovanie zručností. V segmente živnostenského podnikania totiž v súčasnosti existuje značný nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými vedomosťami, zručnosťami a kompetenciami. Vysoký počet podnikateľov konštatuje pretrvávajúce ťažkosti so získavaním ľudských zdrojov vybavených žiadanými pracovnými zručnosťami. Platí to aj pre obsadzovanie pracovných

miest s nižšími nárokmi na odborné, jazykové, či digitálne kompetencie. Kvalifikované zisťovanie budúcich očakávaných požiadaviek trhu práce na živnostníkov v regionálnom členení je východiskom na riešenie predmetného nesúladu.

1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY A POSTAVENIE SEKTORA REMESIEL A OSOBNÝCH SLUŽIEB

Hovoriť o vplyve sektora buď pre hospodárstvo Slovenskej republiky ako celku alebo predovšetkým pre miestne regionálne hospodárstva, znamená hovoriť o prínose malých a stredných podnikateľov pre miestne regionálne hospodárstva, pretože **poskytujú nevyhnutné tovary a služby prispôbené potrebám spotrebiteľov** a to aj v geografických oblastiach, ktoré sú menej prepojené s mestskými centrami.

Sektor remeslá a osobné služby je špecifický. **Zastrešuje profesijné povolania, ktoré sú prierezové cez všetky sektory.** Z tohto dôvodu je takmer nemožné jednoznačne určiť nielen kvantifikáciu ekonomických ukazovateľov (podiel na HDP, počet pracujúcich v sektore,...) ale aj najvýznamnejšie podniky sektora.

Bez poskytovateľov služieb v sektore by nefungovali ani iné sektory, pre ktorých sú významnými subdodávateľmi napr. stavebníctvo, automobilový priemysel, potravinársky priemysel, poľnohospodársky priemysel a iné.

Významnou ambíciou sektorovej rady pre remeslá a osobné služby pre budúce obdobie bude poukazovať na príklady dobrej praxe v sektore, úspešných majstrov remesla, navrhovať podmienky vznik rodinných podnikov, registrovaných rodinných podnikov ako aj jednotlivcov, ktorí môžu byť vzorom a príkladom nie len pre komunitu sektore.

Nezastupiteľné miesto sektorovej rady sektora je aj dohľad nad kvalitou poskytovaných služieb. Súčasne poskytovať konzultačnú pomoc pri presadzovaní sa v rámci podporných štátnych programov ako aj navrhovať aby sa v študijných a učebných osnovách odborného a univerzitného štúdia a prístupoch kontinuálneho profesijného rozvoja plne zohľadňovali kompetencie a zručnosti potrebné pri zelenej transformácii, s dôrazom na širší proces ekologizácie pracovných miest a vzájomnú závislosť medzi sektormi.

1.1 Vnútoraná strategická analýza sektora - SWOT

SWOT analýza je vo všeobecnosti vnútornou strategickou analýzou sektora. V tomto prípade jej výsledky poskytujú podrobný prehľad o internom prostredí sektora remesiel a osobných služieb na Slovensku s prihliadnutím na obdobie pandémie COVID-19, vojnového konfliktu na Ukrajine a vznik energetickej krízy. SWOT analýza, s prihliadnutím

na výsledky PESTLE analýzy, dáva možnosť vybrať si medzi viacerými možnosťami a alternatívami, dáva možnosť identifikovať v čom je alternatíva silná a v čom má ešte medzery. V nasledujúcej analýze sú identifikované vnútorné aspekty a ich vplyv na ľudské zdroje v horizonte nasledujúcich rokov.

SILNÉ STRÁNKY SEKTORA REMESLÁ A OSOBNÉ SLUŽBY

Sektor remesiel a osobných služieb v Slovenskej republike je významným už aj z dôvodu jeho vysokej početnosti a každým rokom sa záujem o poskytovanie služieb tomto segmente zvyšuje.

V dôsledku COVID-19, energetickej krízy ako aj vojenskému konfliktu na Ukrajine sa predpokladalo, že počet podnikateľských subjektov s platným živnostenským oprávnením poklesne, no informácie zo Živnostenského registra SR to nepotvrdzujú. Kým k 31.12.2020 malo platné živnostenské oprávnenie 749 502 subjektov, z toho 432 072 fyzických osôb a 317 430 právnických osôb, tak k 31.12.2021 to bolo 787 906, z toho 464 648 fyzických osôb a 323 358 právnických osôb k 31.12.2022 to bolo 828 425 subjektov z toho 490 664 fyzických osôb a 337 761 právnických osôb. Medzi najfrekvencovanejšie oblasti v ktorých podnikatelia poskytujú svoje služby sú ostatné stavebné dokončovacie činnosti v interiéri a exteriéri, sprostredkovateľská a obchodná činnosť a niektoré služby v potravinárstve, pôdohospodárstve a gastronómii. Nezanedbateľný nárast je aj v podnikaní v rámci sektora poskytovania osobných služieb medzi ktoré radíme kozmetiku, kaderníctvo, manikúru a pedikúru. Významným spôsobom na náraste počtu podnikateľských subjektov v závere roka 2020 a prvej polovice roka 2021 sa podieľajú aj občania z domicilom Ukrajina, nakoľko v tomto období nebolo podmienkou pre vznik podnikateľského oprávnenia pre občanov z „tretích krajín“ t. j. zahraničné osoby udelenie pobytu na území Slovenskej republiky. Legislatívne úpravy v zákone o obchodnom registri ako aj podmienka vzniku živnostenského oprávnenia až udelením pobytu za účelom podnikania zásadným spôsobom nemali vplyv na početnosť podnikateľských subjektov oprávnených vykonávať podnikateľskú činnosť na území Slovenskej republiky.

Slovenská republika svojou výhodnou geografickou polohou v strede Európy môže flexibilne a pružne reagovať na požiadavky spotrebiteľov celej EÚ a tak sa aktívne zapájať

do trhového prostredia únie. Za príklad takého zapájania sa do trhového priestoru EÚ môže poslúžiť sektor stavebníctva, v ktorom počas Pandémie, Energetickej krízy a vojnového konfliktu na Ukrajine (marec 2020 až apríl 2023) nebolo poskytovanie služieb v remeslách zamedzené ani obmedzené. Slovenskí remeselníci v danom odvetví sú vo vyspelých krajinách EÚ, ako odborníci, veľmi žiadaní. Počas uvedených kríz pracovali v Nemecku, Rakúsku a na domácom trhu ich nahradili hlavne občania z Ukrajiny. Slovenskí remeselníci sa vedeli presadiť na trhoch EÚ hlavne z dôvodu ich odbornosti a relatívne v porovnaní s priestorom EÚ nízkym ohodnotením. Vyriešenie zásadnej disparity medzi odbornosťou a mzdovým ohodnotením je jedným z predpokladov aby slovenskí remeselníci neboli nútení poskytovať služby v zahraničí. Odstránenie uvedenej disparity je predpokladom pre objektívne zhodnotenie silnej stránky slovenských remeselníkov (odbornosť) z hľadiska prirodzeného dopytu zapojenia slovenských remeselníkov do trhového prostredia v rámci celej EÚ.

Tabuľka č. 1: Počet podnikateľských subjektov s platným podnikateľským oprávnením k 31.12.

	2019	2020	2021	2022
Celkový počet podnikateľských subjektov	726449	749502	787906	828425
z toho: fyzické osoby (FO)	423861	432072	464648	490664
z toho: právnické osoby (PO)	302588	317430	323358	337761

Zdroj: Ministerstvo vnútra SR (živnostenský register SR)

Tabuľka č. 2: Počet podnikateľských subjektov v štruktúre vývoj v priebehu roka

ROK	2019	2020	2021	2022
počet FO SR, ktorým vzniklo právo k podnikaniu	35573	29207	32036	35720
počet FO zahraničných, ktorým vzniklo právo k podnikaniu	4096	9856	17562	11615
počet PO SR, ktorým vzniklo právo k podnikaniu	20979	19359	19770	19419
počet PO zahraničných, ktorým vzniklo právo k podnikaniu	109	103	109	91
SPOLU	60757	58525	69477	66845
počet FO, ktorým zaniklo právo k podnikaniu	51976	77724	40749	46832
počet PO, ktorým zaniklo právo k podnikaniu	4073	4230	13965	6420
SPOLU	56049	81954	54714	53252
počet FO, ktorí pozastavili podnikanie	22898	25009	23656	25159
počet PO, ktorí pozastavili podnikanie	75	61	65	69
SPOLU	22973	25070	23721	25228

Zdroj: Ministerstvo vnútra SR (živnostenský register SR)

Remeslá a osobné služby majú vysoký podiel na realizácii zákaziek verejného obstarávania. Remeselné činnosti sú zároveň kumulatívne a svojim presahom remesiel môžu vytvárať na medzi sektorovú spoluprácu. Sektor remesiel a osobných služieb má dobré legislatívne podmienky na získanie Osvedčenia o živnostenskom podnikaní.

Platná legislatíva umožňuje podnikanie bez nutnosti preukázať právny titul podnikanie prerušiť na čas určený podnikateľom v jednom predmete podnikania alebo v celom rozsahu alebo zrušiť v jednom predmete podnikania alebo v celom rozsahu podnikateľského oprávnenia, čo počas Pandémie mnohí živnostníci, najmä poskytujúci osobné služby napríklad kozmetické aj využili. Významnou silnou stránkou sektora je aj celoživotné vzdelávanie, pretože nestačí len formálna príprava budúcich podnikateľov v remeslách a osobných službách, ale aj potreba neustáleho neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Skúsenosti a prax sú výrazným vzdelávacím prostriedkom pre formovanie ich podnikateľskej činnosti. Variabilita medzi povolaniami a doplnenie vzdelania počas aktívnej podnikateľskej činnosti je silnou zbraňou remeselníkov a podnikateľov v osobných službách. Veľkou výhodou podnikateľov sektora je flexibilita pracovného času a prostredia, práca v týchto povolaniach tak nie je stereotypná a tým únavná či nezaujímavá. Pandémia, Energetická kríza a ozbrojený konflikt na Ukrajine (marec 2020 až apríl 2023) vystavila sektor veľkej skúške. Medzi prioritné ciele mnohých malých a stredných podnikateľov boli riešenia otázok ako prežiť a udržať sa na domácom trhu práce. Nie všetky remeslá a osobné služby mali rovnaké príležitosti, niektoré sa ocitli v ohrození. Avšak celý sektor dokázal, že za určitej pomoci štátu je schopný, za každých okolností, flexibilne reagovať na požiadavky spotrebiteľov – konečných užívateľov existenčných životných potrieb. Napríklad výroba hotových jedál určených na priamu spotrebu mimo prevádzkových priestorov, donáška hotových jedál na objednávku priamo k domovu obyvateľov, online výuka školákov, presun činností do digitálneho priestoru a pod.

Slovenská republika napriek sťaženým podmienkam podnikania však poskytuje priestor pre remeselníkov vo využívaní domácich surovínových zdrojov a tým im pomáha znižovať náklady v podnikaní o dopravu surovín k výrobe výrobkov. Podnikateľ v sektore remesiel a osobných služieb môže ťažiť z pomerne stabilných zvyklostí obyvateľstva, nemusí dochádzať za prácou (uhlíková stopa) do veľkých vzdialeností, pracuje v mieste

bydliska alebo v blízkom okolí a dobre sa orientuje na ekologický faktor a životné prostredie.

V súvislosti s vojnovým konfliktom na Ukrajine sa zvyšuje počet ukrajinských občanov podnikajúcich ako SZČO alebo na hlavný pracovný pomer v remeslách a osobných službách na Slovensku. Rovnaká stúpajúca tendencia je aj v oblasti stredných odborných škôl v odboroch remesiel a osobných služieb.

SLABÉ STRÁNKY SEKTORA REMESLÁ A OSOBNÉ SLUŽBY

Remeselník a poskytovateľ osobných služieb je absolventom formálneho alebo neformálneho vzdelávania popri prípade informálneho učenia sa a zložito formulované legislatívne nariadenia a zákony sú skôr prekážkou, než pomocou vo výkone jeho povolania. Svoju remeselnú činnosť slabo propaguje nielen sám, ale aj masmediálne a komunikačné prostriedky a tak o atraktivite zárobku sa široká verejnosť dozvedá veľmi sporadicky. Pre stredné odborné školy, ktoré pripravujú žiakov k výkonu remesla alebo osobných služieb sa dostali zavedením normatívneho financovania škôl na spodné rebríčky naplnenosti odborov žiakmi. V remeslách ako tesár, železobetónár, maliar, predavač/ka, mäsiar a podobne, keďže v skupinách je malý počet záujemcov, často sa stáva, že škola nie je schopná prefinancovať malé počty žiakov práve z dôvodu zle nastaveného normatívu. Kým školy so všeobecným zameraním nemajú problém prijať žiakov aj s horším prospechom z predchádzajúceho vzdelávania, počet záujemcov o remeslo a osobné služby sa tým zmenšuje.

V nemalej miere očakávaná automatizácia a robotizácia ohrozuje takmer 2/3 pracovných miest a k tomu nepružná pracovná sila a chýbajúca okamžitá schopnosť pracovať alebo podnikat bez potreby ďalšieho zaškolenia. Ďalším faktorom ohrozujúcim podnikanie v sektore je nedostatočné % HDP vkladané štátom do vzdelávania pre sektor remesiel a osobných služieb, slabý dôraz na kvalitu a pružnosť študijných programov pre budúcich pedagógov v odbornom vzdelávaní a výchove. Technologické a materiálové vzdelávanie v stredných odborných školách je odkázané na aktivitu odborných pedagógov, pretože štátne vzdelávacie programy pomaly reagujú na zmeny vo vede, výskume a v odbornej praxi, neexistujú relevantné vzdelávacie materiály odrážajúce aktuálnu podobu výkonu remesla alebo osobných služieb. Neexistuje vzdelávanie pre

budúcich pedagógov vzdelávajúcich v odborných predmetoch. Sú to absolventi technických univerzít, ktorí po doplnení pedagogického štúdia sa stávajú odbornými pedagógmi a v porovnaní s praktickým výkonom povolania (podľa príslušného vzdelania) nedosahujú patričné finančné ohodnotenie a preto je problém kvalitatívne aj kvantitatívne získať odborného pedagogického zamestnanca do výchovno-vzdelávacieho procesu. Stredné odborné školy boli vybavené materiálom a technikou, avšak chýbajú záujemcovia o vzdelávanie. Neatraktívnosť remeselnej výroby pre zákonných zástupcov žiakov je prekážkou v ich ďalšom vzdelávaní. Nezáujem je podmienený možnosťou študovať v iných školách (najčastejšie všeobecného vzdelávania) aj keď ich prospech z nižšieho stredného vzdelávania tomu nenasvedčuje.

Nedostatok akreditovaných rekvalifikačných kurzov (CŽV) má vplyv na slabú adaptabilitu zamestnancov na inovácie a potreby trhu práce a neschopnosť podnikateľov v sektore prispôbiť sa napr. legislatívnym požiadavkám. Z toho vyplýva aj neistota v dôsledku častého novelizovania dôležitých legislatívnych úprav.

Chýbajúca až nízka angažovanosť zamestnávateľov pri vzdelávacích potrebách a pri získavaní žiakov do študijných a učebných odborov stredných odborných škôl je ďalším z dôsledkov nezájmu mladej generácie o remeslo a osobné služby. Začínajúci podnikateľ sa môže uchádzať o podporu až po niekoľkých mesiacoch registrácie na ÚPSVAR.

Podpora pre mladých, začínajúcich podnikateľov neexistuje. Slabo nastavený systém CŽV spôsobuje zaostávanie v odbornej spôsobilosti v remeslách a službách a vo využívaní inovácií a nových technológií. Neexistuje systém hodnotenia vplyvov legislatívy na remeslá a služby. V nemalej miere ovplyvňuje sektor chýbajúca kvalifikovaná pracovná sila, nedostatočný záujem o štúdium na stredných odborných školách, nezáujem o výkon remeselných činností, ale aj nesúlad odborného vzdelávania s požiadavkami trhu práce.

Bez aktívneho sledovania tohto trhu a promptného zavedenia a posilnenia žiaducich odborov do praxe SOŠ, nie je možné prijímať záujemcov o remeslá a osobné služby (výkony na počet prijatých žiakov sa plánujú prostredníctvom samosprávnych krajov až rok vopred). Materiály potrebné pri vzdelávaní (prírodné, pôvodné) a pracovné pomôcky na ľudovo umeleckú výrobu, tradičné a stavebné, historické remeslá nie sú v dostatočnej miere podporované štátom. Vysoké požiadavky na kvalifikáciu, nedostatok neformálneho a informálneho vzdelávania a v konečnom dôsledku nízke zárobky vyháňajú kvalitnú

pracovnú silu do zahraničia. Kvalita vzdelávania súvisí s patričným finančným ohodnotením, stále pedagogickí pracovníci nedosahujú svojimi platmi priemernú mzdu udávanú Štatistickým úradom. Kvalita vzdelávania úzko súvisí aj so záujemcami o vzdelávanie a s úrovňou predchádzajúceho vzdelávania v základnej škole a ochotou absolventov zotrvať v pracovnom prostredí na Slovensku. Jednou z výrazných slabých stránok sektora je aj nízka sebadôvera a slabé prispôsobovanie sa remeselníkov novým pracovným podmienkam, útlm podnikateľských aktivít v dôsledku starnutia populácie a neodovzdávanie know-how nasledovníkom.

Dôsledkom vojnového konfliktu na Ukrajine sa ako slabá stránka ukázala aj slabá jazyková vybavenosť odídcov z Ukrajiny. Pre posilnenie sektora je potrebné zvýšiť ich kvalitu jazykovej prípravy v slovenskom jazyku a zintenzívniť integráciu.

PRÍLEŽITOSTI SEKTORA REMESLÁ A OSOBNÉ SLUŽBY

Bez vstupu zamestnávateľského prostredia do tvorby vzdelávacích programov v OVP nie je možné zabezpečiť aktuálne, inovatívne pôsobenie absolventov na trhu práce v remeslách a osobných službách. Tento vstup by mal súvisieť s aktívnym pripomienkovaním obsahových a výkonových štandardov a do profilu absolventa.

Optimalizáciou učebných a študijných odborov, siete SOŠ by bolo možné vyselektovať profesie, ktoré nie sú žiadané na trhu práce a bez rekvalifikácie sa ich absolventi ocitajú na ÚPSV a R. Tým sa posilnia učebné a študijné odbory zamerané na remeslá a osobné služby.

Zavádzaním nových predmetov do vzdelávacieho procesu SOŠ došlo ku kráteniu hodinových dotácií v odborných predmetoch. Vylúčením niektorých predmetov (náboženská/etická výchova, cudzie jazyky, dejepis a pod.) zo vzdelávacieho procesu (dostatočnú dotáciu týchto predmetov majú žiaci v základných školách) by bolo možné navýšiť počty hodín v odborných teoretických a praktických predmetoch. Zaujímavým riešením by mohla byť príprava legislatívnych podmienok pre účasť majstrov/nepedagógov a lektorov vo vyučovacom procese a tak aj autentické odovzdávanie špecifických vedomostí a praktických zručností, ktoré je vhodnejšie od samotných majstrov, výrobcov, ktorí sa sami tradičnému remeslu venujú.

Ďalšou príležitosťou pre pomoc v sektore by mohlo byť zosúladenie hospodárskeho charakteru so zriadením SOŠ v regióne, využitie nových technológií a mediálneho prostredia/sociálnych sietí na propagáciu remesiel a osobných služieb alebo aj zaškolenie ľudských zdrojov tak, aby dokázali využiť remeslá a služby v oblasti turizmu či podpore identity krajiny a tak aj regionálny rozvoj.

Na propagáciu remesiel a osobných služieb by malo vplyv aj vydávanie medzinárodne uznávaných certifikátov v príslušnom odbore, podpora podnikania optimalizáciou podnikateľského prostredia (úpravami legislatívnych podmienok), popularizácia remesiel prostredníctvom výstav, odborných podujatí a prezentácií. Vzrastajúci dopyt spotrebiteľov po individuálne vyrábaných výrobkoch a poskytovaných službách (výrobky/služby pre ľudí zdravotne znevýhodnených alebo s rôznymi potravinovými alergiami a intoleranciami, napr. bezlepkové, bezlaktózové, dia výrobky) by mal mať vplyv nielen na trhy s produktami ale aj na inovácie a rozšírenia vzdelávacích programov SOŠ o špecifické odbornosti. To všetko však vyžaduje analýzu existujúcich profesií, poskytovateľov remesiel a osobných služieb.

Príležitosťou sektora jem aby vytvoril podmienky pre začlenenie študentov z Ukrajiny takým spôsobom, ktorý ich priláka a aj po štúdiu remeselných odborov a odborov v osobných službách zostanú pracovať alebo podnikáť na Slovensku.

V súvislosti s vojnovým konfliktom na Ukrajine môžeme považovať za príležitosť aj to, že po ukončení tohto konfliktu budú mať slovenskí živnostníci pracovné možnosti podieľať sa na obnove

OHROZENIA SEKTORA REMESLÁ A OSOBNÉ SLUŽBY

Ukrajiny.

Nedostatočné vybavenie SOŠ modernými technológiami a materiálmi, ktoré sú pre vzdelávajúce inštitúcie príliš drahé, spôsobuje stagnáciu vzdelávania a nedostatočnú pripravenosť absolventov. Nízka angažovanosť zamestnávateľského prostredia v praktickej príprave a odbornej praxi v SOŠ, nízke mzdové ohodnotenie, ktoré sa prejaví nedostatkom kvalifikovaných pedagogických pracovníkov a tým znížením konkurencieschopnosti odboru na trhu práce, nepriaznivý demografický vývoj, ktorý spôsobuje, že výkon remesla sa dostáva na okraj záujmu podnikateľských subjektov,

pracovná sila ubúda, noví remeselníci pribúdajú veľmi pomaly alebo vôbec a to sú len niektoré z faktorov, ohrozujúcich sektor. Na strane druhej prílív nekvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia dokáže do istej miery zaplniť diery na trhu práce, avšak na úkor kvality a tým sa ešte viac zvýrazní nezájem o remeslo v očiach rodičov a budúcich podnikateľov. Podnikateľské zručnosti remeselníci a poskytovatelia osobných služieb získavajú až počas výkonu remesla. Tým sa tieto zručnosti pre nich stávajú neprehľadnými, komplikovanými a dlhodobé podfinancovanie k tomu sa potom prejaví v nedostatočnom investičnom potenciáli sektora.

Špecifické remeselné odbory školstva (napr. puškár, umelecký kováč, klampiar, železobetónár) sú ohrozené súčasným spôsobom financovania SOŠ (normatívy na žiakov) a s tým súvisiacou nepripravenosťou nielen vzdelávacích, ale aj legislatívnych ustanovizní spôsobuje, že tieto tradičné remeslá a osobné služby z trhu práce miznú.

Na základe uvoľnených podmienok Európskej únie začínajú podnikať firmy z Ukrajiny v odboroch remesiel a osobných služieb a to ceny výrobkov a poskytovaných služieb výrazne znižuje v porovnaní s cenami na slovenskom trhu.

Zhrnutie SWOT

Po premietnutí výsledkov PESTLE do SWOT analýzy je potrebné v celom rozsahu a štruktúre inovovať OVP ako najzraniteľnejšiu oblasť, ktorá sa nutne musí prispôbiť a spolupracovať so zamestnávateľským prostredím, čo však platí oboma smermi/jedno podmieňuje úspech druhého. Vstúpiť do vzdelávacích procesov v ZŠ i v predškolských zariadeniach vhodnými formami výučby a propagácie sektora. Inovovať vzdelávanie v praktickej príprave a v podnikateľskej (živnostenskej) príprave. Samozrejmosťou je jednoznačné prehodnotenie foriem financovania stredných odborných škôl tzv. „na hlavu“, s ktorou úzko súvisí normatív (napr. na plán výkonov). Obrovskú pomoc podnikateľom v sektore remesiel a osobných služieb poskytol štát zjednodušením legislatívneho prostredia pre malé a stredné podnikanie a zavedenie overovania profesijnej kvalifikácie dosiahnutej prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

1.2 Vonkajšia strategická analýza sektora - PESTLE

PESTLE analýza poskytuje podrobný prehľad o externom prostredí sektora remesiel a osobných služieb na Slovensku. V tejto stratégii sa poukázalo na to, ktoré aspekty boli

najvýraznejšie ovplyvnené obdobím pandémie COVID-19, vojnového konfliktu na Ukrajine a vznikom energetickej krízy. Išlo o aspekty politické, ekonomické, sociálno-demografické, technologické, legislatívne a environmentálne. Ich vplyv na ľudské zdroje dotvára obraz o sektore, ktorý by sa mal v horizonte nasledujúcich rokov vyvíjať smerom, ktorý PESTLE analýza identifikovala.

Politické aspekty

Plán obnovy

Plán spoločnej politiky EÚ do roku 2027 prispeje k zvýšeniu konkurencieschopnosti podnikov, čo bude mať, okrem iného, vplyv na zvyšovanie kvality pracovných miest, podporu inovácií a rozvoj vidieckych oblastí. Investície do technológií neprinesú zvyšovanie počtu pracovných miest, ale rozširovanie spracovateľských kapacít, zabezpečia udržateľnosť a budú vyžadovať vyššiu úroveň vedomostí a zručností zamestnancov. Zavádzaním nových technológií sa môžu pracovné miesta v sektore stať zaujímavejšími pre mladých ľudí vo vidieckych oblastiach. Zároveň však Plán obnovy musí mať podporu v oblasti školstva a vzdelávania, pretože bude potrebné pripraviť mladú pracovnú silu na nové technológie a to si vyžaduje oporu v štátnych programoch vzdelávania v odbornom školstve a podporu škôl, ktoré vzdelávajú žiakov v remeslách a osobných službách.

Pakt pre zručnosti

Pakt pre zručnosti predstavoval v rámci európskeho programu v oblasti zručností jednu z hlavných iniciatív pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť. Hlavným cieľom dvanástich iniciatív tohto programu bolo zaručiť, aby sa právo na odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, zakotvené v Európskom pilieri sociálnych práv realizovalo v celej Európe – v mestách i vzdialených vidieckych oblastiach. Podniky potrebujú pracovníkov so zručnosťami, ktoré sú potrebné na zvládnutie zelenej a digitálnej transformácie, občania musia mať možnosť získať náležité vzdelanie a odbornú prípravu.

V Akčnom pláne digitálneho vzdelávania, ktorého hlavným cieľom je poučiť sa z krízy spôsobenej pandemiou COVID-19, počas ktorej sa technológie používajú vo vzdelávaní a odbornej príprave v doposiaľ nevídanom rozsahu a zabezpečiť, aby vzdelávanie a odborná príprava boli pripravené na digitálny vek.

Na posilnenie inkluzívnosti a kvality systémov odborného vzdelávania a prípravy (ďalej len „OVP“), ktoré boli oznámené v Európskom programe v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť, plánuje Komisia prostredníctvom programu Erasmus+ podporiť zriadenie 50 centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy. Obe iniciatívy budú mať (v prípade ich úspešnej realizácie) pozitívny vplyv na kvalitu pracovnej sily a tým aj na konkurencieschopnosť sektora remesiel a osobných služieb.

Požiadavky trhu práce

Ústredný orgán štátnej správy pre živnostenské podnikanie v pravidelných intervaloch spracováva analýzu vzniku oprávnení na živnostenské podnikanie v štruktúre podľa typov regulácií. Na základe záverov analýzy v sledovanom období je pripravený návrh na zrušenie niektorých regulácií z dôvodu neaktuálnosti a návrh na rozšírenie nových regulácií z dôvodu možnosti ohrozenia zdravia a bezpečnosti na základe poznatkov z aplikačnej praxe. Snaha o výraznú liberalizáciu podmienok pri vstupe do podnikania, osobitne v oblasti remesiel a osobných služieb na základe poznatkov z aplikačnej praxe je nesprávna vrátane tézy „univerzálna voľná živnosť“ by mala veľmi negatívny vplyv na kvalitu pracovnej sily sektora remesiel a osobných služieb a vôbec na celý živnostenský sektor.

Ekonomické aspekty

Odvodové zaťaženie SZČO

Podľa aktuálne platnej legislatívy na Slovensku platí samostatne zárobkovo činná osoba zdravotné a sociálne odvody podľa daňového priznania za predchádzajúci rok, čo môže byť pre živnostníka problém ak má v nasledujúcom roku nižšie príjmy. Živnostník jeden rok zarába, má dosť príležitostí, no keď sa situácia v nasledujúcom roku zhorší, odvody platiť musí podľa predchádzajúceho roku. Situácii v sektore by pomohla väčšia variabilita, možnosť zmeny podľa výnosov v danom roku. V poslednom období je však skôr aktuálna hrozba prijatia legislatívnych zmien s negatívnym dopadom na živnostenské podnikanie osobitne v oblasti výrazného zvýšenia daňovo-odvodového zaťaženia pre živnostníkov, čo by v prípade schválenia malo mimoriadne negatívny dopad na ľudské

zdroje v sektore a v tom kontexte aj na vzdelávanie a prípravu budúcich odborníkov v remeslách a osobných službách.

Byrokracia

Hlavnou náplňou činnosti remeselníka je výroba výrobkov a poskytovanie služieb za účelom dosiahnutia zisku. V mnohých prípadoch má nedostatočné personálne kapacity na sledovanie legislatívnych zmien a ostatných povinností voči príslušným autoritám vrátane sledovania možných podporných programov, ku ktorým sa dostáva náhodne počas podnikania. Na elimináciu vysokej miery administratívneho zaťaženia a povinností voči príslušným orgánom štátnej správy je potrebné zriaďovať poradenské podnikateľské centrá a začať so vzdelávaním a prípravou na podnikanie na strednom stupni vzdelávania v rámci samostatných odborných predmetov so zameraním na podnikateľské zručnosti. Ich zavedenie by malo pozitívny vplyv na ľudské zdroje v sektore.

Trhový priestor

Príležitosťou pre záujemcov o pôsobenie v sektore je zatiaľ nevyplnený trhový priestor, absentujú mnohé profesie, napr. strechár, sadrokartonár, izolatér, viazač výstuže, železobetónár a pod. Spoločnosť potrebuje remeselníkov, no pre mladých ľudí sú tieto povolania neatraktívne – pomôcť by mohli určité formy zvýhodnenia a podpory zo strany štátu (pre remeselníkov, ale aj pre stredné odborné školy pripravujúce žiakov v remeselných odboroch) napríklad formou štipendií pre žiakov vzdelávajúcich sa v týchto remeselných odboroch a zmenou systému, v ktorom školy dopredu oznamujú počty budúcich žiakov, či zavedením jednotných prijímacích skúšok a kritérií pre všetky maturitné odbory stredných škôl.

Podporné programy malých a stredných podnikov

Súčasný systém podpory malých a stredných podnikov (ďalej len „MSP“) na Slovensku je pomerne komplexný, avšak neprehľadný, zahŕňa množstvo aktérov, ktorí sa problematikou podpory MSP zaoberajú. Tiež je charakteristický zložitými väzbami. Pozitívny vplyv na sektor a ľudské zdroje by malo sprehľadnenie a zefektívnenie podpory,

zjednodušenie prístupu k základným informáciám, vytvorením informačných a podporných centier.

Ekonomická podpora

Dôležitým faktorom je ekonomická podpora, nielen v kreatívnom priemysle. Keďže remeselníci a pracovníci v osobných službách využívajú miestne materiály, spolupracujú s domácimi výrobcami a poskytovateľmi iných služieb na území SR, je na mieste uvažovať o ich zvýhodnení nižším daňovým a odvodovým zaťažením, čo by ich motivovalo priznávať príjmy v plnej výške.

Sociálno-demografické aspekty

Sociálna politika štátu

Sociálna politika je cieľavedomé smerovanie k zlepšeniu podmienok obyvateľstva v rámci daných hospodárskych možností Slovenska a výrazným spôsobom ovplyvňuje kvalitu podnikateľského prostredia. Výška minimálnej mzdy, benefity pre zamestnancov – napríklad rôzne povinné poukazy, príplatky za prácu nadčas, cez víkendy a sviatky znamenajú na jednej strane „plusy“ pre zamestnancov, avšak ovplyvňujú priame náklady zamestnávateľov. Tieto sociálne aspekty na jednej strane môžu zvýšiť atraktivnosť odvetvia vzhľadom na vyššiu mzdu zohľadňujúcu príspevky zamestnávateľa, na druhej strane vysoké personálne náklady nútia napríklad súkromné bezpečnostné služby, ako aj remeselníkov optimalizovať výrobu a zavádzať nové technológie s nižšími nárokmi na počet pracovných miest. Rovnako je výška nákladov vzhľadom na celkovú sociálnu politiku štátu rozhodujúca pre zahraničné investície – na jednej strane získavanie nových investícií a tým zvyšovanie počtu pracovných miest, ale na druhej strane aj odliv investícií do krajín s lepšími podnikateľskými podmienkami a tým znižovanie počtu pracovných miest.

Demografický vývoj

Nepriaznivý demografický vývoj v Slovenskej republike sa negatívne odráža aj na zamestnanosti v sektore, kde pribúda počet pracujúcich nad 45 rokov a znižuje sa prísun absolventov zo stredných odborných a vysokých škôl. Je to spôsobené aj nízkym záujmom o prácu na živnosť, konkurencieschopnosťou odvetvia vo vzťahu k odmeňovaniu zamestnancov, ale aj zle a neaktuálne nastaveným systémom vzdelávania v teoretickej a v

odbornej príprave na povolanie už v počiatočnej fáze výberu žiakov pre štúdium, či neskôr, počas celoživotného vzdelávania a overovania kompetencií.

V tomto ohľade bude potrebná automatizácia výroby, ktorá čiastočne vykryje nedostatok zamestnancov, čo však prinesie zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov a zmenu predpokladov na výkon povolania s väčším dôrazom na mäkké zručnosti, výmenu skúseností a ďalšie vzdelávanie zamestnancov, sprístupnenie odborného vzdelávania už kvalifikovaným pracovníkom formou rekvalifikácie, revidovanie škôl všeobecného zamerania a podpora drobného podnikania ako napríklad jednou z možností je rozvoj rodinných podnikov.

Podnikateľské zručnosti

Podľa zistení OECD vykazuje slovenský vzdelávací systém potrebu posilniť kľúčové zručnosti pre budúci hospodársky rast, schopnosť riešiť problémy a počítačovú gramotnosť na všetkých stupňoch škôl. Determinantom rozvoja ekonomiky je aj záujem o podnikanie ako kariérnu voľbu, ktorá je na Slovensku dlhodobo nízka. Preto je potrebné posilňovať a rozvíjať podnikateľské postoje a zručnosti, pričom rozvoj podnikateľských zručností občanov je jedným z kľúčových cieľov politiky Európskej únie a jej členských štátov.

Európska komisia prostredníctvom Akčného plánu pre podnikanie 2020 a oznámenia o prehodnotení vzdelávania zdôraznila potrebu zakoreniť podnikateľské vzdelávanie do všetkých oblastí vzdelávania, vrátane neformálneho vzdelávania, keďže viac ako 20 % študentov, ktorí absolvovali podnikateľské vzdelávanie alebo sa v rámci štúdia zúčastnili na programe malých podnikov, neskôr založia vlastnú spoločnosť. Firmy a start-upy, ktoré následne zakladajú, majú tendenciu byť inovatívnejšie, mať väčší obrat a majú potenciál vytvoriť viac pracovných miest. K úspešnému napredovaniu však potrebujú finančnú aj legislatívnu pomoc a v nemalej miere aj ochotu a odbornú úroveň v poradenských centrách, v sociálnych poisťovniach či v úradoch práce.

Systém vzdelávania

Reforma systému vzdelávania na Slovensku by mala byť strategickou prioritou a jeho správne nastavenie je kľúčovou podmienkou pre udržanie konkurencieschopnosti

Slovenska. V slovenskom vzdelávacom systéme existuje viacero systémových nedostatkov, ktorých dôsledkom je nízka kvalita a efektivita, nesprávne nastavené motivácie pri rozhodovaní o zriaďovaní škôl, ich smerovaní a získavaní žiakov pre budúce štúdium. Problémom je nedostatok informácií pre žiakov a rodičov pri voľbe kariéry a následne častá a nevhodná voľba strednej školy pre žiaka. Absolventi stredných škôl sú potom nedostatočne pripravení pre trh práce, sociálne a ekonomické osamostatnenie sa a často demotivovaní. Jednou z hlavných úloh vzdelávacieho systému má byť príprava pre trh práce. Napriek tomu, že v poslednom období bolo prijatých niekoľko pozitívnych zmien, je potrebné čo najskôr realizovať viacero ďalších opatrení, o ktorých sa dlho a veľa hovorí a píše, ale k realizácii nedochádza. Realizácia alebo odkladanie potrebnej reformy vzdelávacieho systému bude mať zásadný dopad na ľudské zdroje, nielen v sektore remesiel a osobných služieb a demografickú krivku v tomto sektore. Záujem rodičov o štúdium ich detí v stredných odborných školách musí byť podmienený jednoznačnými podmienkami prijatia vyplývajúcimi z nižšieho stredného vzdelávania a monitoringu.

Hybridné vzdelávanie

V posledných rokoch sa veľa diskutuje o hybridných formách vzdelávania (známych aj ako blended learning), ktoré kombinujú moderné a tradičné metódy. Kríza COVID-19 len akútne urýchlila tento spôsob vzdelávania. Kvalitné hybridné vzdelávanie v praxi dokáže spojiť zdanlivo nespojiteľné – tréning odborných zručností s osobnostnými (tvrdé a mäkké zručnosti).

Technologické aspekty

Výskum, vývoj a inovácie

Zmena technológií v remeselných činnostiach pozitívne ovplyvňuje záujem o ich vykonávanie, a nesie so sebou aj potrebu celoživotného vzdelávania. Zvyšujúce sa nároky na prístrojové a strojné vybavenie, požiadavka na ovládanie informačnej a komunikačnej technológie – to všetko bude vyžadovať vybudovanie priemyselných parkov, poradenských centier pre začínajúcich remeselníkov, vzdelávacích centier na osvojenie si nových pracovných postupov a využívanie nových technológií. Investície do technológií

neprinesú zvyšovanie počtu pracovných miest, ale rozširovanie spracovateľských kapacít, zabezpečia udržateľnosť pracovných miest a budú vyžadovať vyššiu úroveň vedomostí a zručností. Používaním nových technológií sa môžu stať tieto pracovné miesta zároveň zaujímavejšími pre mladých.

Prenos výsledkov

EÚ zaostáva za svojimi hlavnými svetovými konkurentmi v intenzite investícií podnikov do výskumu a vývoja, predovšetkým v odvetviach s vysokou technologickou náročnosťou. Rovnako je to aj pri rozširovaní inovačných MSP, čo negatívne ovplyvňuje produktivitu a konkurencieschopnosť. Táto skutočnosť je mimoriadne alarmujúca v čase, keď celé sektory budú prechádzať súbežnou transformáciou a vedúce postavenie priemyslu bude oveľa viac závisieť od posúvania hraníc vedy a zvládnutia náročných technológií. Automatizácia a digitalizácia procesov prináša nové technológie, ktoré reflektujú na súčasnú dobu a prenikajú do štátnej a verejnej správy, podnikania, ale aj bežného života. Prvky umelej inteligencie sa stávajú súčasťou bežného života. Dopad na ľudské zdroje spočíva v potrebe zvyšovania požiadaviek kvality na pracovníkov výskumu, ich aplikačné výstupy, v spolupráci s praxou (posilnenie prepojení medzi akademickou sférou a podnikmi). Nevyhnutným je tiež získavanie potrebných zdrojov na vedu a výskum, vrátane medzinárodných zdrojov a v konečnom dôsledku ich aktívne využívanie v praxi.

Udržanie klasických technológií

Pridanou hodnotou práce každého remeselníka by mala byť nielen originalita a dnes už nevyhnutná ekologizácia produkcie, ale aj návrat k starým technológiám, prírodným materiálom, ktoré vo veľkej miere dokážu postupne nahradiť umelo vytvorené materiály, napr. plasty. V minulosti remeselníci boli vždy nútení pracovať s dostupným prírodným materiálom – drevom, prútím, kožou, kamennými blokmi, s prírodnými farbivami, bez chemikálií. Tento aspekt môže mať v dnešnej dobe, keď značná časť spoločnosti v reakcii na zahltenie technológiami inklinuje k alternatívnemu spôsobu života, značne pozitívny vplyv a môže tiež zvýšiť záujem aj mladších generácií o pôsobenie v sektore.

Legislatíva ovplyvňujúca sektor

Základnou legislatívno-právnou normou určujúcou podmienky na vstup do podnikania je Živnostenský zákon, ktorý umožňuje podnikanie samostatne, vo svojom mene, na vlastnú zodpovednosť a za účelom dosiahnutia zisku. Je to právna norma, ktorá garantuje rovnosť podmienok pri vstupe do podnikania. Okrem podmienok určených živnostenský zákonom musí podnikateľ pri podnikateľskej činnosti plniť aj podmienky ktoré upravujú osobitné predpisy. Podnikanie na Slovensku je v porovnaní s krajinami EÚ je porovnateľné. Medzi vážny nedostatok pri porovnateľnosti podnikateľského prostredia s krajinami EÚ patria neustále zmeny v legislatíve, ktoré sú nepredvídateľné. Tieto zmeny nielenže negatívne vplyvajú na kvalitu podnikania v sektore, ale zároveň sťažujú orientáciu v aktuálne platných predpisoch. Výrazný vplyv na kvalitu pracovnej sily sektora remesiel a osobných služieb majú rôzne možnosti podpory podnikania, napr. schémy štátnej pomoci, stimuly, dotácie, ale aj úľavy, ktoré sa týkajú podnikateľskej činnosti.

Legislatívne aspekty

Legislatíva EÚ pre MSP

Platná legislatíva vo všeobecnosti nedostatočne zohľadňuje veľkosť podniku. Remeselník resp. živnostník nie je osobnostne sám schopný sledovať legislatívne zmeny s dopadom na jeho podnikateľskú činnosť. Z ekonomických dôvodov si v mnohých prípadoch nemôže dovoliť mať poradcov na všetky potrebné oblasti. Prijímaná legislatíva má byť predvídateľná, zrozumiteľná, určitá, jednoznačná a čo najzrozumiteľnejšia. Právne poradenstvo majú zabezpečovať v klientskych a poradenských centrách odborne spôsobilí pracovníci disponujúci aj mäkkými zručnosťami. Je veľký rozdiel v zabezpečovaní BOZP, PO, GDPR vo veľkej výrobnjej firme a u výrobcu – remeselníka. Príprava legislatívy a tvorba zásadných koncepčných materiálov ovplyvňujúcich podnikateľské prostredie musí byť predmetom verejného dialógu – participatívnym spôsobom. Vývoj v legislatíve EÚ týkajúcej sa MSP môže mať významne pozitívny alebo negatívny vplyv na ľudské zdroje v sektore.

Podnikateľské prostredie pre MSP

Potenciálni podnikatelia v Európe nemajú priaznivé prostredie na podnikanie, vzdelanie neponúka správny základ na rozbehnutie podnikateľskej kariéry, majú ťažký prístup k úverom a trhom, ťažkosti pri prevode podnikov, obavy z trestných sankcií v prípade porušenia právnych predpisov a zaťažujú ich administratívne postupy. Okrem toho sú podporné opatrenia pre MSP naďalej nevyvážené, keďže veľký počet členských štátov EÚ pri príprave právnych predpisov ešte stále nezohľadňuje charakteristiky malých podnikov, najmä mikropodnikov. Nielenže je toto prostredie problematické, ale prevláda v ňom aj kultúra, ktorá dostatočne neuznáva ani neodmeňuje podnikateľské úsilie a neodkazuje na úspešných podnikateľov ako na vzory, ktoré vytvárajú pracovné miesta a príjmy. Európa musí prejsť dôkladnou a rozsiahlou kultúrnou zmenou, aby bolo podnikanie motorom rastu nášho hospodárstva. Podpora a rozvoj mikropodnikov, malého a stredného podnikania je jedným zo základných predpokladov zdravého ekonomického vývoja krajiny a je v záujme každého štátu podporiť ich nielen legislatívne, ale aj finančne.

Environmentálne/Ekologické aspekty

Cirkulárna ekonomika

Bezodpadový životný cyklus, recyklácia produktov remesiel, ekologizácia produkcie budú významným aspektom aj v sektore remesiel a osobných služieb. Bude potrebné redukovať spotrebu plastov, vyhnúť sa ich používaniu resp. ich po použití recyklovať. Dôležité bude sledovať celý cyklus produktov s cieľom spotrebovať menej primárnych zdrojov a menej energie tak, aby komponenty boli znova recyklovateľné alebo biologicky rozložiteľné.

Zelené technológie

Stratégie Európskej komisie, Európska zelená dohoda, predpokladajú prijatie legislatívy Európskej únie, ktorá bude harmonizovať podmienky súvisiace so životným prostredím a udržateľnosťou. Významnou úlohou napríklad pre stavebných remeselníkov je výstavba bezpečných domov s minimálnou spotrebou energií a s maximálnym využitím domácich surovín a materiálu pomocou nových technológií. V tejto oblasti však rentabilita zelených technológií je beh na dlhé trate a dotácie súvisiace s ich podporou sú skôr

záťažou ako pomocou pre remeselníkov a poskytovateľov osobných služieb vzhľadom na komplikovanosť podmienok ich poskytovania.

Environmentálne zákony

Dôsledkom klimatických zmien môže nastať nedostatok potravín a pitnej vody, čo môže spôsobiť migráciu obyvateľstva. Na druhej strane sa ale podporuje vytváranie krátkych dodávateľských reťazcov v snahe obmedziť emisie z dopravy, čo znamená podporu lokálnej potravinárskej a remeselnej výroby a tým aj vznik a zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov. Kým remeselník podnikajúci v sektore výroby nemá reálne podmienky na podnikanie zo strany vlastného štátu, bude sa venovať inej podnikateľskej činnosti, z ktorej mu plynie nielen zisk, ale má aj lepšie štartovacie podmienky.

Prechod na čistú energiu

Pri znižovaní emisií by mali remeselníci a živnostníci dbať na výmenu naftových dopravných prostriedkov za alternatívne napr. elektrické. Takisto môžu využiť obnoviteľné zdroje energie, zabezpečiť vyššiu energetickú účinnosť budov a investovať do technológií šetrných voči životnému prostrediu. Bude to ďalšia zmena pre ľudí, ktorí pracujú v sektore, aby sa prispôbili novým technológiám ako i ekologickému zmýšľaniu.

Znečistenie životného prostredia

Pri napĺňaní potrieb dnešného sveta je potrebné zabezpečiť, aby sme budúcim generáciám nezanechali mŕtvu, ale živú zelenú krajinu. Musíme zabezpečiť výrobu elektrickej energie z obnoviteľných zdrojov. Je dôležitá výsadba a zalesňovanie v oblastiach, kde sa získavajú suroviny. S tým súvisí podpora vzdelávania v stredných odborných školách v nových technológiách (súvisiacich s obnoviteľnými zdrojmi), aby sa povedomie mladej generácie k životnému prostrediu zvyšovalo nielen teoreticky, ale aj prakticky. Významnou úlohou sektora remesiel a osobných služieb je zavedením obehového hospodárstva zabezpečiť elimináciu odpadu, resp. zabezpečiť nulový odpad. V osobných službách je potrebné venovať pozornosť aj separovaniu odpadu. Vplyv na ľudské zdroje je v zmene maximálneho spracovania odpadu, obalových materiálov a surovín.

2 VÝCHODISKÁ A CIELE ANALÝZY

Kvalifikovaná pracovná sila s vedomosťami, zručnosťami a kompetenciami, po ktorých je dopyt, prispieva k udržateľnému rastu národného hospodárstva ako celku. Vedie k ďalším inováciám nielen v sektore remesiel a osobných služieb, ale aj v ostatných sektoroch a zlepšuje tým konkurencieschopnosť medzi regiónmi spoločnosti. Kvalifikovaní pracovníci majú lepšie pracovné príležitosti, ako aj širšie možnosti naplno sa realizovať na trhu práce. To je kľúčové na zabezpečenie toho, aby hospodárska obnova (zelená aj digitálna) bola reálna a spravodlivá. Európsky rok zručností, vyhlásený Európskou komisiou pre rok 2022, kladie potrebné vedomosti, zručnosti a kompetencie pracovnej sily do centra pozornosti. Cieľom je podporiť efektívnejšie investície do odbornej prípravy a zvyšovania kvalifikácie, podporovať ľudí pri prechode z jedného zamestnania do druhého a zabezpečiť, aby vedomosti, zručnosti a kompetencie pracovníkov zodpovedali potrebám trhu práce.

Ďalšou z ciest je uľahčenie uznávania dokladov o vzdelaní a odborných kvalifikáciách v rámci Európskej únie (ďalej len „EÚ“) a organizovanie podnikateľských misií s cieľom výmeny skúseností a poznatkov z aplikačnej podnikateľskej praxe. Toto spoločné úsilie členských štátov EÚ by malo dať nový impulz celoživotnému vzdelávaniu.

Na jednej strane evidujeme pomoc EÚ legislatívnym rámcom ako aj finančnými dotáciami, stimulmi a podpornými schémami. Na strane druhej sektor remesiel a osobných služieb je ohrozený zmenami, ktoré sú nepredvídateľné a preto môžu mať pre podnikanie v sektore a pre rozvoj remeselných zručností veľmi negatívne dôsledky. Ide najmä o obdobie pandémie COVID-19 (opatrenia s tým súvisiace), o vojnový konflikt na Ukrajine a energetickú krízu, ktorá spôsobila enormný nárast cien energií a pohonných hmôt.

Cieľom analýzy bolo zistiť aké sú reálne postoje živnostníkov na uvedené nepredvídané a ohrozujúce udalosti. Šetrenie malo poukázať na to, ako tieto krízové obdobia ovplyvnili a stále ovplyvňujú podnikateľské prostredie, čo spôsobili, ako živnostníci v sektore remesiel a osobných služieb vidia pomoc štátu alebo EÚ. Dôležité bolo zistiť, či sa živnostníci vplyvom spomínaných kríz posunuli v rozvoji remesiel

a osobných služieb alebo svoju činnosť prerušili, či ukončili. Prieskum bol zameraný práve na postoje tých živnostníkov, ktorí v rámci podnikateľskej činnosti doplácali a doplácajú najviac v súvislosti s obdobím pandémie COVID-19, vojnovým konfliktom na Ukrajine a energetickou krízou. Oslovené boli podnikateľské subjekty (respondenti) podnikajúce v sektore remesiel a osobných služieb. Na základe ich odpovedí, boli analyzované a vyhodnotené výsledky textovou a grafickou formou. Dotazník pozostával zo 45 otvorených a uzavretých otázok, s možnosťou vyjadriť svoje názory na skúmanú problematiku.

2.1 Prognózy vývoja na trhu práce v sektore remeslá a osobné služby

Podnikatelia v Slovenskej republike očakávajú do roku 2024 nárast zamestnanosti o približne o 18%. Najvyšší relatívny nárast očakávajú podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve, kde sa očakáva nárast o 37%. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 27 %.

Najvýraznejšie bude zamestnanosť v Slovenskej republike do roku 2024 rásť u podnikateľov v odvetví Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc, kde sa celkový nárast očakáva na úrovni 25 %. Významne bude taktiež rásť zamestnanosť v odvetví C Priemyselná výroba s očakávaným nárastom o 22 % do roku 2024 a v podskupinách zamestnaní 7522 Stolári – výrobcovia výrobkov z dreva, 7231 Mechanici a opravári motorových vozidiel a 5120 Kuchári (okrem šéfkuchárov). V uvedených zamestnaniach stúpne počet zamestnaných osôb do roku 2024 o viac ako 22%.

Najnižší rast zamestnanosti do roku 2024 je možné očakávať u podnikateľov v podskupinách zamestnaní 5249 Pracovníci v oblasti predaja, 5245 Pracovníci čerpacích staníc a 7512 Výrobcovia pekárskych a cukrárskych výrobkov. Rast zamestnanosti do roku 2024 sa v týchto podskupinách zamestnaní bude pohybovať do 6 %.

Očakávania podnikateľov do roku 2024 v jednotlivých zamestnaniach v BAK

Podnikatelia zapojení do prieskumu v Bratislavskom kraji (BAK) očakávajú do roku 2024 nárast zamestnanosti o približne o 17 %. Najvyšší relatívny nárast očakávajú podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci, kde sa

očakáva nárast o 32 %. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 8 Operátori a montéri strojov a zariadení, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 23 %.

Bratislavský kraj je rozlohou najmenší kraj spomedzi všetkých krajov SR (2053 km²) z hľadiska zamestnanosti v krajoch mu patrí prvé miesto (418 tis.). Zoraduje sa medzi kraje s najnižšou mierou nezamestnanosti, mzdami prevyšuje celoslovenský priemer. Pracovná mobilita obyvateľov Bratislavského kraja patrí medzi nižšie v rámci SR a kraj umiestnil na prvom mieste. Najviac zamestnancov v Bratislavskom kraji pracovalo v odvetví obchodu.

Značná časť stredoškolský a vzdelaných absolventov do 5 rokov od skončenia v Bratislavskom kraji si prácu nachádza mimo odbor vzdelania ktorý vyštudovali. V prípade stredoškolských absolventov je nesúlad medzi vyštudovaným odborom vzdelávania a oblasťou zamestnania pritom výraznejší. Kým 41 % vysokoškolských absolventov má optimálne uplatnenie teda pracujú v oblasti ktorá korešponduje s ich odborom vzdelávania a prípade stredoškolských absolventov je to iba 25 %.

Očakávania podnikateľov do roku 2024 v jednotlivých zamestnaniach v TTK

Podnikatelia zapojení do prieskumu v Trnavskom kraji (TTK) očakávajú do roku 2020 nárast zamestnanosti o približne 11 % a do roku 2024 nárast o 17 %. Najvyšší relatívny nárast očakávajú podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci, kde sa očakáva nárast o 27 %. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 21 %.

Trnavský kraj je rozlohou druhý najmenší kraj spomedzi všetkých krajov SR (4146 km²) z hľadiska zamestnanosti v krajoch mu patrí druhé najnižšie miesto (213 tis.). Radí sa medzi kraje s najnižšou mierou nezamestnanosti, mzdami mierne nad celoslovenským priemerom. Pracovná mobilita obyvateľov Trnavského kraja patrí medzi najvyššie v rámci SR. Podobne ako vo väčšine krajov v SR najviac zamestnancov v Trnavskom kraji pracovalo v priemysle. Avšak zo všetkých zamestnancov SR pracujúcich v obchode v roku 2020 druhý najnižší počet zamestnancov pracovalo v Trnavskom kraji.

Veľká časť stredoškolský a vzdelaných absolventov do 5 rokov od skončenia v Trnavskom kraji si prácu nachádza mimo odbor vzdelania ktorý vyštudovali. V prípade stredoškolských absolventov je nesúlad medzi vyštudovaným odborom vzdelávania a oblasťou zamestnania pritom výraznejší. Kým 41 % vysokoškolských absolventov má optimálne uplatnenie teda pracujú v oblasti ktorá korešponduje s ich odborom vzdelávania a prípade stredoškolských absolventov je to iba 26 %.

Očakávania podnikateľov do roku 2024 v jednotlivých zamestnaniach v TNK

Podnikatelia zapojení do prieskumu v Trenčianskom kraji (TNK) očakávajú do roku 2020 nárast zamestnanosti o približne 16 % a do roku 2024 nárast o 21 %. Najvyšší relatívny nárast očakávajú podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci, kde sa očakáva nárast o 28 %. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 8 Operátori a montéri strojov a zariadení, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 21 %. Trenčiansky kraj je rozlohou tretí najmenší kraj spomedzi všetkých krajov SR (4502 km²) z hľadiska zamestnanosti v krajoch mu patrí šieste miesto (233 tis.).

Zoraduje sa medzi kraje s najnižšou mierou nezamestnanosti mzdami mierne pod celoslovenským priemerom. Pracovná mobilita obyvateľov Žilinského kraja patrí medzi nižšie v rámci SR a kraj umiestnil na druhom mieste. Podobne ako vo väčšine krajov v SR najviac zamestnancov v Trenčianskom kraji pracovalo v priemysle. Zo všetkých zamestnancov SR pracujúcich v odvetví priemyslu bolo v roku najviac práve v Trenčianskom kraji. Veľká časť stredoškolský a vysokoškolsky absolventov do 5 rokov od skončenia v Trenčianskom kraji si prácu nachádza mimo odbor vzdelania ktorý vyštudovali.

V prípade stredoškolských absolventov je nesúlad medzi vyštudovaným odborom vzdelávania a oblasťou zamestnania pritom výraznejší. Kým 45 % vysokoškolských absolventov má optimálne uplatnenie teda pracujú v oblasti ktorá korešponduje s ich odborom vzdelávania a prípade stredoškolských absolventov je to iba 23 %.

Očakávania podnikateľov do roku 2024 v jednotlivých zamestnaniach v NRK

Podnikatelia zapojení do prieskumu v Nitrianskom kraji (NRK) očakávajú do roku 2020 nárast zamestnanosti o približne 12 % a do roku 2024 nárast o 16 %. Najvyšší relatívny nárast očakávajú FO podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci, kde sa očakáva nárast o 33 %. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 27 %. Nitriansky kraj je rozlohou štvrtý najmenší kraj spomedzi všetkých krajov SR (6344 km²) z hľadiska zamestnanosti v krajoch mu patrí druhé miesto (266 tis.). Zoraďuje sa medzi kraje s druhou najvyššou mierou nezamestnanosti, mzdami pod celoslovenským priemerom. Pracovná mobilita obyvateľov Nitrianskeho kraja patrí medzi druhá najvyššia v rámci SR. Podobne ako vo väčšine krajov v SR najviac zamestnancov v Nitrianskom kraji pracovalo v priemysle. Avšak zo všetkých zamestnancov SR pracujúcich v poľnohospodárstve roku 2018 najviac pracovalo v Banskobystrickom kraji. Viac ako polovica stredoškolský a vzdelaných absolventov do 5 rokov od skončenia v Nitrianskom kraji si prácu nachádza mimo odbor vzdelania ktorý vyštudovali. V prípade stredoškolských absolventov je nesúlad medzi vyštudovaným odborom vzdelávania a oblasťou zamestnania pritom výraznejší. Kým 43 % vysokoškolských absolventov má optimálne uplatnenie teda pracujú v oblasti ktorá korešponduje s ich odborom vzdelávania a prípade stredoškolských absolventov je to iba 31 %.

Očakávania podnikateľov do roku 2024 v jednotlivých zamestnaniach v ZAK

Podnikatelia zapojení do prieskumu v Žilinskom kraji (ZAK) očakávajú do roku 2020 nárast zamestnanosti o približne 17 % a do roku 2024 nárast o 24 %. Najvyšší relatívny nárast očakávajú podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve, kde sa očakáva nárast o 131 %. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 38 %. Žilinský kraj je rozlohou tretí najväčší kraj spomedzi všetkých krajov SR (6809 km²) z hľadiska zamestnanosti v krajoch mu patrí štvrté miesto (259 tis.). Zoraďuje sa medzi kraje s mierou nezamestnanosti mzdami pod celoslovenským priemerom.

Pracovná mobilita obyvateľov Žilinského kraja patrí medzi nižšie v rámci SR a kraj umiestnil na druhom mieste. Podobne ako vo väčšine krajov v SR najviac zamestnancov v Žilinskom kraji pracovalo v priemysle. Avšak zo všetkých zamestnancov SR pracujúcich v ubytovacích a stravovacích službách v roku 2018 najviac pracovalo v Žilinskom kraji. Značná časť stredoškolský a vzdelaných absolventov do 5 rokov od skončenia v Žilinskom kraji si prácu nachádza mimo odbor vzdelania ktorý vyštudovali.

V prípade stredoškolských absolventov je nesúlad medzi vyštudovaným odborom vzdelávania a oblasťou zamestnania pritom výraznejší. Kým 46 % vysokoškolských absolventov má optimálne uplatnenie teda pracujú v oblasti ktorá korešponduje s ich odborom vzdelávania a prípade stredoškolských absolventov je to iba 29 %.

Očakávania podnikateľov do roku 2024 v jednotlivých zamestnaniach v BBK

Podnikatelia zapojení do terénneho prieskumu v Banskobystrickom kraji (BBK) očakávajú do roku 2020 nárast zamestnanosti o približne 10 % a do roku 2024 nárast o 14 %. Najvyšší relatívny nárast očakávajú podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 2 Špecialisti, kde sa očakáva nárast o 56 %. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 49 %.

Banskobystrický kraj je rozlohou najväčší kraj spomedzi všetkých krajov SR (9454 km²) z hľadiska zamestnanosti v krajoch mu patrí posledné miesto (210 tis.). Zoraďuje sa medzi kraje s mierou nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer a mzdy nedosahujú úroveň celoslovenský priemer. Pracovná mobilita obyvateľov Banskobystrického kraja je vyššia, patrí medzi štyri kraje s najvyššou mierou odchádzania. Podobne ako vo väčšine krajov v SR najviac zamestnancov v Banskobystrickom kraji pracovalo v priemysle. Veľká časť stredoškolský a vzdelaných absolventov do 5 rokov od skončenia v Banskobystrickom kraji si prácu nachádza mimo odbor vzdelania ktorý vyštudovali. V prípade stredoškolských absolventov je nesúlad medzi vyštudovaným odborom vzdelávania a oblasťou zamestnania pritom výraznejší. Kým 47 % vysokoškolských absolventov má optimálne uplatnenie teda pracujú v oblasti ktorá korešponduje s ich odborom vzdelávania a prípade stredoškolských absolventov je to iba 29 %.

Očakávania podnikateľov do roku 2024 v jednotlivých zamestnaniach v POK

Podnikatelia zapojení do terénneho prieskumu v Prešovskom kraji (POK) očakávajú do roku 2020 nárast zamestnanosti o približne 13 % a do roku 2024 nárast o 20 %. Najvyšší relatívny nárast očakávajú podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve, kde sa očakáva nárast o 59 %. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 2 Špecialisti, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 48 %.

Prešovský kraj je rozlohou najväčší kraj spomedzi všetkých krajov SR (8973 km²) z hľadiska zamestnanosti v krajoch mu patrí piate miesto (234 tis.). Zoraďuje sa medzi kraje s najvyššou mierou nezamestnanosti, mzdami pod celoslovenským priemerom. Pracovná mobilita obyvateľov Prešovského kraja patrí medzi najvyššie v rámci SR Najviac osôb pracujúcich v zahraničí je z Prešovského kraja. Podobne ako vo väčšine krajov v SR najviac zamestnancov v Prešovskom kraji pracovalo v priemysle. Avšak zo všetkých zamestnancov SR pracujúcich v stavebníctve v roku 2018 najviac pracovalo v Prešovskom kraji.

Značná časť stredoškolský a vzdelaných absolventov do 5 rokov od skončenia v Prešovskom kraji si prácu nachádza mimo odbor vzdelania ktorý vyštudovali. V prípade stredoškolských absolventov je nesúlad medzi vyštudovaným odborom vzdelávania a oblasťou zamestnania pritom výraznejší. Kým 54 % vysokoškolských absolventov má optimálne uplatnenie teda pracujú v oblasti ktorá korešponduje s ich odborom vzdelávania a prípade stredoškolských absolventov je to iba 36 %.

Očakávania podnikateľov do roku 2024 v jednotlivých zamestnaniach v KEK

Podnikatelia zapojení do prieskumu v Košickom kraji (KEK) očakávajú do roku 2020 nárast zamestnanosti o približne 8 % a do roku 2024 nárast o 15 %. Najvyšší relatívny nárast očakávajú podnikatelia v hlavnej triede zamestnaní 7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci, kde sa očakáva nárast o 25 %. Výrazne bude taktiež rásť zamestnanosť v hlavnej triede zamestnaní 8 Operátori a montéri strojov a zariadení, kde sa rast bude pohybovať na úrovni 23 %.

Košický kraj je rozlohou štvrtý najväčší kraj spomedzi všetkých krajov SR (6754 km²) z hľadiska zamestnanosti v krajoch mu patrí tretie miesto (263 tis.). Značná časť

stredoškolský a vzdelaných absolventov do 5 rokov od skončenia v Košickom kraji si prácu nachádza mimo odbor vzdelania ktorý vyštudovali. V prípade stredoškolských absolventov je nesúlad medzi vyštudovaným odborom vzdelávania a oblasťou zamestnania pritom mierne vyšší. Kým 35 % vysokoškolských absolventov má optimálne uplatnenie teda pracujú v oblasti ktorá korešponduje s ich odborom vzdelávania a prípade stredoškolských absolventov je to iba 25 %. Miera uplatnenia sa mimo odbor vzdelania je pri vysokoškolských absolventoch do 5 rokov od ukončenia štúdia v Košickom kraji s ostatnými kraji najvyššia.

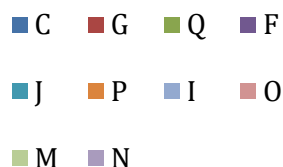
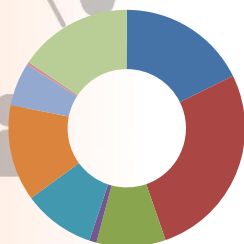
2.2 Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce

Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce BAK

Najvyššie uplatnenie na trhu práce v porovnaní s ostatnými stredoškolskými odbormi v Bratislavskom kraji majú absolventi odboru obchodná akadémia, strojárstvo – výroba, montáž a oprava prístrojov, strojov, strojárstvo.

Medzi vysokoškolské odbory s najvyšším uplatnením absolventov na trhu práce v SR patrí odbor softvérové inžinierstvo, informačné systémy, počítačové inžinierstvo. Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2024 v Bratislavskom kraji v odvetviach hospodárstva (zobrazené iba odvetvia s najvyššou dodatočnou potrebou) údaje v tisícoch sú vyjadrené graficky.

Graf č. 1: Uplatnenie absolventov BAK



C	G	Q	F	J	P	I	O	M	N
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

18,8	8,7	4,1	5,5	2,8	5,1	0,6	2,5	3,7	2,6
------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

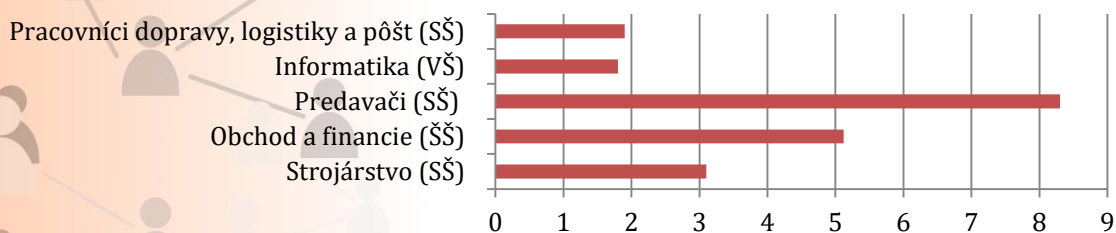
Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 2: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v BAK podľa hlavných tried SK ISCO-08



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 3: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v roku 2024 v Bratislavskom kraji v tis.

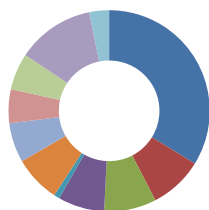


Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce TTK

Najvyššie uplatnenie na trhu práce v porovnaní s ostatnými stredoškolskými odbormi v Trnavskom kraji majú absolventi odboru mechanik nastavovač, obchodná akadémia, obchodné a informačné služby. Medzi vysokoškolské odbory s najvyšším uplatnením absolventov na trhu práce v SR patrí odbor softvérové inžinierstvo, informačné systémy, počítačové inžinierstvo. Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2024 v Trnavskom kraji v odvetviach hospodárstva (zobrazené iba odvetvia s najvyššou dodatočnou potrebou) údaje v tisícoch sú vyjadrené graficky.

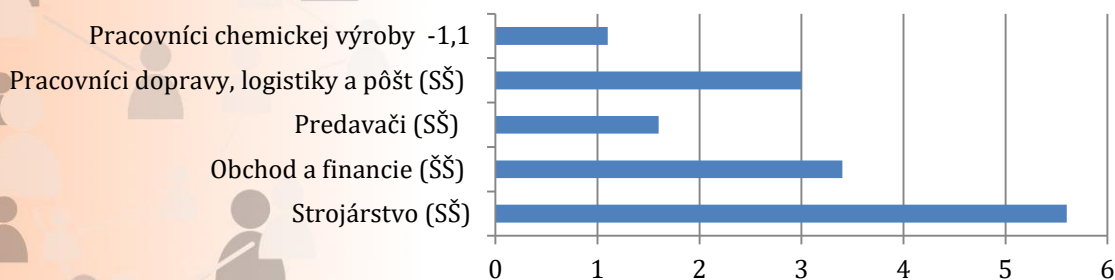
Graf č. 4: Uplatnenie absolventov TTK



C	G	Q	F	J	P	I	O	M	N	H
14,9	3,8	3,7	3,3	0,4	3,3	2,8	2,4	2,6	5,5	3,7

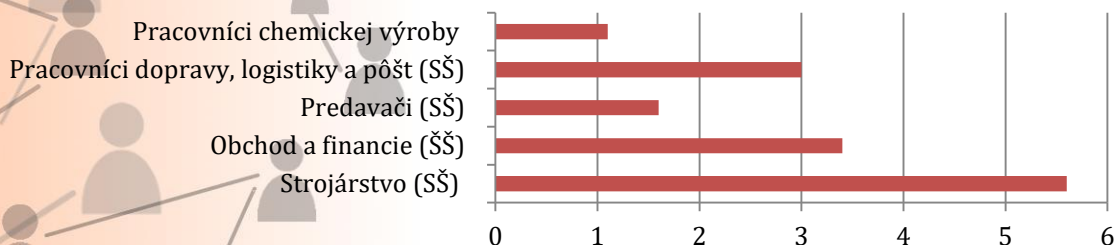
Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 5: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Trnavskom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 6: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Trnavskom kraji v tis.



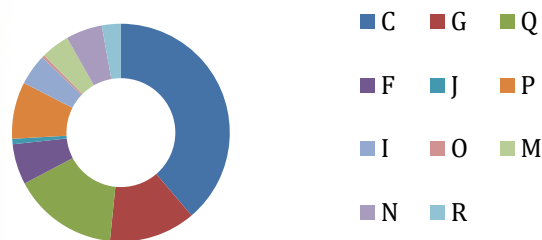
Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce TNK

Najvyššie uplatnenie na trhu práce v porovnaní s ostatnými stredoškolskými odbormi v Trenčianskom kraji majú absolventi odboru operátor gumárskej a plastikárskej výroby, mechanik nastavovač, strojárstvo – výroba, montáž a oprava prístrojov. Medzi vysokoškolské odbory s najvyšším uplatnením absolventov na trhu práce v SR patrí odbor softvérové inžinierstvo, informačné systémy, počítačové inžinierstvo.

Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2024 v Trenčianskom kraji v odvetviach hospodárstva (zobrazené iba odvetvia s najvyššou dodatočnou potrebou) údaje v tisícoch.

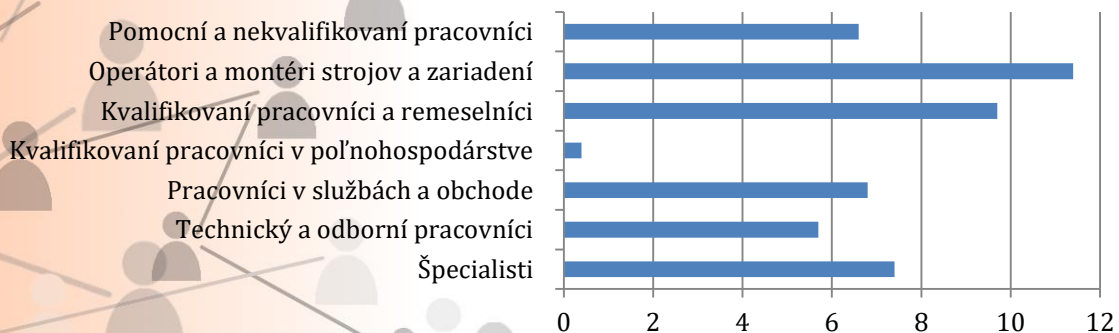
Graf č. 7: Uplatnenie absolventov TNK



C	G	Q	F	J	P	I	O	M	N	R
19,3	6,4	3,8	3,0	0,4	4,2	2,3	0,2	2,1	2,7	1,4

Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 8: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Trenčianskom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08



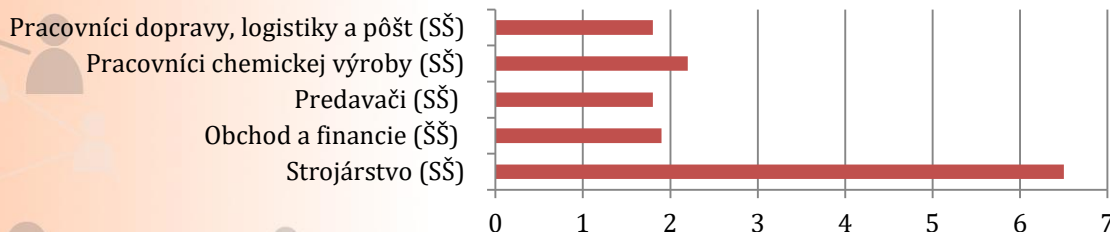
43

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

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 9: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Trenčianskom kraji v tis.

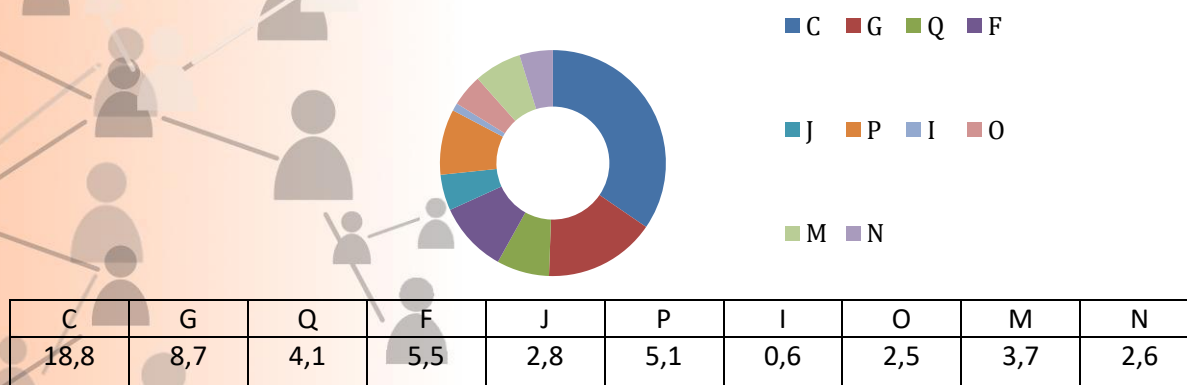


Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce NRK

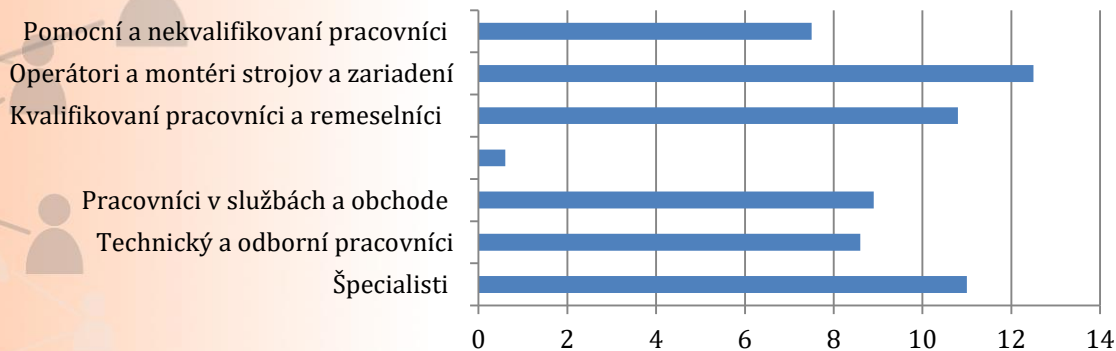
Najvyššie uplatnenie na trhu práce v porovnaní s ostatnými stredoškolskými odbormi v Nitrianskom kraji majú absolventi odboru mechanik nastavovač, strojárstvo, obchodná akadémia. Medzi vysokoškolské odbory s najvyšším uplatnením absolventov na trhu práce v SR patrí odbor softvérové inžinierstvo, informačné systémy, počítačové inžinierstvo. Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2024 v Nitrianskom kraji v odvetviach hospodárstva (zobrazené iba odvetvia s najvyššou dodatočnou potrebou) údaje v tisícoch sú uvedené v nasledujúcom grafe.

Graf č. 10: Uplatnenie absolventov NRK



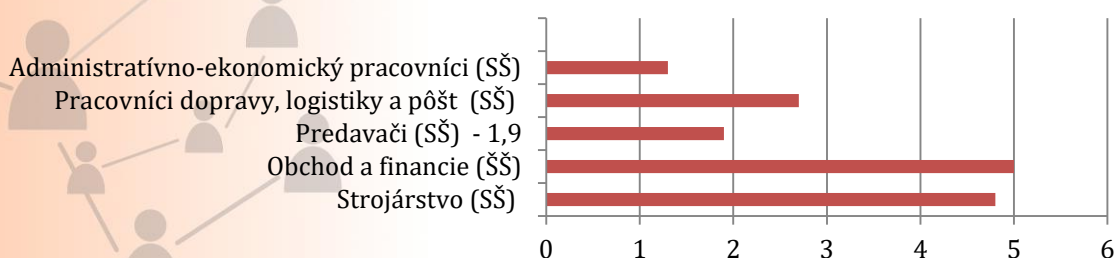
Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 11: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Nitrianskom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 12: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Nitrianskom kraji v tis.

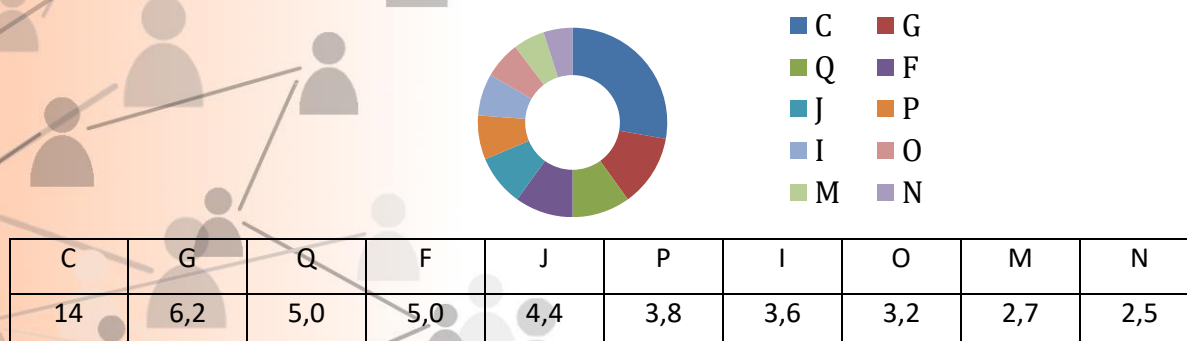


Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce ZAK

Najvyššie uplatnenie na trhu práce v porovnaní s ostatnými stredoškolskými odborami v Žilinskom kraji majú absolventi odboru mechanik – mechatronik, mechanik nastavovač, elektrotechnik. Medzi vysokoškolské odbory s najvyšším uplatnením absolventov na trhu práce v SR patrí odbor softvérové inžinierstvo, informačné systémy, počítačové inžinierstvo. Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2024 v Žilinskom kraji v odvetviach hospodárstva (zobrazené iba odvetvia s najvyššou dodatočnou potrebou) údaje v tisícoch je vyjadrená v nasledujúcom grafe.

Graf č. 13: Uplatnenie absolventov v ZAK



45

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

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

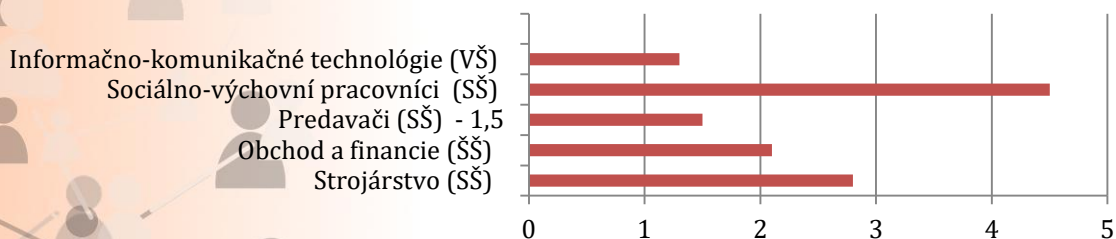
Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 14: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Žilinskom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 15: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Žilinskom kraji v tis.



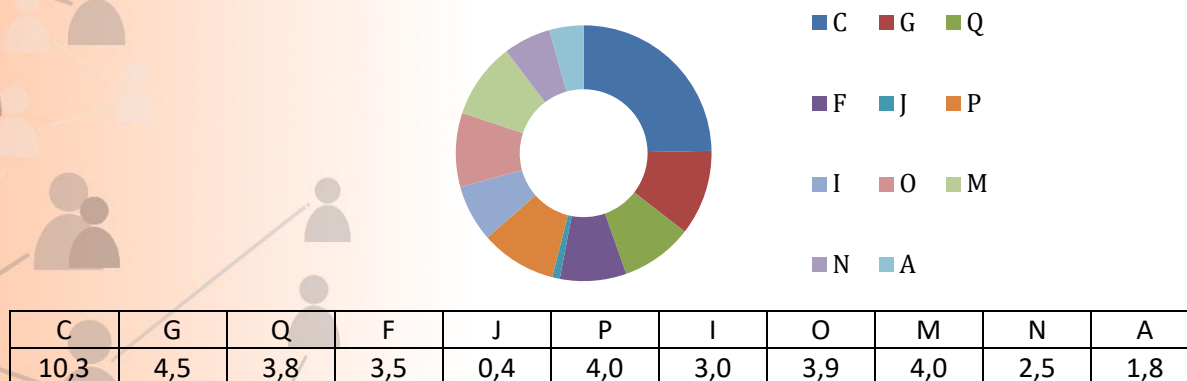
Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce BBK

Najvyššie uplatnenie na trhu práce v porovnaní s ostatnými stredoškolskými odbormi v Banskobystrickom kraji majú absolventi odboru mechanik nastavovač, operátor strojárskej výroby, obrábač kovov. Medzi vysokoškolské odbory s najvyšším uplatnením absolventov na trhu práce v SR patrí odbor softvérové inžinierstvo, informačné systémy, počítačové inžinierstvo. Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2024 v Banskobystrickom kraji v odvetviach hospodárstva

(zobrazené iba odvetvia s najvyššou dodatočnou potrebou) údaje v tisícoch sú uvedené v grafickej podobe.

Graf č. 16: Uplatnenie absolventov BBK



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

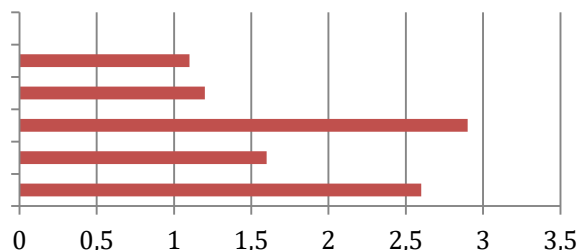
Graf č. 17: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Banskobystrickom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 18: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2019 – 2024 v Banskobystrickom kraji v tis.

Administratívno – ekonomickí pracovníci (SŠ)
 Sociálno-výchovní pracovníci (SŠ)
 Predavači (SŠ) - 2,9
 Obchod a financie (ŠŠ)
 Strojárstvo (SŠ)

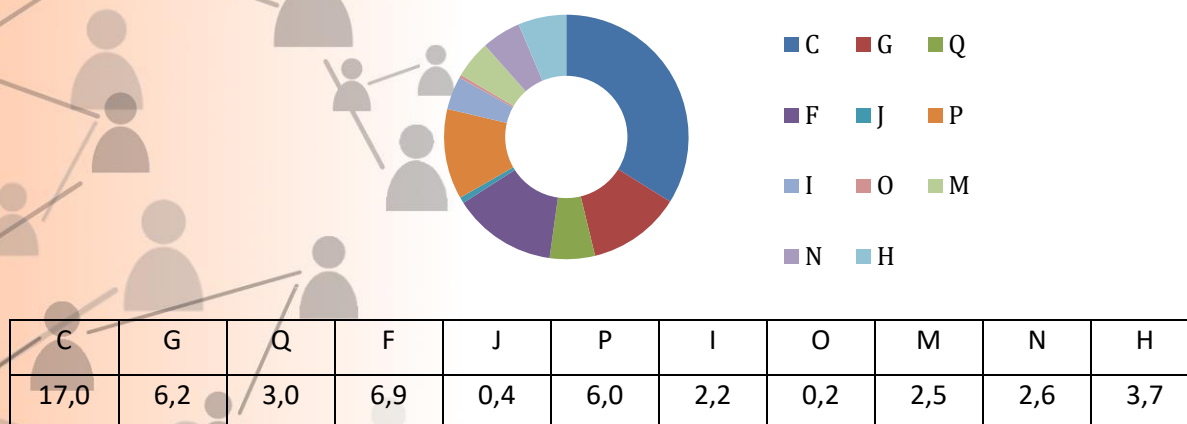


Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce

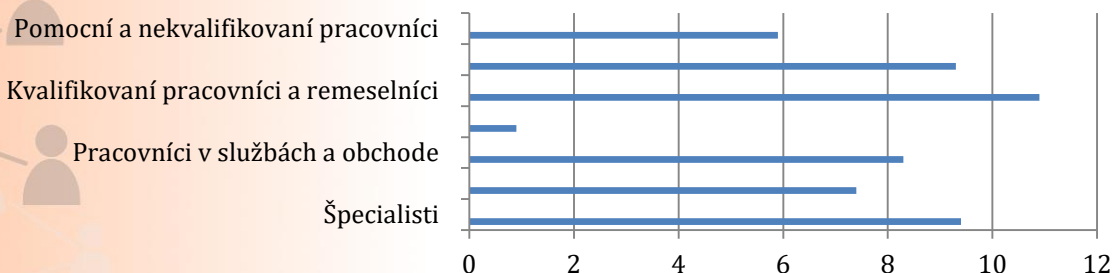
Najvyššie uplatnenie na trhu práce v porovnaní s ostatnými stredoškolskými odborami v Prešovskom kraji majú absolventi odboru mechanik – mechantronik, programátor obrábacích a zváracích strojov, elektrotechnik – silnoprádová technika. Medzi vysokoškolské odbory s najvyšším uplatnením absolventov na trhu práce v SR patrí odbor softvérové inžinierstvo, informačné systémy, počítačové inžinierstvo. Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2024 v Prešovskom kraji v odvetviach hospodárstva (zobrazené iba odvetvia s najvyššou dodatočnou potrebou) údaje v tisícoch je zobrazené v grafickej podobe.

Graf č. 19: Uplatnenie absolventov POK



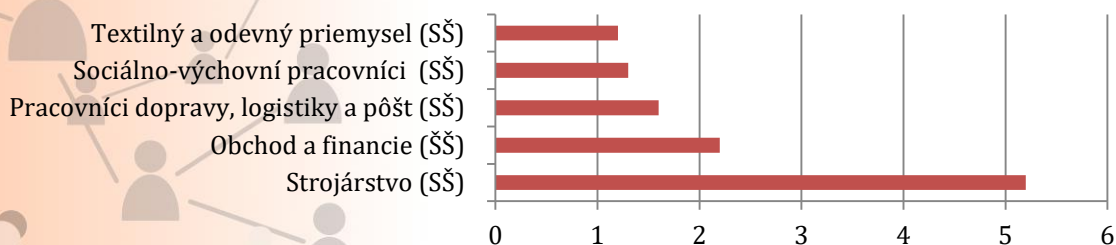
Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 20: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Prešovskom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 21: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Prešovskom kraji v tis.

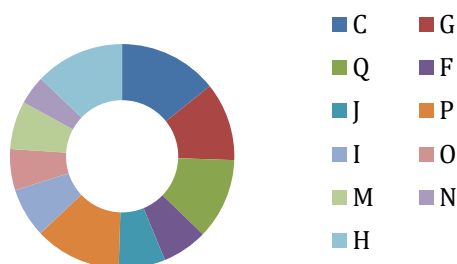


Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Uplatnenie absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce KEK

Najvyššie uplatnenie na trhu práce v porovnaní s ostatnými stredoškolskými odbormi v Košickom kraji majú absolventi odboru hutník operátor, programátor obrábacích a zváracích strojov a zariadení, mechanik strojov a zariadení, strojárka výroba, montáž a oprava prístrojov, strojov a zariadení, informačné a sieťové technológie. Medzi vysokoškolské odbory s najvyšším uplatnením absolventov na trhu práce v SR patrí odbor priemyselné inžinierstvo, hospodárska informatika, elektrotechnika – elektrotechnické inžinierstvo, informatika, ochrana osôb a majetku. Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2024 v Košickom kraji v odvetviach hospodárstva (zobrazené iba odvetvia s najvyššou dodatočnou potrebou) údaje v tisícoch je vyjadrené v grafe.

Graf č. 22: Uplatnenie absolventov KEK



C	G	Q	F	J	P	I	O	M	N	H
7,2	5,7	5,9	3,3	3,4	6,3	3,6	3,0	3,5	2,1	6,5

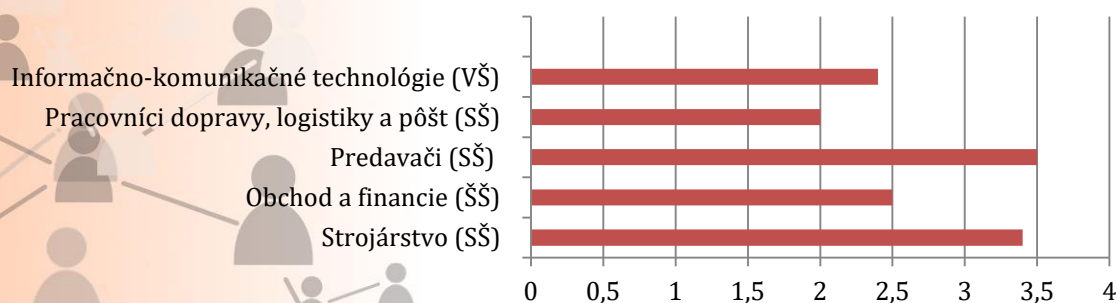
Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 23: Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2024 v Košickom kraji podľa hlavných tried SK ISCO-08



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

Graf č. 24: Oblasť s najväčším očakávaným nedostatkom absolventov prichádzajúcich na trh práce v období 2020 – 2024 v Košickom kraji v tis.



Zdroj: Trexima Slovensko s. r. o.

3 ANALÝZA NÁHLÝCH ZMIEN V SEKTORE REMESIEL A OSOBNÝCH SLUŽIEB

Vývoj v remeslách a osobných službách, ako aj v ďalších ekonomických činnostiach, bol v uplynulých rokoch výrazne ovplyvnený spolupôsobením viacerých krízových činiteľov, a to najmä:

- za celé storočie bezprecedentnej pandémie koronavírusu, ktorá zasiahla SR v marci 2020 a vyvrcholila v roku 2021,

- najväčšieho ozbrojeného konfliktu v Európe od druhej svetovej vojny, ktorý bol zahájený na Ukrajine 24. februára 2022 a pokračuje aj v súčasnosti,
- bezpečnostnej krízy a narušenia globálnych dodávateľských reťazcov,
- výrazného zvýšenia cien energonosičov, tovarov a služieb v celom národnom hospodárstve¹.

Vzťah medzi mzdou a produktivitou predstavuje dôležitý aspekt v oblasti ekonomiky práce. Tento vzťah sa týka spojenia medzi mzdovou úrovňou, ktorú zamestnanci dostávajú za svoju prácu, a ich produktivitou, teda mierou, akou vytvárajú hodnotu a dosahujú výsledky vo svojich pracovných úlohách. Vyššia produktivita súčasne slúži ako základ pre vyššie mzdy. Šokové zvýšenie cien energií a surovín v roku 2022 malo významný vplyv na produktivitu, a to hneď z viacerých dôvodov:

Náklady na prevádzku: Keď ceny energií stúpajú, podniky musia čeliť vyšším nákladom na energiu potrebnú na prevádzku svojich zariadení a procesov. Tieto vyššie náklady majú negatívny vplyv na ziskovosť podnikov a taktiež obmedzujú ich schopnosť investovať. To vedie k zníženej ziskovosti a produktivite, keďže podniky musia draho nakupovať vstupy a hľadať možnosti úspor alebo optimalizácie prevádzky.

Náklady na dopravu: Zvýšenie cien energií tiež zvyšuje náklady na dopravu tovaru a materiálov. Pre podniky, ktoré závisia od dodávok surovín alebo distribúciu svojich výrobkov, to má vplyv na ich náklady na logistiku a celkovú efektivitu dodávateľského reťazca. Vyššie náklady na dopravu môžu spôsobiť častejšie oneskorenia, zvýšenú záťaž pre logistické procesy a obmedziť schopnosť podnikov včas a efektívne uspokojiť dopyt zákazníkov.

Vplyv na spotrebiteľov: Zvýšenie cien energií má aj nepriamy vplyv na spotrebiteľov. Vyššie ceny energií môžu spôsobiť rast nákladov pre domácnosti a firmy, čo môže obmedziť ich dostupné finančné prostriedky na iné výdavky. Nedostatok financií má negatívny dopad na dopyt po tovaroch a službách, čo znižuje predaj, tržby a výslednú

¹ (Poznámka: Pri rozbere priebehu a vplyvu pandémie, inflácie a ďalších udalostí v sektore je nevyhnutné mať na zreteli skutočnosť, že výkon osobných služieb či remesiel je v podmienkach SR v značnej miere realizovaný prostredníctvom fyzických osôb – podnikateľov, ktoré nateraz nie sú štandardne vykazované v štruktúre štatistik práce a miezd, ako je tomu v prípade klasického zamestnaneckého pomeru podľa Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.)

produktivitu podnikov.

V priemere na jedného zamestnanca v SR v roku 2022 pripadalo 38 070 EUR vytvoreného HDP, čo bolo po zohľadnení zmien v cenovej hladine o 1 923 EUR viac ako v roku 2018. V prepočte na jednu odpracovanú hodinu bol v roku 2022 vytvorený HDP v hodnote 23,5 EUR, čo v porovnaní s rokom 2018 predstavovalo v stálych cenách zvýšenie o 2,3 EUR. Avšak v porovnaní s predchádzajúcim rokom 2021 bolo zaznamenané zníženie o 38 EUR na zamestnanca, resp. o 0,6 EUR na jednu odpracovanú hodinu.

Tabuľka č.3: Ukazovatele produktivity práce v SR 2018 - 2022²



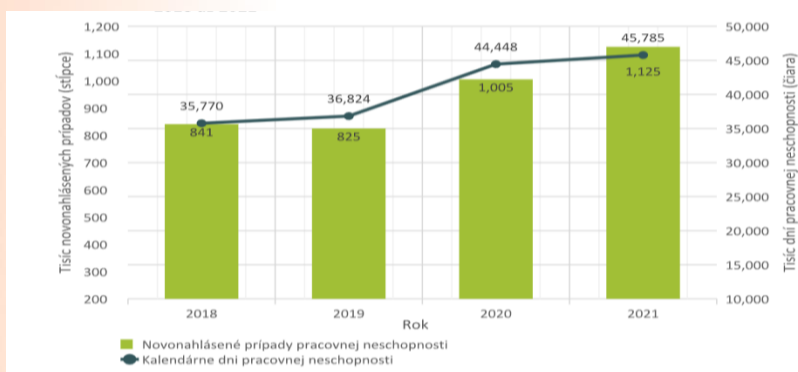
Zdroj ŠÚ SR, vlastné spracovanie TREXIMA s. r. o.

Vo vývoji ukazovateľov produktivity práce sa výrazne prejavilo dočasné zníženie počtu odpracovaných hodín a zachovanie zamestnanosti v pandemickom období rokov 2020 a 2021. V roku 2022 však prišlo súčasne k poklesu hodnôt oboch ukazovateľov, t. j. produktivity práce na odpracovanú hodinu aj produktivity práce na zamestnanú osobu, a to najmä vplyvom prudkého zvyšovania cien energetických a surovinových vstupov v spojení so zmenami globálnych hodnotových tokov.

Pandémia koronavírusu mala značný vplyv na vývoj ukazovateľov týkajúcich sa pracovnej neschopnosti v SR. V rokoch 2020 a 2021 bola pandémia v plnom prúde, a preto sú prípady pracovnej neschopnosti v sledovanom období značne ovplyvnené týmto fenoménom. Z databázových zdrojov je zrejmé, že najvýraznejšie medziročné zmeny boli zaznamenané medzi rokmi 2019 a 2020, ako aj medzi rokmi 2020 a 2021.

² Zdroj TREXIMA 2023

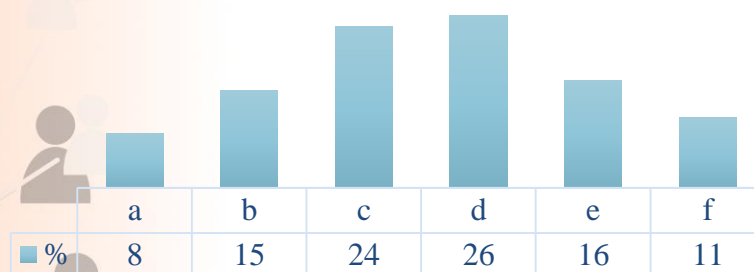
Tabuľka č. 4: Novonahlásené prípady a počet dní pracovnej neschopnosti v SR v období rokov 2018 až 2021³



Zdroj ŠÚ SR, vlastné spracovanie TREXIMA s. r. o.

Vek respondentov, ktorí boli ochotní hovoriť o dopadoch na ich podnikanie vplyvom energetickej krízy bol rozdelených do rôznych kategórií z dôvodu relevantného posúdenia a vyhodnotenia situácie v období 2019 - 2022. Kategóriu a) tvorili respondenti vo veku 18 – 30 rokov, b) 31 – 40 rokov, c) 41 – 50 rokov veku, d) 51 – 60 rokov veku, e) 61 – 65 rokov veku a f) vo veku 66 a viac rokov.

Graf č. 25: Respondenti podľa veku



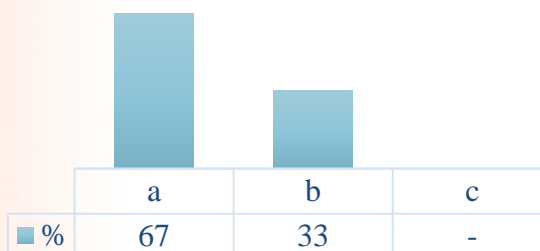
Zdroj: autorský kolektív

Najvyšší počet respondentov pokrýval kategóriu „d“ (vek 51 – 60 rokov) a najmenší kategóriu „a“ (18 – 30 rokov).

Ďalším kritériom bolo pohlavie respondentov, pretože v prevažnej miere v osobných službách pracujú ženy (Graf č. 2) a práve v čase covidových obmedzení mnohé nemohli vykonávať svoje remeslo kvôli karanténom detí, rodinných príslušníkov a podobne.

³ Zdroj TREXIMA 2023

Graf č. 26: Respondenti podľa pohlavia

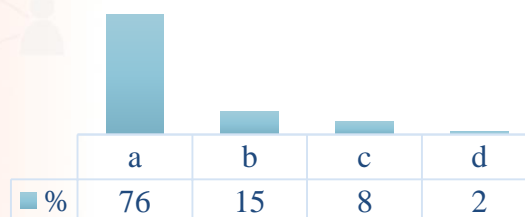


Zdroj: autorský kolektív

67% opýtaných boli ženy a 33% boli muži.

Samozrejmosťou prieskumu boli demografické vyhodnotenia akými bolo napríklad rozlíšenie veľkosti podnikateľského subjektu vzhľadom na počet zamestnancov: a) mikropodnik (1 – 9 zamestnancov); b) malý podnik (do 49 zamestnancov); c) stredný podnik (50 – 249 zamestnancov); d) veľký podnik (250 a viac);

Graf č. 27: Respondenti podľa veľkosti podniku



Zdroj: autorský kolektív

76% opýtaných boli podnikatelia mikropodnikov, 15% respondentov bolo z malých podnikov, 8% zo stredných podnikov a 2% z celkového počtu opýtaných boli respondenti z veľkých podnikov.

Do prieskumu bola vybraná vzorka podnikateľských subjektov zastupujúcich rôzne povolania v rámci sektoru remesiel a osobných služieb a boli rozdelené do kategórií a) osobné služby /kaderníctvo, holičstvo, kozmetika, atď./; b) služby /opravy, údržba, pracovne/; c) doprava a zasielateľstvo; d) obchod /kúpa, predaj tovaru/; e) potravinárstvo (pekáreň, cukráreň, mlyn, ...); f) gastronómia; g) stavebníctvo, stavebné remeslá; h) autoškola; i) poradenstvo (colné, bezpečnostné, tlmočníctvo, prekladateľstvo atď.); j)

požiarna ochrana; k) umelecké remeslá (rezbár, stolár a iné); m) SOŠ; n) elektrikár (komplexný); o) poradenstvo – vzdelávanie.

Graf č. 28: Rozdelenie podľa predmetu podnikania

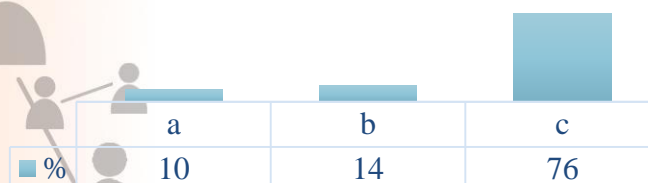


Zdroj: autorský kolektív

Z rozsiahlej vzorky respondentov bolo 9% zo stavebníctva a stavebných remesiel, 5% z obchodu/kúpa/predaj tovaru, 4% z potravinárskej oblasti a poradenskej činnosti (colné, tlmočníctvo, a pod.). 3% opýtaných boli z osobných služieb, SOŠ a umeleckých remesiel, 2% doprava a zasielateľstvo, gastronómia, autoškola a po 1% z ostatných oblastí podnikania.

Zaujímali nás názory podnikateľov v rámci sektora z územia celej Slovenskej republiky, preto regionálne zastúpenie vyjadruje graf a) východné Slovensko; b) stredné Slovensko; c) západné Slovensko).

Graf č. 29: Respondenti podľa regiónu



Zdroj: autorský kolektív

Po spracovaní výsledkov 76% opýtaných bolo zo západného Slovenska, 14% opýtaných bolo zo stredného Slovenska a 10% z východného Slovenska.

3.1 Analýza vplyvu pandémie COVID-19 na sektor

Tridsiaty január sa stal zásadným míľnikom v pandémii covidu: Generálny riaditeľ WHO vyhlásil chorobu za „núdzový stav verejného zdravia medzinárodného dosahu“, čo je pojem vymedzený medzinárodným právom. Infekčné ochorenie Covid-19 malo rýchly nástup a zasiahlo takmer celý svet, Slovensko nevynímajúc. Vládou SR, bola od dňa 12. marca 2020 z dôvodu ohrozenia verejného zdravia II. stupňa v dôsledku pandémie infekčného ochorenia COVID-19, vyhlásená „Mimoriadna situácia“ (podľa § 8 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov (uznesenie vlády SR č. 111 zo dňa 11.03.2020). Núdzový stav v období pretrvávajúcej mimoriadnej situácie bol vyhlásený 3-krát vládou SR podľa Čl. 5 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov v súvislosti s vykonávaním niektorých opatrení hospodárskej mobilizácie prijatých vládou SR na zamedzenie šírenia infekčného ochorenia COVID-19 a to:

1. Vyhlásený od dňa 16. marca 2020 (uznesenie vlády SR č. 114 zo dňa 15. 03. 2020, publikované v Zbierke zákonov č. 45/2020), ukončený uplynutím 13. júna 2020 (uznesenie vlády SR č. 366 zo dňa 10. 06. 2020, publikované v Zbierke zákonov č. 147/2020).
2. Vyhlásený od dňa 1. októbra 2020 (uznesenie vlády SR č. 587 zo dňa 30. 09. 2020, publikované v Zbierke zákonov č. 268/2020), ukončený uplynutím 14. mája 2021 (uznesenie vlády SR č. 260 zo dňa 14. 05. 2021, publikované v Zbierke zákonov č. 175/2021).
3. Vyhlásený od dňa 25. novembra 2021 (uznesenie vlády SR č. 695 zo dňa 24. 11. 2021, publikované v Zbierke zákonov č. 428/2021), ukončený uplynutím 22. februára 2022.

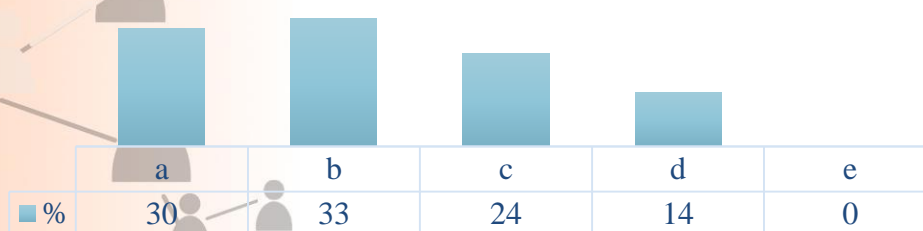
Počas uvedených období nie všetky opatrenia, ktoré prijala vláda na zamedzenie šírenia infekčného ochorenia COVID-19 mali rovnakú silu : napríklad zatvorenie hraníc medzi členskými štátmi EÚ, či medzi niektorými regiónmi na Slovensku, naozaj spomalilo šírenie COVIDU-19. Avšak prerušením obchodu a cestovného ruchu sa mohlo rozvrátiť hospodárstvo krajiny v prípadoch, ak cezhraničné opatrenia prišli prineskoro. Alebo keď prišli aj načas, tak mnohé subjekty podnikajúce v daných regiónoch boli opatreniami vlády bez príjmu a ocitli sa pred rizikom ukončenia podnikateľských aktivít. Sektorová rada pre

Remeslá a osobné služby prostredníctvom dotazníkov zisťovala, ako pandémie vplývala na ich podnikanie a ako sa dokázali „popasovať“ s lockdownami.

Najskôr nás zaujímala otázka smerujúca k zisteniu, ako ovplyvnila platná protipandemická legislatíva podnikateľské subjekty podľa zastúpenia v jednotlivých kategóriách pre profesie: a) osobné služby /kozmetik, pedikér-manikér, podológ, kaderník, špecialista pre permanentný make-up, pracovník v oblasti skrášľovania tela a zdravotnej starostlivosti/; b) služby /opravy, údržba, práčovne/; c) doprava a zasielateľstvo; d) obchod /kúpa, predaj tovaru/; e) potravinárstvo (pekáraň, cukráreň, mlyn, ...); f) gastronómia; g) stavebníctvo, stavebné remeslá; h) autoškola; i) poradenstvo (colné, bezpečnostné, tlmočníctvo, prekladateľstvo atď.); j) požiarna ochrana; k) umelecké remeslá (rezbár.. stolár a iné); m) SOŠ; n) elektrikár (komplexný); o) poradenstvo – vzdelávanie.

Na otázku zamedzenia činnosti v uvedených profesiách, respondenti odpovedali nasledovne: najviac legislatívnych obmedzení postihlo kategóriu profesií a) osobné služby /kozmetik, pedikér-manikér, podológ, kaderník, špecialista pre permanentný make-up, pracovník v oblasti skrášľovania tela a zdravotnej starostlivosti/. Poskytovanie osobných služieb verejnosti patria medzi epidemiologicky závažné činnosti, kde hrozí riziko vzniku, šírenia a prenosu infekčných ochorení.

Graf č. 30: Obmedzenia

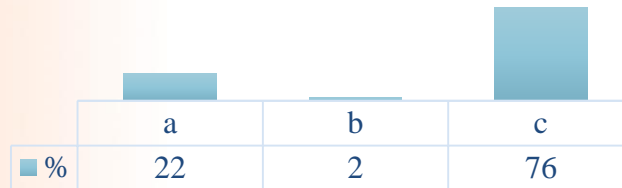


Zdroj: autorský kolektív

Preto činnosť vo všetkých prevádzkach/salónoch krásy bola: znemožnená 30% opýtaných; veľmi obmedzená 33 % opýtaných a obmedzená 24 % opýtaných. Celkovo to predstavuje 87 % opýtaných. Možno konštatovať, že dopad pandémie obmedzil väčšinu podnikateľov v sektore remeslá a osobné služby.

V spojitosti s otázkou ktoré opatrenia vlády počas pandémie najviac ovplyvnili činnosť podnikateľských subjektov, výrazne dominuje odpoveď legislatívne obmedzenia.

Graf č. 31: Počty zamestnancov



Zdroj: autorský kolektív

V dôsledku pandemických opatrení 76% opýtaných podnikajúcich v sektore remeslá a osobné služby nemenilo počet zamestnancov, ale 22 % respondentov sa vyjadrilo, že museli znížiť počet vlastných zamestnancov.

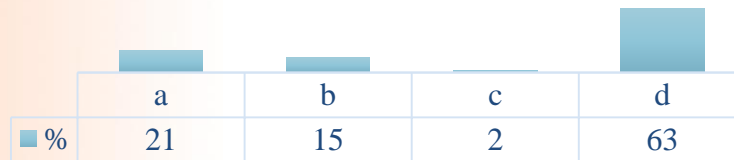
Príklady obmedzenia a postupného uvoľňovania obmedzení boli: salóny krásy boli dlhodobo zatvorené; prevádzkovatelia kaderníctiev, manikúr či pedikúr mohli svoju prácu od polovice februára 2021 vykonávať u svojich zákazníkov doma. To im však nepripadalo logické, v navštevovaní svojich klientov videli viac nevýhod, ako výhod. V tom čase bola aj spísaná petícia za otvorenie služieb v odvetví skrášľovania. Prevádzkovateľom sa ozývali desiatky klientov. Prieskum potvrdil, že podobné obmedzenia sa týkali aj kategórií profesií b) služby /opravy, údržba, práčovne/; c) doprava a zasielateľstvo; d) obchod /kúpa, predaj tovaru/; e) potravinárstvo (pekáraň, cukráreň, mlyn).

V zmysle zákona č.355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, epidemiologicky závažnou činnosťou je pracovná činnosť, ktorou možno pri zanedbaní postupov správnej praxe a pri nedodržaní zásad osobnej hygieny spôsobiť vznik a šírenie prenosného ochorenia. Sú nimi aj činnosti pri výrobe, manipulácii a uvádzaní do obehu potravín a pokrmov. Prieskum monitoroval aj kategórie e) potravinárstvo (pekáraň, cukráreň, mlyn, ...); f) gastronómia; vid' graf monitorovaných profesií, na ktoré sa zákon o ochrane verejného zdravia z hľadiska epidemiologických činností vzťahuje.

Pre výkon týchto profesií buď platili určité obmedzenia alebo znemožnená či veľmi obmedzená činnosť. Pre svoje ďalšie podnikanie/výkon remesla/poskytovanie osobných služieb v čase pandémie museli vykonať vzhľadom na vzdelávanie určité kroky, ktoré to boli a v akom rozsahu určil prieskum. Respondenti odpovedali jednou z možností: a) musel/a ja alebo zamestnanci absolvovať ďalšie vzdelávanie; b) musel/a ja alebo

zamestnanci absolvovať preškolenie; c) musel/a ja alebo zamestnanci absolvovať rekvalifikačný kurz; d) nemusel/a ja alebo zamestnanci absolvovať ďalšie vzdelávanie, kurz, preškolenie.

Graf č. 32: Vzdelávanie

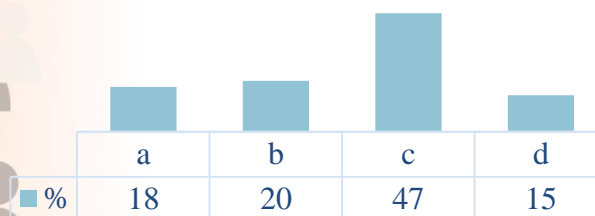


Zdroj: autorský kolektív

Z celkového počtu opýtaných 63 % respondentov uviedlo, že nemusel/a ja alebo moji zamestnanci absolvovať ďalšie vzdelávanie, kurz, preškolenie; 21 % uviedlo, že musel ja/a ja alebo zamestnanci absolvovať ďalšie vzdelávanie; 15 % uviedlo, že musel/a ja alebo zamestnanci absolvovať preškolenie; 2 % absolvovali rekvalifikačný kurz.

Pokiaľ šlo o preškolenie /rekvalifikáciu/ďalšie vzdelávanie vykonávala: a) akreditovaná organizácia (škola, vzdelávacia inštitúcia); b) úrad verejnej alebo štátnej správy; c) cech, komora, zväz; c) ja sám/sama (online, offline vzdelávanie, dištančné vzdelávanie a pod.); d) iné (uveďte aké).

Graf č. 33: Preškolenie



Zdroj: autorský kolektív

Z výsledkov prieskumu je možné konštatovať, že preškolenie (pokiaľ ho podnikatelia realizovali) bolo realizované u 20 % opýtaných na úrade verejnej alebo štátnej správy, u 18% opýtaných v akreditovaných organizáciách a až 47 % opýtaných realizovalo preškolenie v cechoch, komorách a zväzoch. Individuálne sa vzdelávalo 15 % opýtaných.

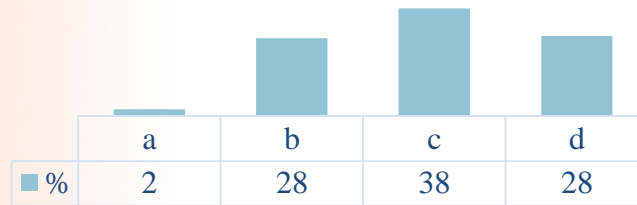
Zisťovali sme aké nové zručnosti museli zamestnávateľia alebo zamestnanci zvládnuť v súvislosti s pandemiou, popr. aké ďalšie by sa vyžadovali v prípade vypuknutia novej pandémie.

Najčastejšie odpovede boli:

- tlač potvrdení do práce, práca s PC, interaktívna komunikácia so zákazníkom, práca z domu, poradenstvo cez internet, ;
- dištančné vzdelávanie, trpezlivosť, krízový manažment;
- vedieť sa postarať sama o seba; Aj keď príspevky od štátu boli. Lebo aj napriek tomu to bolo náročné pretože platiť nájom, odvody a pod. plus ešte aj domácnosť;
- zvýšenie hygienických štandardov;
- obmedzila som iba výkon PMU pier, aby zostali prekryté dýchacie cesty, možno rozšíriť služby o starostlivosť o telo tak, aby výkon služieb bol v súlade s nariadeniami;
- lepšie sa zoznámiť s IT technológiami, pevné nervy; online prezentácie a školenia;
- žiadne nové zručnosti;
- online prezentácie a školenia;
- musela by som už ukončiť činnosť; ešte
- stále splácam dlh vzniknutý počas lockdown-u;
- digitálne zručnosti na komunikáciu so zákazníkom;
- moju prácu zásadne neovplyvnilo;
- nové dezinfekčné spôsoby;
- zručnosti v oblasti zdravotníctva;
- vyššia odbornosť, online vzdelávanie;
- zdravotnú školu bolo potrebné absolvovať;

Zaujímalo nás, či pomoc štátu v čase pandémie pre podnikanie (vzhľadom na udržanie zamestnanosti) v sektore remesiel a osobných služieb bola: a) úplne dostačujúca; b) dostačujúca; c) nedostačujúca; d) veľmi nedostačujúca; e) iné (uvedte aké). Výsledky sú zhrnuté v grafe.

Graf č. 34: Pomoc štátu



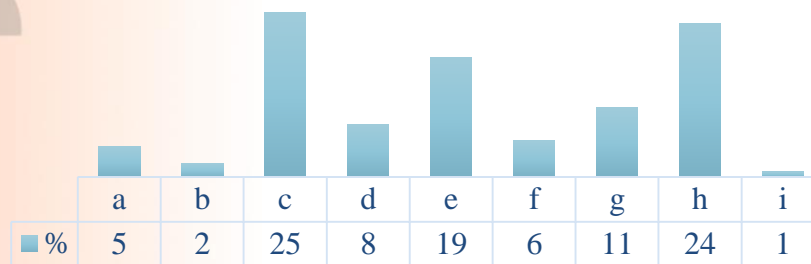
Zdroj: autorský kolektív

38 % opýtaných sa vyjadrilo, že pomoc štátu podnikateľom v čase pandémie bola nedostačujúca, 28 % opýtaných ju považovalo za dostačujúcu a 28 % za veľmi nedostačujúcu, z čoho môžeme usúdiť, že pre 56% opýtaných bola pomoc štátu veľmi nedostačujúca až nedostačujúca.

Sledovali sme, čo najviac počas pandémie ovplyvnilo ich podnikateľskú činnosť. Z označených odpovedí. Respondenti odpovedali formou uzavretých odpovedí:

- a) pokles cien na trhu (predmet môjho podnikania/ produktu z výkonu remesla/výkonu poskytovania osobnej služby);
- b) migrácia pracovnej sily (odchod mojich zamestnancov);
- c) práceneschopnosť (vrátane ošetrovania člena rodiny) v dôsledku nariadení (napr. 14 dňová karanténa, uzavretie škôl, škôlok a pod.);
- d) výpadok pracovnej sily nesúvisiacej s opatreniami (testovanie, očkovanie... napr tí, ktorí sa neočkovali, netestovali a kvôli tomu napr. bol ukončený pracovný pomer a pod.);
- e) nedostatok podnikateľských príležitostí/nízky dopyt po výkone remesla/pre poskytovanie osobných služieb;
- f) prispôbenie/zmena pracovného postupu môjho podnikania / výkonu remesla/poskytovania osobnej služby;
- g) nedostatok finančných prostriedkov pre výkon podnikania/ remesla/poskytovanie osobných služieb;
- h) legislatívne obmedzenia (odstup medzi osobami, zamedzenie pohybu osôb, rúška, povinná izolácia);
- i) iné (uvedte ich).

Graf č. 35: Vplyv na podnikanie – pandémia



Zdroj: autorský kolektív

Z výsledkov prieskumu môžeme konštatovať, že až 25 % respondentov uvádza, že podnik najviac ovplyvnili práceneschopnosť zamestnancov vrátane OČR a dôsledok nariadení (14 dňová karanténa, uzavretie škôl a škôlok), 24 % uvádza obmedzenia podnikania z dôvodu legislatívnych opatrení (odstup, zamedzenie pohybu, rúška, povinná izolácia), 19 % opýtaných uvádza, že ich podnikanie najviac obmedzil nedostatok podnikateľských príležitostí, resp. nízky dopyt po výkone remesla alebo pre poskytovanie osobných služieb.

V nadväznosti na tému Pandémia a školy sa dá skonštatovať, že kvôli zatvoreniu a zamedzeniu podnikateľskej činnosti v salónoch krásy prevzali na seba rolu starostlivosti o deti, ktoré kvôli zatvoreným školám museli zostať doma a za pochodu sa rodičia, deti ale i učitelia učili on linovej výučbe, čo znamenalo chopiť sa dištančného vzdelávania (vzdelávanie na diaľku). Online vzdelávanie bolo podrobená skúške, ktoré prinieslo do života podnikateľov nové potreby: osvojiť si digitálne zručnosti a oboznámiť sa s IT technológiami.

Otázkou zostáva akú úroveň dosahovali a po odznení pandémie, či sú schopní rozvíjať tieto zručnosti. Novou skutočnosťou pre podnikateľov sa stala práca na doma/homeoffice – nariadenie práce z domu tým, u ktorých to pracovná náplň umožňovala. V kategórii podnikateľov a) osobné služby sa uvedená možnosť práce na doma využila ako poskytnutá služba klientom buď doma u seba alebo doma u klientov (využili to pedikéri, manikéri, kaderníci, vizážisti – kozmetičky nemohli vykonávať prácu na doma). Uvedené regulované opatrenie sa dostalo do konfliktu, pretože od rodiča nebolo možné očakávať starať sa o deti, a pritom plniť si nezmenené, i keď obmedzené, pracovné činnosti. Z odpovedí respondentov vyplynulo, že bolo to náročné vedieť skĺbiť prácu a deti, postarať sa o seba aj domácnosť.

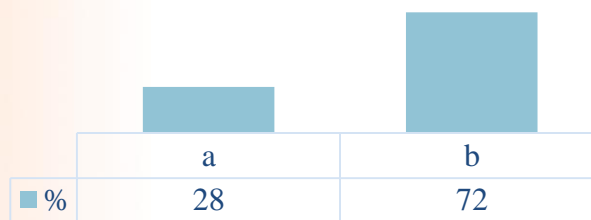
Počas pandémie museli respondenti podľa vlastného uváženia podniknúť opatrenia, ktoré najčastejšie uvádzali ako:

- dezinfekcia prevádzky, nákup dezinfekčných prostriedkov, rúško a jeho nosenie, kontrola hygieny;
- hygienické opatrenia, zavrieť prevádzku, pozastavenie živnosti, on-line prevádzkovanie poradenstva k živnosti;
- presunúť vzdelávanie do online priestoru, vyhľadávať nové odbytká pre predaj profesionálnych výrobkov. Zmeniť štruktúru predaja z veľkoobchodného na maloobchodný;
- keďže som musela mať zatvorené a ostala som bez príjmu, náklady na prevádzku (nájom, energie, zdravotne atď.) Som financovala z úspor.
- meranie teploty klientom, zabezpečenie ochranného štítu a respirátora, stojan s bezdotykovou dezinfekciou. Nakoľko aj pred pandemiou som mala individuálny prístup, tak v tomto smere sa nič nezmenilo, nekumulovali sa mi klienti v jednom priestore, vždy chodili iba po jednom a nestretli sa s ďalšími klientami. Nakoniec ako prevenciu seba a svojej rodiny som dobrovoľne uzavrela salón ešte pred nariadením povinného zavretia prevádzok.
- mobilná pedikúra, zmeniť priestory, čo najviac znížiť náklady; nariadiť zamestnancom homeoffice; nakúpiť rúška a dezinfekciu; brať úver z bánk; sklbiť prácu + deti; označiť prevádzky;
- nezmyselne a zbytočne úplne uzatvoriť prevádzku a pre jej ďalšie pretrvanie po pandémii, som sa musela zadlžiť.

Čo sa týka nových technológií a postupov v čase pandémie, tak respondenti odpovedali odpoveďami áno (uvedte bližšie):

- využívanie počítačov, tabletov,
 - elektronické objednávanie,
 - príjem objednávok, e-shop;
- alebo b) nie

Graf č. 36: Nové postupy, stratégie



Zdroj: autorský kolektív

V prípade vypuknutia novej pandémie by respondenti navrhovali tieto opatrenia (vzhľadom na činnosť svojho podniku/výkon remesla/poskytovanie osobných služieb):

- odstáhol by som sa do inej krajiny; nezavrela by som prevádzku; využila by som lacnejšiu pracovnú silu;
- hygienické opatrenia;
- výuka cez internet, video návody a skúšanie formou online formulárov; Covid sa týka výkonu praxe pedikéra alebo podológa v prípade ďalšej pandémie - zváženie práce doma a nedodržiavanie opatrení;
- väčšie časové rozostupy medzi klientmi; zvýšené hygienické štandardy a úkony pred, počas aj po výkone služby – napr. kúpa germicídneho žiariča do prevádzky;
- zníženie investície do rôznych školení, ktoré nepotrebujem;
- posilniť a vylepšiť e-shop;
- intenzívnejšie využívanie internetu na rôzne online komunikácie;
- dištančný spôsob komunikácie;
- získať nové vzdelávacie platformy, umožniť výkon remesla s obmedzeniami;
- začala som zdravotnú školu aby som si neskôr mohla (v prípade potreby) zmeniť prevádzku na zdravotnícke zariadenie, zmenila by som povolanie;
- skončil by som, zavrel by som prevádzku;
- neposlúchol by som nezmyselné nariadenia našich predstavených úradníkov a samozvaných odborníkov vrátane hygieny, také nariadenia boli neúčinné a nezmyselné.

3.2 Analýza vplyvu vojnového konfliktu na Ukrajine na sektor

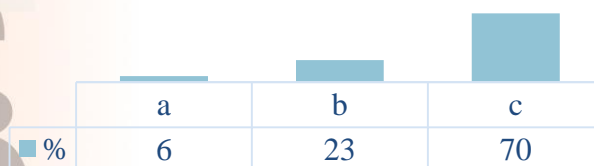
Slovenská republika a Ukrajina naviazali diplomatické styky 1. januára 1993. Slovenská republika má veľvyslanectvo v Kyjeve, generálny konzulát v Užhorode a dva

honorárne konzuláty v Donecku a Užhorode. Ukrajina má veľvyslanectvo v Bratislave. Obe krajiny majú spoločnú hranicu v dĺžke 97 km. V čase vypuknutia ozbrojeného konfliktu medzi Ukrajinou a Ruskou federáciou bola Slovenská republika jednou z prvých krajín, ktoré podali obyvateľom Ukrajiny pomocnú ruku. V marci 2022 Slovenské veľvyslanectvo na Ukrajine dočasne prerušilo svoju činnosť z dôvodu vojnového konfliktu a obnovilo ju 12. apríla toho istého roku. V apríli 2023 Slovenská republika po podobných rozhodnutiach Poľskej republiky a Maďarskej republiky zakázalo dovoz potravín z Ukrajiny.

Vláda SR v októbri 2022 schválila aktualizáciu Kontingenčného plánu pre riešenie mimoriadnej situácie v súvislosti s hromadným príchodom obyvateľov Ukrajiny na územie Slovenska. V analýze sektora remeslá a osobné služby bolo potrebné zistiť ako tieto udalosti vplyvujú na sektor, ako ho ovplyvňujú a ako situáciu riešia remeselníci a poskytovatelia osobných služieb priamo v praxi.

Na vzorke respondentov (zástupcov remesiel a osobných služieb) sme zisťovali prostredníctvom dotazníkov ako vojnový konflikt na Ukrajine ovplyvňuje činnosti MSP. Respondenti mali možnosť odpovedať na škále troch odpovedí: a) výrazne ovplyvňuje; b) čiastočne ovplyvňuje; c) neovplyvňuje.

Graf č. 37: Konflikt na Ukrajine

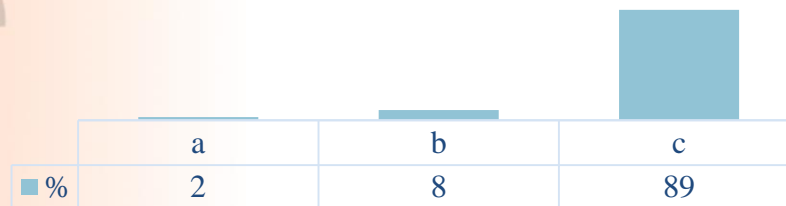


Zdroj: autorský kolektív

Až 70 % remeselníkov a poskytovateľov osobných služieb, uviedlo, že ich tento vojnový konflikt pri podnikaní neovplyvňuje. S výrazným ovplyvnením podnikania v sektore sa stretlo len 8% oslovených respondentov.

Ďalej nás zaujímali odpovede respondentov súvisiace s dôsledkami, resp. s konkrétnym ovplyvnením (ak sa respondent vyjadril, že ho konflikt ovplyvňuje). Odpovedali jednou z možností: a) znížil/a počet zamestnancov; b) zvýšil/a počet zamestnancov; c) bez zmeny počtu zamestnancov.

Graf č. 38: Počty zamestnancov

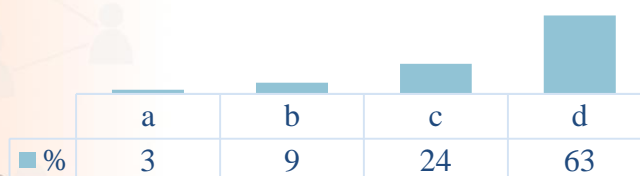


Zdroj: autorský kolektív

89% z oslovených respondentov uviedlo, že nemenili vplyvom konfliktu počet zamestnancov vo svojom podniku a dokonca 8% z nich počet zamestnancov navýšilo a len 2% počet zamestnancov znížilo vplyvom uvedených skutočností.

V nasledujúcej otázke respondenti uvádzali nevyhnutnosť rekvalifikácie a vyberali z viacerých možností z poskytnutej škály odpovedí: a) rekvalifikoval/a zamestnancov (zapíšte počet ženy/muži); b) rekvalifikoval/a seba; c) nerequalifikoval/a som seba; d) nerequalifikoval/a som zamestnancov.

Graf č. 39: Rekvalifikovanie

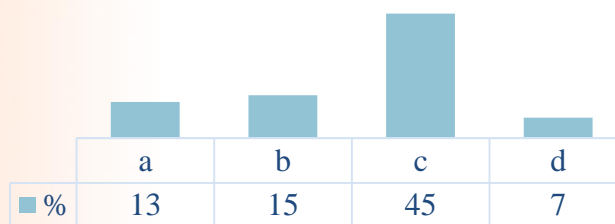


Zdroj: autorský kolektív

63 % oslovených respondentov nerequalifikovalo svojich zamestnancov, 24% nerequalifikovalo ani seba. Potrebu rekvalifikácie mali 3% oslovených respondentov a seba rekvalifikovalo 9% oslovených podnikateľov.

MSP a drobní živnostníci, remeselníci a poskytovatelia osobných služieb z dôvodu význame zmenenej a komplikovanej situácie na Slovensku v dôsledku migrácie Ukrajinských občanov na Slovensko očakávali pomoc štátu, osobitne v rámci pomoci integrácie Ukrajinských občanov do pracovného procesu. Vyjadrenia opýtaných sa pohybovali na škále, že táto pomoc štátu bola: a) úplne dostačujúca; b) dostačujúca; c) nedostačujúca; d) veľmi nedostačujúca; e) iná (uvedte aká).

Graf č. 40: Pomoc štátu v súvislosti s ozbrojeným konfliktom

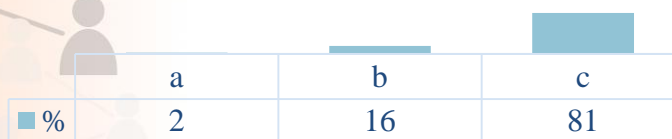


Zdroj: autorský kolektív

Až 52 % oslovených respondentov (odpovede „c“ a „d“) považuje túto pomoc za nedostačujúcu až veľmi nedostačujúcu. 13 % opýtaných sa vyjadrilo, že pomoc štátu podnikateľom v súvislosti s príchodom odídencov je dostačujúca.

Pracovná sila, ktorú priniesli so sebou odídenci z Ukrajiny podnikanie v remese/v poskytovaní osobných služieb: a) veľmi ovplyvnila (ako); b) trochu ovplyvnila (ako); c) neovplyvnila (z akého dôvodu): nepracujú v mojom odbore, nezamestnávam ich

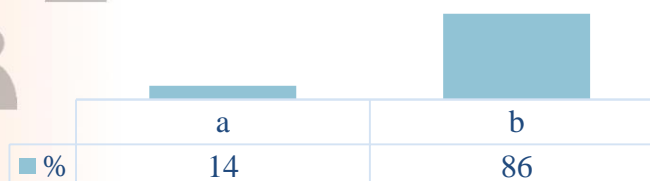
Graf č. 41: Pracovná sila



Zdroj: autorský kolektív

81 % oslovených respondentov nebolo ovplyvnených pracovnou silou z Ukrajiny, 2 % oslovených respondentov veľmi (ako dôvody uviedli, že používajú iné materiály používajú lacnejšie materiály, poskytujú lacnejšie služby, lacnejšiu cenu práce a podobne) ovplyvnili. Z tohto dôvodu sme chceli vedieť, či tak odpovedali lebo majú osobnú skúsenosť a prijímali občanov z Ukrajiny alebo nie.

Graf č. 42: Pracovná sila z Ukrajiny

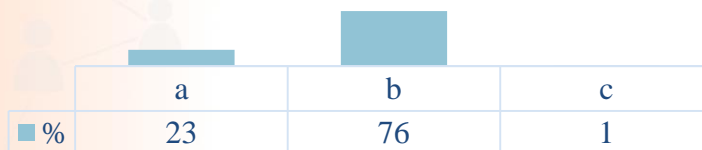


Zdroj: autorský kolektív

Odpovede boli jednoznačné, 86 % oslovených respondentov neprijímalo pracovnú silu z Ukrajiny. Vychádzame zo záverov, že poskytnuté informácie sú korektné a sú podporené vlastnou skúsenosťou.

Najčastejšie pracovné pozície, kde boli prijímaní do pracovného pomeru občania Ukrajiny so statusom odídencom boli stavebníctvo, upratovacie služby, nočný strážnik a to z dôvodu, že tieto pracovné pozície si nevyžadujú osobitnú kvalifikáciu, nakoľko zdokladovanie kvalifikácie bol problémom. Zisťovali sme v sektore aké kvalifikácie, zručnosti a pod. by si mali občania z Ukrajiny doplniť, aby spĺňali očakávania zamestnávateľov vo Vašom odvetví? Najčastejšie odpovede opýtaných boli vyštudovať v odbore, získať výučný list, prejsť procesom certifikácie, požiadať o overenie spôsobilosti ak nemajú doklady alebo preskúšanie odbornosti. Okrem ľudských zdrojov konflikt na Ukrajine má vplyv aj na dodávateľsko-odberateľské vzťahy. Do akej miery ovplyvnil podnikanie v remeslách a osobných službách, oslovení respondenti sa vyjadrovali prostredníctvom odpovedí: a) zasiahol k horšiemu; b) nezasiahol; c) zasiahol k lepšiemu.

Graf č. 43: Dodávateľsko-odberateľské vzťahy



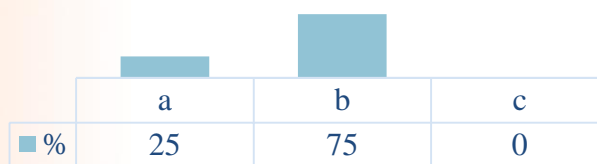
	a	b	c
■ %	23	76	1

Zdroj: autorský kolektív

Na základe zaslaných odpovedí 76 % oslovených respondentov uviedlo, že vojnový konflikt na Ukrajine sektor nezasiahol, čo sa týka dodávateľsko-odberateľských vzťahov. Zhoršenie dodávateľsko-odberateľských vzťahov priznáva 23 % oslovených a môžeme predpokladať, že ide o stavebné profesie, pretože v tomto sektore sa uplatní najviac zamestnaných odídencom.

Iné nepredvídané udalosti (COVID-19, zvýšenie cien energií a pohonných hmôt) ovplyvňujú celkovú finančnú kondíciu malých a drobných podnikateľov v sektore. Ako túto situáciu vnímajú podnikatelia a zamestnávatelia? Vyjadrili sa prostredníctvom odpovedí vzhľadom na finančnú kondíciu svojho podniku: a) zhoršenie; b) bez zjavnej zmeny; c) zlepšenie.

Graf č. 44: Finančná kondícia podniku



Zdroj: autorský kolektív

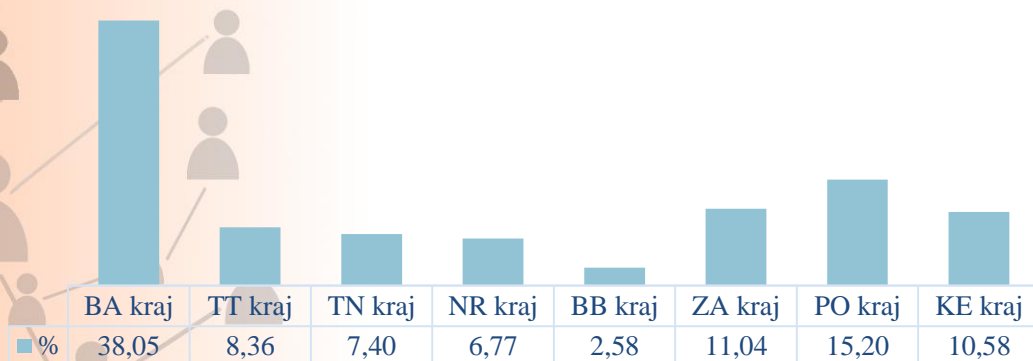
75 % oslovených respondentov nepocítilo zmenu vo svojom podnikaní v dôsledku ozbrojeného konfliktu na Ukrajine. Celkovo môžeme konštatovať, že táto nepredvídaná udalosť sektor remesiel a osobných služieb výrazne neovplyvňuje. Síce 25% uvádza zhoršenie, čo tiež nie je zanedbateľný fakt, avšak môže byť spôsobený aj inými krízami, ktoré súčasne postihujú podnikateľské prostredie (zvýšenie cien energií a pohonných hmôt).

Významnou databázou pre sektor remesiel a osobných služieb je ústredný orgán štátu v živnostenskom podnikaní. Dostupné zdroje uvádzajú, že z Ukrajiny od vypuknutia ozbrojeného konfliktu utieklo okolo 2 miliónov občanov, Na Slovensku požiadalo o status dočasného útočiska - odídencia približne 200 tisíc žien a detí. Slovenská republika im poskytla ubytovanie, stravu, zdravotnícku starostlivosť, predškolské zariadenia, ako aj vzdelávanie pre detí s povinnou školskou dochádzkou a pre dospelých možnosť zjednodušeným spôsobom uzatvoriť pracovný vzťah so slovenským zamestnávateľom. Pracovné zaradenie odídencom z Ukrajiny sa odzrkadlilo vo viacerých sektoroch, taktiež v sektore remesiel a osobných služieb, v ktorom časť odídencom, prevažne ženy pri zmene statusu z odídencia a získaní pobytu za účelom podnikania požiadali o oprávnenie na podnikanie v činnostiach, kde nie je podmienkou preukázanie odbornej spôsobilosti. Časť odídencom získala pracovnú príležitosť v činnostiach, kde preukázali svoje praktické zručnosti, prevažne sa to dotýka sektora osobných služieb.

Súčasná platná legislatíva umožňuje aj odídencom z Ukrajiny pri zmene statusu – udelený pobyt za účelom podnikania, ohlásiť živnostenské podnikanie v činnostiach, ktoré nie sú regulované. V činnostiach, ktoré sú regulované (remeslá) je potrebné preukázať odbornú spôsobilosť. Súčasná platná legislatíva umožňuje preukázať odbornú spôsobilosť aj náhradným spôsobom na základe preukaznej odbornej praxe a následne overenia odbornej spôsobilosti v autorizovaných inštitúciách.

Slovenská živnostenská komora vedie register osôb, ktorý absolvovali overenie odbornej spôsobilosti formu skúšky. Od roku 2022 takúto skúšku úspešne absolvovalo 75 odídencom. Išlo prevažne o odbory: kaderník, pedikér, kozmetik, manikér, ale aj cukrár a pekár.

Graf č. 45: Otvorenie novej živnosti po krajoch



Zdroj: autorský kolektív

V porovnaní s rokom 2022 už za prvé štyri mesiace roku 2023 je zdokumentované zvýšenie počtu uchádzačov o 40 %. Postupne v roku 2023 rastie počet podnikajúcich Ukrajincom ako SZČO v remeselných a voľných živnostiach. V grafe 21 je po jednotlivých krajoch uvedené percentuálne zhodnotenie fyzických osôb, ktoré si v roku 2022 otvorili živnosť, či už remeselnú alebo voľnú. Celkové číslo bolo 7353 SZČO, v percentuálnom zobrazení vidieť dominanciu Bratislavského kraja (38,05 %), najmenej živností si odídeni založili v Banskobystrickom kraji (2,38 %).

Dôležitým činiteľom pre zaradenie sa odídencom z Ukrajiny do života v Slovenskej republike je pomoc pri nadobúdaní jazykových vedomostí a zručností. Úroveň znalosti slovenského jazyka musí mať stúpajúcu tendenciu. Platí to nielen pre dospelých, ktorí musia v slovenských podmienkach pracovať, podnikať a komunikovať. Vyššia úroveň slovenského jazyka sa vyžaduje aj pre ukrajinské deti v slovenských predškolských zariadeniach, či požiadavka na znalosť slovenského jazyka ukrajinských študentov v slovenských školách.

Popri dotazníkovom dopytovaní sa členovia Sektorovej rady pre remeslá a osobné služby zistili, že niektoré stredné odborné školy už pred vojnovým konfliktom sa venovali študentom z Ukrajiny. Pri príchode prvých odídencom na Slovensko títo študenti

poskytovali profesionálny preklad a tlmočenie. Takáto aplikačná prax bola zaznamenaná napríklad v Senici a Dunajskej Strede, pretože práve Súkromnú SOŠ podnikania v Senici a Súkromnú SOŠ Adventim v Dunajskej Strede už pred februárom 2022 navštevovali študenti z Ukrajiny. Od tohto obdobia sa na slovenských stredných odborných školách významne zvýšil počet žiakov z Ukrajiny. V odboroch remesiel a osobných služieb vyhľadávajú štúdium v odbore kaderníčka, kozmetička, vizážistka, manikérka, pedikérka, žiadané sú aj odbory kuchár, cukrár, predavač a v súčasnom období digitalizácie je zvýšený záujem o odbor informatik.

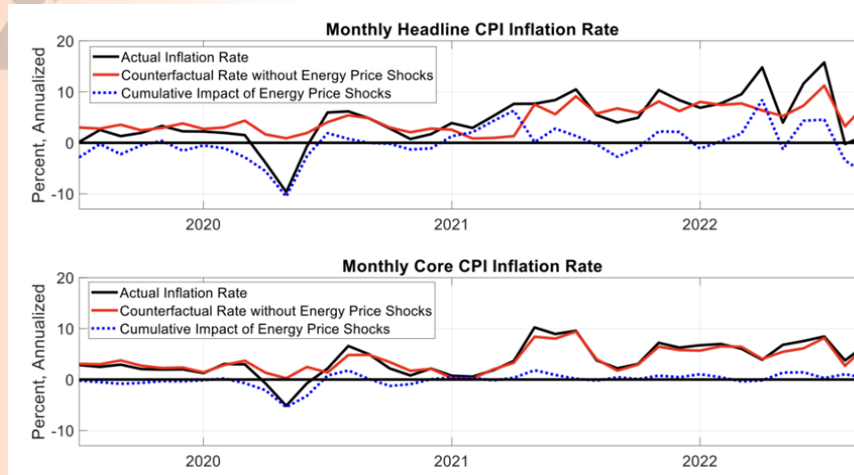
3.3 Analýza vplyvu energetickej krízy na sektor

Rastúca miera inflácie a len mierne rastúca ekonomika zotavujúca sa po pandémie COVID-19 (2020 – 2021) začiatkom roku 2022 dostala opäť úder v podobe rastúcich cien energií a pohonných hmôt. Tvorcovia politických stratégií v tejto oblasti zvažovali reguláciu cien na energetických trhoch, zvažovali podriadenie cieľov inflácie cieľom zamestnanosti a diskutovali o pomere medzi mzdami a cenami. Proces spamätávania sa po pandémie súvisel s prudkým nárastom po rope nad rámec toho čo boli dodávatelia schopní produkovať po rokoch nedostatočných investícií a znižovania stavov zamestnaných.

Z toho je možné usúdiť, že infláciu opäť poháňajú ceny ropy. Okrem toho rastúce sú aj ceny motorovej nafty, leteckého paliva, zemného plynu a elektriny a to len posilňuje inflačné tlaky nezávisle od trhu s ropou. Priamy vplyv energetických výkyvov na infláciu a tým aj na výšku mzdy a zamestnanosť spôsobuje zmeny cien tovarov a služieb. Premieta sa to v dopravných nákladoch automobilovej, vlakovej, leteckej aj vodnej prepravy a tak v konečnom dôsledku aj na maloobchodného spotrebiteľa a koncového zákazníka.

Ak spotrebiteľia sú schopní vyjednať si vyššie mzdy v reakcii na tieto zvýšenia cien, môže sa spustiť špirála medzi mzdami a cenami, ktorá spôsobí ďalšie rozsiahle zvyšovanie cien. To sa môže periodicky opakovať, keď mzdy dobiehajú spotrebiteľské ceny, resp. môže nastať postupne, ak sú renegociácie miezd rozložené v časovom horizonte.

Obrázok č.1: Kumulatívny vplyv prudkého zvýšenia cien energií (celkovo) na infláciu



Zdroj : Kilian a Zhou (2022), <https://cepr.org/voxeu/columns/inflationary-impact-energy-prices>

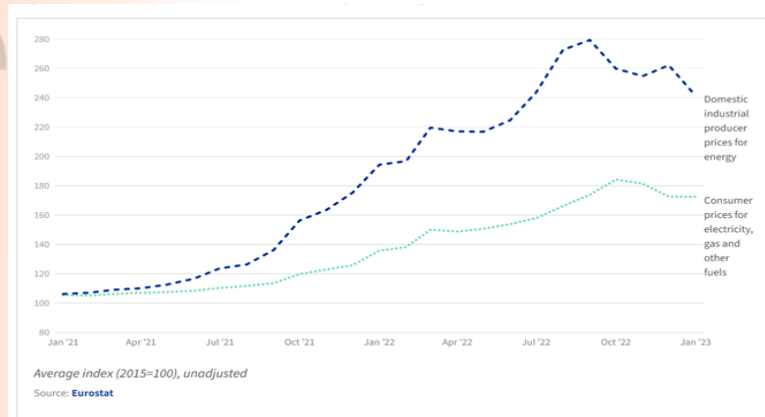
Tieto zistenia naznačujú, že neočakávané a prudké zvýšenie úrovne cien energií samo o sebe nevytvára pretrvávajúcu infláciu. Vytvára iba výkyv v miere inflácie. Ak ceny energií prestanú rásť, celková inflácia indexu spotrebiteľských cien prestane rásť a začne pomaly klesať. Keď po obdobiach rastu cien energií nasledujú nečakane klesajúce ceny energií, dezinflačné efekty sa urýchlia.

Štúdia však zostáva štúdiou a reálny stav v ekonomike štátov či jednotlivých sektorov môže byť diametrálne odlišný.

Cena energie v EÚ dosiahla v roku 2022 rekordnú úroveň. Nárast spojený so zvýšením veľkoobchodných cien energie na celom svete sa začal v roku 2021 v dôsledku pandémie COVID-19 a rastúceho medzinárodného dopytu. Ruská invázia na Ukrajinu a klimatické podmienky mali pritažujúci účinok.

Keďže EÚ veľkú časť energie dováža, zvýšenie dovozných cien od druhého štvrťroka 2021 (nie je uvedené v grafe) ovplyvnilo výrobné aj spotrebiteľské ceny. Od decembra 2020 do decembra 2021 sa dovozná cena energie v eurozóne viac ako zdvojnásobila. Tento nárast bol celkom bezprecedentný, keďže dovozné ceny energií, hoci sú dosť volatilné, sa vo všeobecnosti v priebehu roka nemenia o viac ako približne 30 % (zdroj: Eurostat).

Obrázok č. 2: Výrobné a spotrebiteľské ceny energie v EÚ (január 2019 až január 2023)



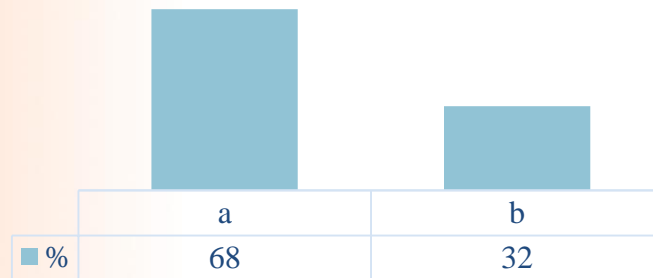
Zdroj: Európska rada EÚ <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/energy-prices-2021/>

Graf na obrázku zobrazuje v uvedenom období výrobné ceny energií a spotrebiteľské ceny elektriny, plynu a iných druhov palív. Najvýraznejšími faktormi v EÚ, ktoré ovplyvnili ceny plynu a ropy boli v roku 2022 nielen konflikty medzi Ruskou federáciou a Ukrajinou a následné pozastavenie dodávok plynu do krajín Európy, ale aj horúčavy počas leta. Ceny elektriny prudko v tomto dôsledku vzrástli a súviseli so zvýšeným dopytom energie na chladenie a poklesom vyrobeného množstva z vodných zdrojov (nedostatok vody). V Slovenskej republike tak ako aj v iných členských štátoch táto situácia ovplyvnila všetky odvetvia národného hospodárstva. Pre sektor remesiel a osobných služieb zvyšovanie cien energií drastickým spôsobom to znamenalo zvyšovanie cien za práce, výroby a za poskytovanie osobných služieb.

Aby obraz o situácii bol prehľadnejší, bolo dôležité zistiť rozsah poškodenia podnikateľských aktivít koncových spotrebiteľov a to formou prieskumu pomocou prieskumného dotazníka. Na základe odpovedí oslovených respondentov, boli vyhodnotené výsledky textovou a grafickou formou.

Na otázku, či ovplyvňuje alebo neovplyvňuje súčasná energetická kríza podnikanie alebo výkon remesla či poskytovanie osobných služieb, odpovede respondentov vyjadruje graf. Možnosti odpovedí boli: a) ovplyvňuje; b) neovplyvňuje).

Graf č. 46: Vplyv energetickej krízy na podnikanie

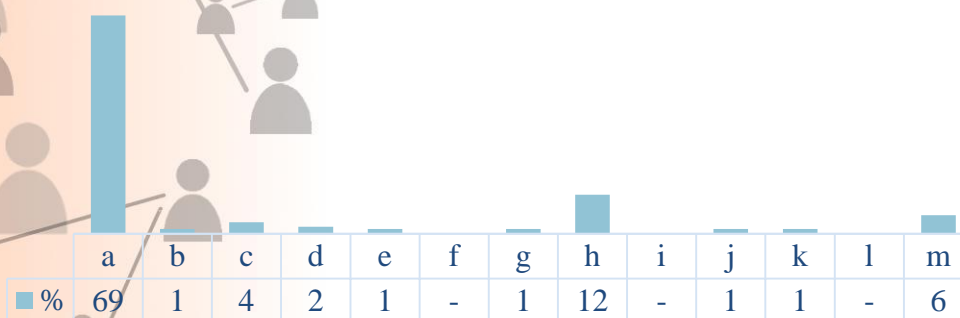


Zdroj: autorský kolektív

68% opýtaných uviedlo, že súčasná energetická kríza ovplyvňuje ich podnikanie v remese alebo v poskytovaní služieb. Z uvedených údajov jednoznačne je možné konštatovať, že energetická kríza ovplyvňuje všetkých podnikateľov podnikajúcich v remeslách a osobných službách. Bolo by možné konštatovať, že veľkou mierou ovplyvňuje celý sektor.

Podľa reakcií podnikateľov boli zosumarizované najčastejšie odpovede, ktorými boli napríklad: a) mám zvýšené náklady na svoje podnikanie/výkon remesla/poskytovanie osobných služieb; b) musel/a som zvýšiť počet zamestnancov; c) musel/a som znížiť počet zamestnancov; d) musel/a som zamestnať nekvalifikovanú pracovnú silu; e) musel/a som vytvoriť nové pracovné pozície; f) musel/a som zredukovať vybrané pracovné pozície; g) musel/a som znížiť mzdy zamestnancom; h) prišiel/a som o podnikateľské príležitosti/zákazky/dohody/zmluvy; i) ukončil/a som podnikanie; j) zmenil/a som spôsob vykonávania podnikateľskej činnosti (napr. zrušenie nájmu, podnikanie z domu, a.i.); k) zmenil/a som výrobný, spracovateľský a produkčný spôsob s ich dopadom na pracovnú silu a kvalifikáciu zamestnancov; l) iné; m) neovplyvňuje).

Graf č. 47: Vplyvy na podnikanie



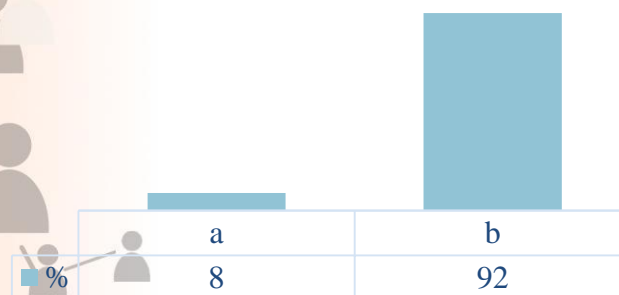
Zdroj: autorský kolektív

Výsledky reakcií respondentov ako koncových prijímateľov dopadov energetickej krízy jednoznačne poukazujú na skutočnosti, že až 69 % opýtaných má zvýšené náklady na svoje podnikanie, výkon remesla a poskytovanie osobných služieb a tým museli navýšiť ceny svojich služieb a produktov. 12 % opýtaných uvádza, že prišli o svoje podnikateľské príležitosti v dôsledku tejto krízy a približne 4% uviedli, že museli znížiť počet zamestnancov; 2 % museli som zamestnať nekvalifikovanú pracovnú silu a len 1 % muselo znížiť mzdy svojim zamestnancom.

Podnikanie v sektore je dôležité pre riadny chod spoločnosti, ide o remeslá a osobné služby patriace k nevyhnutnému štandardu životnej úrovne obyvateľstva. Z tohto dôvodu relatívne malý počet prišiel o podnikateľské príležitosti a dôvodom boli zrušené dohodnuté diela z dôvodov nedostatku finančných prostriedkov koncových spotrebiteľov. Každé krízové obdobie si vyžaduje stratégie riešenia dopadu takéhoto obdobia a strategické vedenie formou manažmentu.

Preto podnikatelia a ich zamestnanci v sektore remesiel a osobných služieb museli zvládnuť nové zručnosti, súvisiace s problematickým obdobím ako napríklad vznik e-shopov, ich založenie, organizovanie, riadenie, zručnosti súvisiace so zasielateľskou činnosťou, kuriérskymi službami a komunikáciou prostredníctvom sociálnych sietí a internetu.

Graf č. 48: Potreba nových zručností v podnikaní



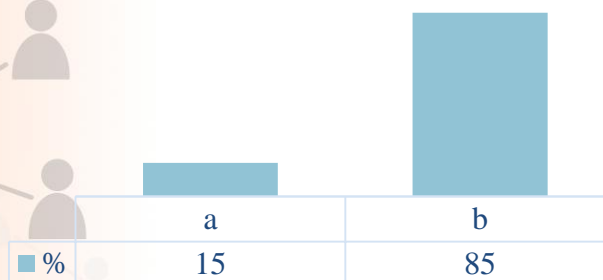
Zdroj: autorský kolektív

Týmito zručnosťami si prešlo 8% opýtaných. Podnikanie v sektore má prevažne charakter živnostenského podnikania zameraného na kompetencie a zručnosti súvisiace s výkonom povolania a v tomto smere zvýšenie cien a energií sektor až natoľko neovplyvňuje (92% opýtaných nemuselo zvládať nové zručnosti).

Najčastejšími odpoveďami v prípade kladnej reakcie na položenú otázku boli zručnosti osobné a sociálne, pri ktorých ide o schopnosti ako napríklad efektívne riadiť čas

a informácie, konštruktívne spolupracovať s ostatnými, riadiť vlastné vzdelávanie a kariéru, zachovať si odolnosť. Zručnosti súvisia aj so schopnosťou zvládnuť neistotu a zložité situácie s podporou zachovania si vlastnej fyzickej a emocionálnej pohody, duševného zdravia a zvládania konfliktov v inkluzívnom prostredí. Je to pochopiteľné lebo rozhodovanie, zodpovednosť, komunikácia, riešenie problémov, sebariadenie, dôvera a kritický úsudok sú základné schopnosti a zručnosti podnikateľov v sektore remesiel a osobných služieb. S dopadmi energetickej krízy sa podnikateľský sektor remesiel a osobných služieb vysporadúva hľadaním nových zdrojov energií a investíciami do týchto zdrojov.

Graf č. 49: Investície

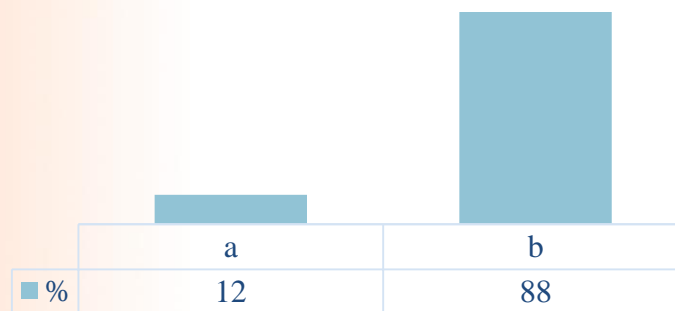


Zdroj: autorský kolektív

Na otázku či uvažujú remeselníci a poskytovatelia osobných služieb s takýmito investíciami odpovedalo kladne 15 % a priemerná výška investícií, ktorú uvádzajú bola 6 350 €. Vzhľadom na poskytované dotácie z rozpočtu SR ide predovšetkým o fotovoltaické články a tepelné čerpadlá, čiastočne o zateplenie prevádzok a výmenu okien. Avšak zaťažovať činnosť podniku novými investičnými činnosťami v čase zvyšovania cien pohonných hmôt a energií si nemôže dovoliť drobný remeselník či poskytovateľ osobných služieb aj z dôvodov splácania predchádzajúcich úverových záväzkov vznikajúcich v dôsledku pandémie a s tým súvisiacich opatrení. 85 % opýtaných uviedlo, že neuvažujú o nových investíciách do podnikania.

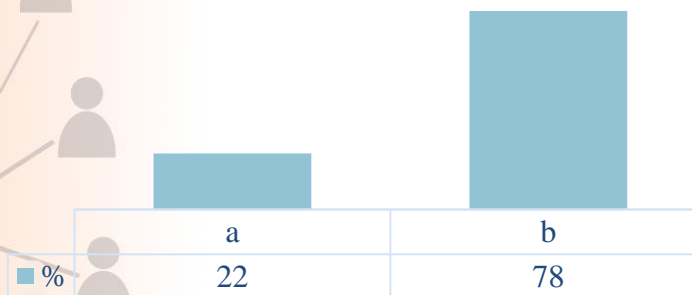
Vzhľadom na malý počet respondentov ochotných investovať v čase energetickej krízy finančnú pomoc štátu podnikateľským subjektom, remeselníkom a poskytovateľom osobných služieb za nedostačujúcu považovalo 88% opýtaných.

Graf č. 50: Finančná pomoc štátu v sektore remeslá a osobné služby



Zdroj: autorský kolektív

Graf č. 51: Legislatívna pomoc štátu v sektore remeslá a osobné služby

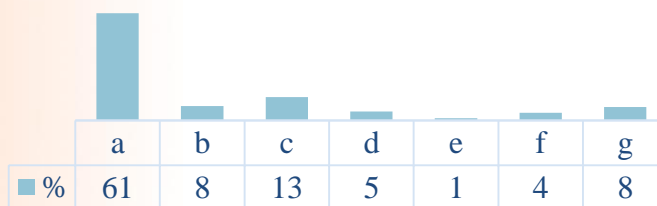


Zdroj: autorský kolektív

S finančnou pomocou úzko súvisí aj legislatívna pomoc štátu, ktorú za nedostačujúcu považovalo 78 % opýtaných. Najčastejším dôvodom prečo to tak je, boli neaktuálna úprava daňového a odvodového systému v čase krízy, veľká byrokratická záťaž pri získavaní príspevkov, efektivita a rýchlosť pri vybavovaní finančnej podpory a neschopnosť úpravy DPH, neschopnosť legislatívneho schválenia zastropovania cien a energií v čase krízovej situácie

V súlade s uvedenými výsledkami si podnikatelia v sektore remesiel a osobných služieb v čase energetickej krízy museli vypomáhať a vypomáhajú vlastnými opatreniami. V tejto súvislosti označili respondenti niektoré z možností ako napríklad a) zníženie nákladov na prevádzku podniku/výkon remesla/poskytovanie osobných služieb, b) zníženie počtu zamestnancov, c) obmedzenie podnikateľskej činnosti/poskytovanie remesla/ osobných služieb, d) navýšenie podnikateľskej činnosti/poskytovanie remesla/osobnej služby v širšom okolí (vrátane zahraničia), e) zvýšenie počtu zamestnancov, f) zvýšenie kvalifikovanosti (svoju, svojich zamestnancov) rekvalifikovaním a g) iné.

Graf č. 52: Opatrenia v sektore

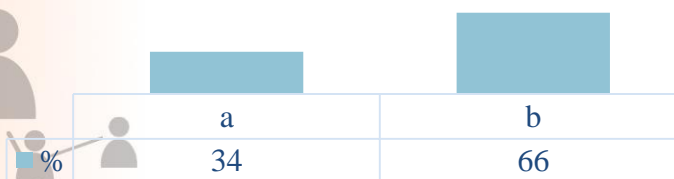


Zdroj: autorský kolektív

Samozrejme až 61 % podnikateľských subjektov by muselo znížiť náklady na prevádzku, 13% by obmedzilo svoju podnikateľskú činnosť, 8% by pristúpilo k zníženiu počtu zamestnancov a k iným bližšie nešpecifikovaným opatreniam.

Napriek uvedeným skutočnostiam, podnikateľskú činnosť sa nechystajú respondenti ukončiť, pretože niektoré z povolání spadajúcich do sektora remesiel a osobných služieb sú vysoko nedostatkové na trhu práce. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v sektore počítať 66% opýtaných.

Graf č. 53: Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v sektore

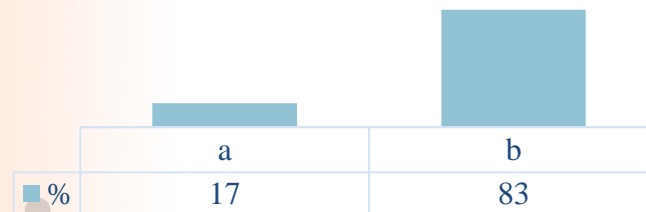


Zdroj: autorský kolektív

V reakciách, uvádzajúcich dôvody, pre ktoré vidia podnikateľské subjekty nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily (83% opýtaných) uvádzajú ako hlavné dôvody odchod do zahraničia za lepším zárobkom, lepším podnikateľským prostredím, zatváranie prevádzok, vykonávanie podnikateľskej činnosti „na čierno“, nedostatok financií spotrebiteľov a prevádzkovateľov, neudržateľné podmienky vzhľadom na daňovú a

odvodovú záťaž malých a drobných podnikateľov či zánik potreby poskytovania osobných služieb v čase vojnového konfliktu.

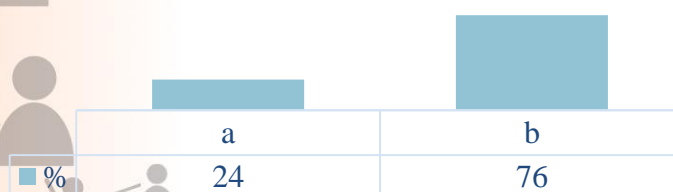
Graf č. 54: Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia



Zdroj: autorský kolektív

Jedným z dôvodov odlivu kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia je aj fakt, že v dôsledku pandémie a energetickej krízy sú zvýšené nároky na pracovnú silu, ktoré priamo nesúvisia s výkonom povolania. Už vyššie uvedené zručnosti, ktoré museli niektorí podnikatelia získať nielen pre seba, ale aj pre svojich zamestnancov, tento jav pociťuje 76% opýtaných.

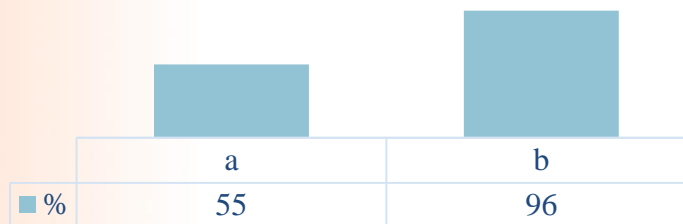
Graf č. 55: Vnímanie zvýšených nárokov na pracovnú silu v dôsledku pandémie a energetickej krízy



Zdroj: autorský kolektív

Zároveň s touto skutočnosťou na pracovnú silu vplýva príchod utečencov, ktorým bol poskytnutý azyl v dôsledku ozbrojeného konfliktu na Ukrajine. Pracovná sila súvisiaca s nimi tlačí na zníženie cien práce a pre podnikateľa možnosť znížiť náklady. Cenou práce sú dorovnávané dôsledky energetickej krízy.

Graf č. 56: Očakávanie zvýšeného počtu zamestnancov v dôchodkovom veku



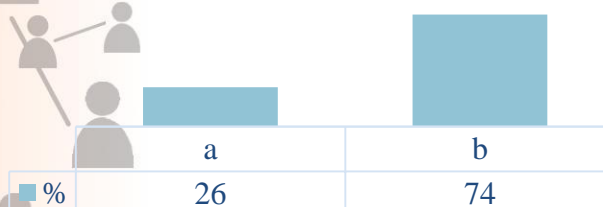
Zdroj: autorský kolektív

Odlivom kvalifikovanej pracovnej sily a prívom nekvalifikovanej pracovnej sily vzniká problém súvisiaci s kvalitou práce. Preto až 96% opýtaných sa vyjadrilo, že očakávajú zvýšený počet zamestnancov v dôchodkovom veku.

Podnikanie v sektore remesiel a služieb sa nevyhne potrebuje nárastu pracovnej sily pokiaľ nastavený systém Plánu obnovy, podpory hospodárskeho rozvoja prostredníctvom Európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF) budú fungovať v predpokladaných oblastiach výskumu a inovácií, digitálnych technológií, podpory nízkouhlíkového hospodárstva, udržateľne riadených prírodných zdrojov a v podpore malých podnikov.

Veľká časť podnikateľov v sektore remeslá a osobné služby tento nárast očakáva. Rozdielnosť je viditeľná v zastúpení respondentov (tí, čo sa zúčastnili prieskumu) v rámci jednotlivých krajov a celkový nárast potreby pracovnej sily v súvislosti aj s Európskym fondom regionálneho rozvoja (EFRR) a Európskym sociálnym fondom (ESF) vidí až 74% opýtaných.

Graf č. 57: Nárast potreby pracovnej sily v sektore

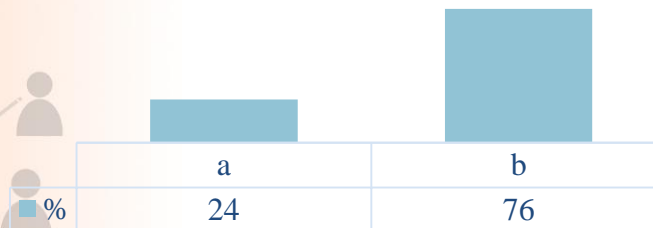


Zdroj: autorský kolektív

V súvislosti s touto potrebou je nutné vychádzať nielen z počtov absolventov ročne končiacich stredné odborné školy, ale aj s pracovnou silou, ktorá je schopná rekvalifikácie a overenia kompetencií. Vzdelávanie a rekvalifikácia prebieha prostredníctvom

akreditovaných inštitúcií a rozbiehajúci sa Systém overovania kvalifikácií by podnikateľským subjektom v sektore remesiel a osobných služieb mali pomôcť. V tom zmysle sa vyjadrili respondenti a skúsenosti so školeniami vlastných zamestnancov má len 24% z nich.

Graf č. 58: Školenia zamestnancov



Zdroj: autorský kolektív

Najčastejšie sa opakujúce návrhy podpory rozvoja zamestnancov súviseli s urýchlením legislatívnych zmien v oblasti, s podporou zamestnávateľov zamestnávajúcich žiakov v duálnom systéme vzdelávania, s podporou zamestnávateľov zamestnávajúcich absolventov škôl, reguláciou školských zariadení (čo sa týka počtu gymnázií), s úpravou štátnych vzdelávacích programov (zahŕňajúce vzdelávanie predmetmi nesúvisiacimi s výkonom remesla alebo s poskytovaním osobných služieb ako je len katolícke náboženstvo, etika, cudzie jazyky, dejepis a pod. na úkor odborných a praktických predmetov), s mobilizáciou podnikateľských subjektov v náborovej činnosti žiakov základných škôl do remesiel a osobných služieb, so zavedením štipendií a iných výhod pre absolventov odborných škôl podnikajúcich v odbore vyučenia remesla alebo osobnej služby.

Očakávania podnikateľov v prílive pracovnej sily zo stredných odborných škôl sú veľmi nízke. Uvádzajú dôvody ako sú napríklad v teoretickom vzdelávaní vyučovanie zastaralých technologických postupov, nízka zapojenosť škôl do odborných prednášok, do prezentácií nových materiálov, náradia, prístrojov a pomôcok. Zároveň školskému systému vzdelávania v odborných remeslách a osobných službách vyčítajú nízku motiváciu žiakov pracovať v sektore, nízke zapájanie malých podnikateľov, remeselníkov a poskytovateľov osobných služieb do týchto aktivít (obojsmerný nezáujem), slabé alebo žiadne pracovné návyky a zastaralosť systému. Ďalšími návrhmi, ako získať pracovnú silu z radov podnikateľov sú revidovanie povolení na vzdelávanie akreditovaných inštitúcií

vzhľadom na ich odbornosť a kvalifikovanosť a zavedenie povinnej praxe aj pre stredné priemyselné školy.

Vzhľadom na predchádzajúce obdobie pandémie, súčasného konfliktu na Ukrajine a v neposlednej miere aj vzhľadom na zvýšenie cien energií a pohonných hmôt podnikateľské subjekty v sektore remesiel a osobných služieb vedia, v čom by chceli vidieť podporu zo štátu. Najčastejšími odporúčaniami vláde boli zavedenie systému oslobodenia od DPH pre remeslá a osobné služby (zníženie sadzieb za prácu), zjednodušenie schém pomoci malým podnikateľom, oslobodenie od odvodovej povinnosti za zamestnancov (možnosť zamestnať viac ľudí), podporiť podnikateľov jasnými kompetenciami a úpravou voľných živností, kompenzácie v čase krízy, individuálny prístup k remeslám a osobným službám a prevzatie zodpovednosti kompetentných orgánov (vrátane vlády a parlamentu) za chybné rozhodnutia.

3.4 Analýza vplyvu inovácií, digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie na sektor

V dôsledku automatizácie a digitalizácie sa zvyšuje význam analytických a interaktívnych zručností. Manuálne a repetitívne úlohy ustupujú v prospech kognitívnych úloh, ktoré si vyžadujú orientáciu v neštruktúrovaných situáciách, interakciu s ľuďmi alebo schopnosť riešiť nepredvídateľné problémy (OECD, 2016). Okrem poklesu významu rutinných úloh s rozvojom a využívaním nových technológií rastie aj potreba vysokokvalifikovaných zručností, potrebných na obsluhu prístrojov. Tieto zmeny si vyžadujú kriticky mysliace obyvateľstvo, so schopnosťou rýchlo sa prispôbiť dynamickým zmenám na trhu práce a v spoločnosti.

Slovenskí absolventi aktuálne nie sú dostatočne pripravení čeliť týmto novým výzvam a ich zručnosti výrazne zaostávajú oproti absolventom v ostatných krajinách OECD. Odborné vzdelávanie a príprava predstavuje jediný segment stredoškolského vzdelávania, ktorý pripravuje svojich absolventov priamo pre prax. Dve početne najdôležitejšie odvetvia v SR, priemysel a služby, budú dominovať potrebám trhu práce aj v budúcnosti. Približne tretina pracovných príležitostí bude v budúcnosti práve v týchto dvoch odvetviach.

Systém duálneho vzdelávania v podmienkach Slovenska bol nastavený podľa nemeckého, rakúskeho a švajčiarskeho modelu, kde dosahuje výborné výsledky. V našich

podmienkach zatiaľ funguje predovšetkým u väčších zamestnávateľov v automobilovom a strojárskom priemysle, no postupne sa rozvíja aj v ďalších sektoroch ako obchod, cestovný ruch, stavebníctvo a pod. Praktickú časť výučby u živnostníkov, rodinných firmách aj na základe pozitívnych poznatkov je potrebné významným spôsobom zo stany štátu podporovať. Aplikačná prax od prijatia zákona o odbornom vzdelávaní ukazuje, že prináša viacero pozitív a ide o vhodnú alternatívu k tradičnému školskému systému.

Záujem zo strany remeselníkov a žiakov sa postupne zvyšuje, čomu pomáha aj podporná politika štátu. Priama podpora zamestnávateľov je výraznejšia a stáva sa zaujímavou aj pre sektor remesiel a osobných služieb. Avšak nevyhnutnou podmienkou správneho fungovania tohto systému je aktívna spolupráca zamestnávateľov nielen so školami poskytujúcimi toto vzdelávanie, ale aj so školami, ktoré pripravujú žiakov v nižšom strednom vzdelávaní.

Duálne vzdelávanie bude mať v nasledujúcom období pozitívny vplyv na kvalitu pracovnej sily v sektore remesiel a osobných služieb avšak v súlade s plánovanými inováciami aj táto oblasť vzdelávania sa musí prispôbiť novým vedomostiam a zručnostiam, ktoré trh práce už vyžaduje. Umelá inteligencia a digitálne zručnosti musia byť samozrejmosťou vo vzdelávaní a neskôr v samotnej praxi. V nasledujúcej tabuľke sú uvedené nové očakávané vedomosti a zručnosti (OZB – očakávaná zručnosť budúca, OVB – očakávaná vedomosť budúca), ktoré bude potrebné zakomponovať do štátnych vzdelávacích programov.

Tabuľka č. 5: :Expertné posúdenie vplyvu inovačných trendov na zamestnania, národné štandardy zamestnaní, odborné vedomosti a odborné zručnosti na trhu práce

Kategória	OVA	OVB	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
1439001 Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti prekladateľstva, tlmočníctva	3	2	5	3	2	5
Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti prekladateľstva, tlmočníctva	3	2	5	3	2	5
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Integrácia prvkov kyberbezpečnosti (kybernetická, digitálna bezpečnosť, cyber security)	1		1	1		1
Online interná a externá komunikácia	1		1	1		1
Robotická procesná automatizácia (RPA) - Nevýrobná robotika		1	1		1	1
Umelá inteligencia / Strojové učenie UI /ML		1	1		1	1
1439007 Riadiaci pracovník (manažér) čistiarne, žehliarne a práčovne	2	3	5	4	3	7
Riadiaci pracovník (manažér) čistiarne, žehliarne a práčovne	2	3	5	4	3	7

Kategória	OVA	OVB	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
Dátová analytika (Big Data)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1	1	2	2	1	3
Online objednávanie a donáška	1		1	2		2
2149027 Projektový špecialista v oblasti súkromnej bezpečnosti	2	2	4	2	2	4
Projektový špecialista v oblasti súkromnej bezpečnosti	2	2	4	2	2	4
Dátová analytika (Big Data)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Integrácia prvkov kyberbezpečnosti (kybernetická, digitálna bezpečnosť, cyber security)	1		1	1		1
VR/AR Virtuálna realita / Vnorená realita / Rozšírená realita		1	1		1	1
2643002 Tlmočník cudzích jazykov		3	3		3	3
Tlmočník cudzích jazykov		3	3		3	3
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
IoT Internet vecí / IIoT Priemyselný internet vecí		1	1		1	1
3119015 Projektový technik v oblasti súkromnej bezpečnosti	4	1	5	4	1	5
Projektový technik v oblasti súkromnej bezpečnosti	4	1	5	4	1	5
Dátová analytika (Big Data)	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Integrácia prvkov kyberbezpečnosti (kybernetická, digitálna bezpečnosť, cyber security)	1		1	1		1
Riadenie projektov, tímov, procesov a komunikácie na diaľku	1		1	1		1
VR/AR Virtuálna realita / Vnorená realita / Rozšírená realita		1	1		1	1
3432001 Interiérový dizajnér	2	1	3	3	1	4
Interiérový dizajnér	2	1	3	3	1	4
Aditívna výroba (3D tlač)	1	1	2	1	1	2
Digitalizácia, softverizácia	1		1	2		2
3435023 Odpaľovač ohňostrojev	1	3	4	1	3	4
Odpaľovač ohňostrojev	1	3	4	1	3	4
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Dátová analytika (Big Data)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
IoT Internet vecí / IIoT Priemyselný internet vecí		1	1		1	1
5142002 Pedikér	1	2	3	1	2	3
Pedikér	1	2	3	1	2	3
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Real-Time zákaznícka centricita (Real-Time Customer Centricity)		1	1		1	1
5142003 Manikér	1	2	3	1	2	3
Manikér	1	2	3	1	2	3
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1

Kategória	OVA	OVB	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
5142005 Vizážista, kolorista	1	3	4	1	3	4
Vizážista, kolorista	1	3	4	1	3	4
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Virtuálna a rozšírená realita v kreatívnom priemysle		1	1		1	1
5142006 Pracovník obsluhujúci solárium	2	3	5	3	2	5
Pracovník obsluhujúci solárium	2	3	5	3	2	5
Biodegradovateľné plasty	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Elektronizácia dokumentov		1	1	1		1
Real-Time zákaznícka centricita (Real-Time Customer Centricity)		1	1		1	1
VR/AR Virtuálna realita / Vnorená realita / Rozšírená realita		1	1		1	1
5142007 Pracovník permanentného mejkapu		2	2		2	2
Pracovník permanentného make-upu		2	2		2	2
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
5142008 Tetovač tela		3	3		3	3
Tetovač tela		3	3		3	3
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
5142009 Masér (okrem maséra v zdravotníctve)	2		2	2		2
Masér (okrem maséra v zdravotníctve)	2		2	2		2
Biodegradovateľné plasty	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
5142011 Podológ	1	2	3	1	2	3
Podológ	1	2	3	1	2	3
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Real-Time zákaznícka centricita (Real-Time Customer Centricity)		1	1		1	1
5151002 Supervízor prevádzkových a upratovacích služieb	2	1	3	2	2	4
Supervízor prevádzkových a upratovacích služieb	2	1	3	2	2	4
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Inteligentné zberné nádoby v odpadovom hospodárstve		1	1		1	1
Virtuálny kľúč k izbám	1		1	1	1	2
5152000 Správca domácnosti, gazdiná		2	2		2	2
Správca domácnosti, gazdiná		2	2		2	2
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
5153003 Údržbár	1	3	4	1	3	4
Údržbár	1	3	4	1	3	4

Kategória	OVA	OVB	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
Digitalizácia procesov údržby v elektrotechnike		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Nové typy materiálov v elektrotechnike		1	1		1	1
Virtuálny kľúč k izbám		1	1		1	1
5163001 Pracovník krematória	1	1	2	3	1	4
Pracovník krematória	1	1	2	3	1	4
Automatizácia a robotizácia	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia		1	1	2	1	3
5163002 Organizátor pohrebov (obradník, aranžér)	1		1	1		1
Organizátor pohrebov	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
5163003 Balzamovač ľudských tiel	1		1	1		1
Balzamovač ľudských tiel	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
5165000 Inštruktor autoškoly	1	2	3	1	2	3
Inštruktor autoškoly	1	2	3	1	2	3
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Umelá inteligencia / Strojové učenie UI /ML		1	1		1	1
VR/AR Virtuálna realita / Vnorená realita / Rozšírená realita		1	1		1	1
5169004 Pracovník kľúčovej služby		3	3		3	3
Pracovník kľúčovej služby		3	3		3	3
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
5169005 Pracovník fotoslužby	2		2	2		2
Pracovník fotoslužby	2		2	2		2
Automatizácia a robotizácia	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
5414002 Vedúci výkonu fyzickej ochrany (strážna služba)	1	2	3	1	2	3
Vedúci výkonu fyzickej ochrany (strážna služba)	1	2	3	1	2	3
Dátová analytika (Big Data)	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
IoT Internet vecí / IIoT Priemyselný internet vecí		1	1		1	1
5414003 Vedúci objektu fyzickej ochrany (strážna služba)		3	3		3	3
Vedúci objektu fyzickej ochrany (strážna služba)		3	3		3	3
Dátová analytika (Big Data)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
IoT Internet vecí / IIoT Priemyselný internet vecí		1	1		1	1
5414004 Vedúci zmeny fyzickej ochrany (strážna služba)	1	2	3	1	2	3
Vedúci zmeny fyzickej ochrany (strážna služba)	1	2	3	1	2	3
Dátová analytika (Big Data)	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
IoT Internet vecí / IIoT Priemyselný internet vecí		1	1		1	1

Kategória	OVA	OVB	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
5414009 Detektív	4	3	7	4	3	7
Detektív	2	2	4	2	2	4
Biometria		1	1		1	1
Dátová analytika (Big Data)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Integrácia prvkov kyberbezpečnosti (kybernetická, digitálna bezpečnosť, cyber security)	1		1	1		1
Detektívny koncipent	2	1	3	2	1	3
Dátová analytika (Big Data)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Integrácia prvkov kyberbezpečnosti (kybernetická, digitálna bezpečnosť, cyber security)	1		1	1		1
7112003 Kachliar		4	4		4	4
Kachliar		4	4		4	4
Alternatívne spôsoby výroby energie		1	1		1	1
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Obnoviteľné alternatívne zdroje energie		1	1		1	1
7113000 Kamenár	1	1	2	1	1	2
Kamenár	1	1	2	1	1	2
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
7119999 Iný kvalifikovaný stavebný pracovník a remeselník inde neuvedený		4	4	2	2	4
Umývač okien výškových budov		4	4	2	2	4
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1	1		1
Elektronizácia dokumentov		1	1	1		1
7127000 Mechanik, opravár klimatizačných a chladiacich zariadení a tepelných čerpadiel	1	2	3	1	2	3
Mechanik, opravár klimatizačných a chladiarenských zariadení	1	2	3	1	2	3
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
VR/AR Virtuálna realita / Vnorená realita / Rozšírená realita		1	1		1	1
7133002 Kominár		4	4		4	4
Kominár		4	4		4	4
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Drony		1	1		1	1
Obnoviteľné alternatívne zdroje energie		1	1		1	1
7234000 Opravár bicyklov a podobných vozidiel		5	5		5	5
Opravár bicyklov a podobných prostriedkov		5	5		5	5

Kategória	OVA	OV B	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
Automatizácia vo výrobe		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Smart zariadenia a technológie		1	1		1	1
Umelá inteligencia / Strojové učenie UI /ML		1	1		1	1
VR/AR Virtuálna realita / Vnorená realita / Rozšírená realita		1	1		1	1
7311001 Hodinár – výrobca, opravár	1	2	3	1	2	3
Hodinár - výrobca, opravár	1	2	3	1	2	3
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7311006 Výrobca, opravár strelných zbraní		3	3		3	3
Výrobca, opravár strelných zbraní		3	3		3	3
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Nové materiály pre 3D tlač		1	1		1	1
7312001 Výrobca a opravár hudobných nástrojov	3	1	4	4	1	5
Výrobca a opravár hudobných nástrojov	3	1	4	4	1	5
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Princípy zelenej ekonomiky pri komplexom spracovaní dreva	1		1	2		2
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7312002 Ladič a údržbár hudobných nástrojov	1	2	3	1	2	3
Ladič a údržbár klavírov a klávesových nástrojov (hudobných nástrojov)	1	2	3	1	2	3
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
7313001 Zlatník, klenotník	1	1	2	1	1	2
Zlatník, klenotník	1	1	2	1	1	2
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
7314001 Umelecký keramikár, hrnčiar	2	2	4	2	2	4
Keramikár, hrnčiar	2	2	4	2	2	4
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia vo výrobe		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7316006 Rytec kovu (gravírovanie)	1	5	6	2	3	5
Rytec kovu (gravírovanie)	1	5	6	2	3	5
Aditívna výroba (3D tlač)		2	2		1	1
Digitalizácia, softverizácia		2	2	1	1	2
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
Virtuálna a rozšírená realita v kreatívnom priemysle		1	1		1	1
7317002 Umelecký rezbár	1	4	5	1	3	4

Kategória	OVA	OVB	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
Rezbár, modelár	1	4	5	1	3	4
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia vo výrobe		2	2		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7317003 Korytár (výrobca dlabaného riadu)	1	2	3	1	2	3
Korytár (výrobca dlabaného riadu)	1	2	3	1	2	3
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7317004 Výrobca spracúvajúcí prírodné pletivá	2	3	5	2	3	5
Košikár	1	2	3	1	2	3
Automatizácia vo výrobe		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
Výrobca predmetov zo šúpolia	1	1	2	1	1	2
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7318002 Čipkár	1	2	3	1	2	3
Čipkár	1	2	3	1	2	3
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7318003 Ručný tkáč	2	2	4	2	2	4
Ručný tkáč	2	2	4	2	2	4
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia vo výrobe		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7319002 Umelecký drotár	1	3	4	1	3	4
Drotár	1	3	4	1	3	4
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7319007 Výrobca kraslíc	1	2	3	1	2	3
Výrobca kraslíc	1	2	3	1	2	3
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7421006 Mechanik, opravár kancelárskej techniky	2	3	5	2	3	5
Mechanik, opravár kancelárskej techniky (resp. organizačnej a výpočtovej techniky)	2	3	5	2	3	5

Kategória	OVA	OV B	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Dátová analytika (Big Data)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Integrácia prvkov kyberbezpečnosti (kybernetická, digitálna bezpečnosť, cyber security)	1		1	1		1
VR/AR Virtuálna realita / Vnorená realita / Rozšírená realita		1	1		1	1
7512005 Medovníkár	1	2	3	1	2	3
Medovníkár	1	2	3	1	2	3
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7531003 Klobučník	2	2	4	2	2	4
Klobučník	2	2	4	2	2	4
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia vo výrobe		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7531004 Vlásokár (výrobca parochní)	2	3	5	2	2	4
Vlásokár (výrobca parochní)	2	3	5	2	2	4
Aditívna výroba (3D tlač)		2	2		1	1
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Biodegradovateľné plasty	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
7535001 Sedlár a manžetár	1	2	3	1	3	4
Sedlár a manžetár	1	2	3	1	3	4
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		2	2
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7535002 Rukavičkář	1	3	4	1	3	4
Rukavičkář	1	3	4	1	3	4
Aditívna výroba (3D tlač)		1	1		1	1
Automatizácia vo výrobe		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Propagácia a osвета o tradičných remeslách - Remeslo je in	1		1	1		1
7536002 Obuvník pre zákazkovú výrobu a opravu obuvi	1	4	5	1	3	4
Obuvník pre zákazkovú výrobu a opravu obuvi	1	4	5	1	3	4
Digitalizácia a virtuálne navrhovanie odevov a obuvi		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1	1		1
Digitálne oblečenie a obuv		1	1		1	1
Smart obuv		2	2		1	1
7541000 Pracovní potápač		2	2		2	2
Potápač na výkon prác		2	2		2	2

Kategória	OVA	OVB	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
Diaľkovo riadené drony, ponorky, roboty v procese monitoringu stavu prostredia v sektore voda, odpad a životné prostredie		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
7549001 Pracovník servisu športových potrieb (okrem bicyklov)	1	3	4		4	4
Pracovník servisu športových potrieb	1	3	4		4	4
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia	1		1		1	1
Umelá inteligencia / Strojové učenie UI /ML		1	1		1	1
VR/AR Virtuálna realita / Vnorená realita / Rozšírená realita		1	1		1	1
8157000 Operátor zariadenia v práčovni a čistiarni	4	2	6	3	4	7
Pracovník obsluhy zariadení v práčovni a čistiarni	4	2	6	3	4	7
Automatizácia a robotizácia	3		3	3	1	4
Digitalizácia, softverizácia	1	1	2		2	2
Umelá inteligencia / Strojové učenie UI /ML		1	1		1	1
8322005 Vodič pohrebného motorového vozidla		4	4		4	4
Vodič pohrebného motorového vozidla		4	4		4	4
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Používanie technológie 5G sietí		1	1		1	1
Smart technológie v automobilovom priemysle a strojárstve		1	1		1	1
Umelá inteligencia / Strojové učenie UI /ML		1	1		1	1
9112000 Upratovačka	1	2	3	1	2	3
Upratovačka	1	2	3	1	2	3
Biodegradovateľné plasty	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Umelá inteligencia / Strojové učenie UI /ML		1	1		1	1
9121003 Žehliar		1	1		1	1
Žehliar		1	1		1	1
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
9121004 Pracovník zberu zákaziek na pranie, žehlenie a chemické čistenie	3	5	8	3	5	8
Pracovník zberu zákaziek na pranie, žehlenie a chemické čistenie	3	5	8	3	5	8
Automatizácia komunikácie so zákazníkmi - chatboty		1	1		1	1
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
Dátová analytika (Big Data)	1		1	1		1
Digitalizácia, softverizácia	2	1	3	2		2
Online objednávanie a donáška		1	1		2	2
Robotizácia zákazníckeho servisu		1	1		1	1
9121005 Ručný práč, detašér		2	2		2	2
Ručný práč, detašér		2	2		2	2
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Biodegradovateľné plasty		1	1		1	1
9629001 Hrobár		2	2		2	2
Hrobár		2	2		2	2

Kategória	OVA	OVB	ΣOV	OZA	OZB	ΣOZ
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
9629006 Toaletár		3	3		3	3
Toaletár		3	3		3	3
Automatizácia a robotizácia		1	1		1	1
Digitalizácia, softverizácia		1	1		1	1
Umelá inteligencia / Strojové učenie UI /ML		1	1		1	1

Zdroj: TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Vysvetlivky: Odborná vedomosť (OV), Odborná zručnosť (OZ), Odborná vedomosť – Aktívna (OVA), Odborná vedomosť – Budúca (OVB), Odborná zručnosť - Aktívna (OZA), Odborná zručnosť - Budúca (OZB). Bez výskytu (Prázdne políčko).

4 IDENTIFIKÁCIA KLÍČOVÝCH ZMIEN NA TRHU PRÁCE V SEKTORE

Krízové obdobie ovplyvnilo trh práce na celom svete a špecificky aj v Slovenskej republike. Požiadavky na ľudské zdroje a ich odborné vedomosti, odborné zručnosti a kompetencie sa zmenili. Klúčové zmeny identifikovali potrebu nových pracovných miest, obsolétnosť existujúcich pracovných pozícií a nevyhnutnosť rekvalifikácie, celoživotného vzdelávania a podporných projektov na riešenie negatívnych dopadov krízových období a inovácií v sektore.

4.1 Budúcnosť pracovných miest na trhu práce, obsolétne pracovné pozície v sektore

Prepájanie trhu práce a vzdelávania a predvídanie budúcich potrieb trhu práce na Slovensku má podľa nášho názoru viacero nedostatkov. Registre povolání a kompetencií nezohľadňujú budúce potreby trhu práce, zameriavajú sa na opis povolání a kvalifikácií, ktoré požadujú zamestnávateľi dnes a neprognozujú klúčové kompetencie, ktoré budú v jednotlivých povolaniach a kvalifikáciách potrebné v budúcnosti.

Neexistujú sektorové analýzy súčasných a budúcich disproporcií medzi dopytom a ponukou na trhu práce. Nefunguje systém zberu informácií o požiadavkách zamestnávateľov; prieskumy, ktoré sa realizovali (napr. prieskum INEKO), nie sú pravidelné a nezahrňujú reprezentatívnu vzorku podnikov z relevantných sektorov ekonomiky. Jednotlivé aktivity sledujúce potreby trhu práce sú realizované autonómne, nekoordinovane a bez vzájomného zdieľania informácií.

Existujú bariéry spolupráce škôl a podnikov a nie je zabezpečená osvetla existujúcich partnerstiev a najlepších skúseností z takejto spolupráce; to domotivuje veľkú časť podnikov vstupovať do komunikácie so školami za účelom modifikácie učebných osnov. Systémy ďalšieho vzdelávania (rekvalifikačné kurzy a tréningy) nie sú dostatočne vyhodnocované z hľadiska efektívnosti a cieľom týchto kurzov býva často ich samotné úspešné absolvovanie bez ohľadu na reálne uplatnenie absolventov. Digitalizácia, automatizácia a umelá inteligencia ovplyvňujú pracovné pozície a tie sa stanú obsolétne.

Najviac ohrozené pracovné pozície v sektore Remeslá a osobné služby sú uvedené v tabuľke, ktorá je zostavená z údajov Štatistického úradu spracovaných spoločnosťou TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Tabuľka č. 6 Identifikácia jednotlivých pracovných pozícií, ktoré sa vplyvom automatizácie, digitalizácie a umelej inteligencie stanú pre sektor obsolétne

Zamestnanie	Alternatívny názov	ISCO-08	SK ISCO 08	Stručné odôvodnenie obsolencie pracovnej pozície	Predpokladaný rok začiatku obsolencie	Počet pracovných miest na trhu práce
Riadiaci pracovník v oblasti prekladateľstva, tlmočníctva	prekladateľ tlmočník	C143900 1-00191	1439001	umelá inteligencia, prekladače jazykov	2030	6 %
Inštruktor autoškoly	učiteľ autoškoly	C516500 0-00228	5165000	umelá inteligencia, digitalizácia systémov ovládania automobilov	2030	36 %
Prekladateľ cudzích jazykov	tlmočník cudzích jazykov	U264300 1-00156	2643001	umelá inteligencia, prekladače jazykov	2030	27 %
Tlmočník cudzích jazykov	prekladateľ	U264300 2-00192	2643002	umelá inteligencia, prekladače jazykov	2030	27 %
Žehliar	žehliar	C912100 3-01250	9121003	umelá inteligencia, digitalizácia	2030	88 %
Pracovník obsluhujúci solárium	solárnik	C514200 6-00195	5142006	umelá inteligencia, digitalizácia	2030	27 %
Operátor zariadenia v práčovni a čistiarni	práč	C815700 0-00210	8157000	umelá inteligencia	2030	37 %

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

4.2 Identifikácia nedostatkových povolání na trhu práce v rámci sektora

Prostredie MSP je v súčasnosti veľmi rýchlo a dynamicky meniace sa prostredie, ktoré je do značnej miery vystavené výzvam v súvislosti s rozvojom nových moderných digitálnych technológií, ktoré sa udomácňujú takmer vo všetkých odvetviach. Zároveň však je odvetvím, ktoré bolo výrazným spôsobom ovplyvnené krízovými udalosťami nedávnej minulosti a to v súvislosti s pandémiou COVID-19, v súvislosti s ozbrojeným konfliktom na Ukrajine a v neposlednej miere v súvislosti s energetickou krízou.

Z dôvodu dynamického vývoja vo svete je potrebné, aby naše MSP reagovali na zmeny, ktoré sa v ich prostredí dejú a udržiavali konkurencieschopnosť s ostatnými MSP z iných krajín. Globalizácia je rok čo rok výraznejšia a možnosť podnikania bez limitov v ktoromkoľvek štáte EÚ sa stáva jednoduchšie. Efektívne a transparentné regulačné prostredie je kľúčové pre podnikanie a rozvoj MSP na všetkých úrovniach životného cyklu podnikov, zahŕňajúce vstup do podnikania, investície, expanziu či ukončenie podnikania. Znižovaním regulačného zaťaženia MSP môže vláda uľahčiť aktívnu účasť podnikov nie len na lokálnej, ale aj globálnej ekonomike. Práve MSP majú väčšie problémy s implementáciou regulačných obmedzení než väčšie podniky. V posledných 2-3 rokoch pozorujeme pozitívny trend znižovania administratívnej záťaže aspoň pre začínajúce podniky (tzv. startupy), spojené s menšími prekážkami vstupu na trh a znižovanie nákladov na dodržiavanie právnych predpisov v rôznych oblastiach.

Podpora MSP v kontexte inteligentného priemyslu by mala zahŕňať väčšie prepojenie V a V realizovaného na univerzitách i na stredných školách priamo s podnikateľskými subjektami, napríklad aj formou daňových stimulov, pokiaľ do VaV firmy zapoja školy. Takýmto spôsobom by sa mohla ešte výraznejšie z akcelerovať koncepcia duálneho vzdelávania, zvýšila by sa tým prepojenosť škôl na prax, študenti by mohli participovať na praktických úlohách a v neposlednom rade by si firmy mohli už počas štúdiá otestovať študentov a „uloviť“ talenty, ktoré by pre nich mali vyššiu pridanú hodnotu. To všetko úzko súvisí aj so vzdelávaním, ktoré zahŕňa inovácie v súvislosti s digitalizáciou, automatizáciou a umelou inteligenciou. Automatizáciou bude možné niektoré pracovné činnosti nahradiť strojmi a aplikáciami, ale v niektorých prípadoch bude potrebné, aby na tieto automatizované procesy niekto dohliadal a dokázal ich manažovať. Preto by podpora MSP zo strany štátu mal a smerovať aj na podporu

celoživotného vzdelávania (mimo formálneho vzdelávania), prostredníctvom ktorého by sa dokázali čiastočne zjemniť negatívne dopady automatizácie na trh práce.

Najvyšší očakávaný dopyt po pracovných silách bude v rámci sektora v zamestnaní **9112000 Upratovačka**. Dopyt vzniká tvorbou nových pracovných miest (t. j. expanzným dopytom) a potrebou nahradenia ľudí odchádzajúcich do dôchodku (t. j. nahradzujúcim dopytom). Z celkového dopytu po pracovných silách v tomto zamestnaní bude nahradzujúci dopyt tvoriť približne 83 %.

Medzi pracovné pozície, ktoré sú najviac ohrozené, patria pracovné pozície, ktoré zahŕňajú rutinné, opakujúce sa úlohy, ako sú napríklad operátori výroby, skladníci alebo zákaznícky servis. Tieto úlohy je možné automatizovať pomocou umelej inteligencie alebo strojového učenia. Pracovné pozície, ktoré zahŕňajú spracovanie veľkého množstva údajov, ako sú napríklad účtovníci alebo úradníci. Tieto úlohy je možné automatizovať pomocou softvéru na spracovanie údajov. Pracovné pozície, ktoré zahŕňajú prácu s fyzickými produktmi, ako sú napríklad výrobcovia alebo opravári. Tieto úlohy je možné automatizovať pomocou robotov alebo 3D tlače. Medzi konkrétne pracovné pozície, ktoré sa vplyvom digitalizácie stanú obsolétne patria povolania uvedené v tabuľke.

Tabuľka č. 7 Identifikácia nedostatkových zamestnaní vhodných na ďalšie vzdelávanie (rekvalifikácie) podporované prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov v horizonte troch rokov v sektore Remeslá a osobné služby

Zamestnanie	Alternatívny názov	ISCO-08	SK ISCO 08	Predpokladaný rok začiatku vzdelávania	Počet pracovných miest na trhu práce (Podiel nahradzujúceho dopytu)
Upratovačka	upratovačka	9112	9112000	2023	83 %
Pracovník fyzickej ochrany majetku	strážnik	5414	5414005	2023	74 %
Údržbár	údržbár	5153	5153003	2023	87 %
Vrátnik	strážnik	9629	9629005	2023	99 %
Pracovník v oblasti súkromnej bezpečnosti inde neuvedený	ochrankár, mechanik ochrany	5414	5414999	2023	76 %
Mechanik, opravár klimatizačných a chladiacich zariadení a tepelných čerpadiel	mechanik chladič	7127	7127000	2023	52 %
Operátor zariadenia v práčovni a čistiarni	práč	8157	8157000	2023	88 %
Pracovník zásahovej skupiny pultu centrálnej ochrany	recepčný ochrany	5414	5414008	2023	30 %

Masér (okrem maséra v zdravotníctve)	masér	5142	5142009	2023	62 %
Prekladateľ cudzích jazykov	tlmočník	2643	2643001	2023	59 %

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Zástupcovia zákaznického servisu budú musieť mať schopnosť komunikovať s klientmi prostredníctvom chatbotov alebo virtuálnych asistentov. Je dôležité, aby sa zamestnanci pripravovali na zmeny na trhu práce spôsobené digitalizáciou. Môžu to urobiť tak, že si rozvíjajú nové zručnosti a schopnosti, ktoré sú žiadané v modernej ekonomike.

4.3 Zmena požiadaviek na vedomosti, zručnosti a kľúčové kompetencie vplyvom inovácií vo vzdelávaní

Za účelom skvalitnenia rozhodovania o budúcich politikách vzdelávania s cieľom minimalizovať budúce disproporcie medzi dopytom a ponukou na trhu práce sú potrebné zmeny. Popri mapovaní súčasnej štruktúry a obsahu povolání a kvalifikácií je potrebné prognózovať vývoj na trhu práce a kvantitatívne a kvalitatívne zmeny v povolaniach a kvalifikáciách do budúcnosti. Bolo by vhodné v súvislosti s minimalizáciou disproporcií žiadať od sektorových rád, ktoré vznikli v rámci projektu Národná sústava povolání, tvorbu sektorových analýz budúcich potrieb zamestnávateľov z hľadiska kvantity a kvality pracovnej sily a využívať tieto informácie na úpravu štruktúry a osnov vzdelávacích inštitúcií.

Informácie o uplatniteľnosti absolventov stredných a vysokých škôl a o výške plátov absolventov by mali byť zverejňované s cieľom zvýšiť motiváciu škôl zlepšovať sa a zároveň jednoznačne rozlíšiť žiadané a nežiadané študijné odbory. Zároveň už prebiehajúca aktualizácia Štátnych vzdelávacích programov pre stredné odborné vzdelávanie a úplné stredné odborné vzdelávanie (ktoré v prevažnej miere poskytuje formálne vzdelávanie pre remeslá a osobné služby) zahŕňa nové vedomosti a zručnosti, ktoré si vyžaduje trh práce, avšak školy nie sú digitálnymi technológiami vybavené.

Nie je možné vzdelávať, kým škola nedisponuje príslušným technickým vybavením na uvedenie prvkov digitalizácie a automatizácie do praxe. V súvislosti s vplyvom inovácií, digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie na zásadnú transformáciu a modernizáciu sektora sa zároveň očakáva aj masívny vznik nových profesií. Pôjde predovšetkým o kategórie špecialistov pre oblasti IT a kybernetickej bezpečnosti, SMART mobility, robotizácie, digitalizácie a umelej inteligencie, nanotechnológií, systémov

virtuálnej reality, environmentu, ale aj o pracovné pozície ako 3D operátor, big data analytik a pod. Na tieto požiadavky však musí pružne zareagovať aj vzdelávací systém s aktívnou podporou štátu.

Čo sa týka praxe, je potrebné informovať firmy i školy o tom, že vzájomná spolupráca je možná a prezentovať najlepšie skúsenosti z uskutočnených projektov. Informácie o úspešných počinoch, vrátane odporúčaní ako postupovať, môžu pomôcť školám a firmám, ktoré majú záujem spolupracovať, ale odrádzajú ich počiatočné prekážky. Musí sa vyhodnocovať efektívnosť ďalšieho vzdelávania a rekvalifikačných kurzov.

V prípade nedostatočnej úspešnosti absolventov nájsť si prácu žiadať organizátorov o vysvetlenie neúspechu. Prípadne finančne motivovať úspešných organizátorov. Zjednodušiť a zatraktívniť rekvalifikačné kurzy v podnikoch. Analýza vedomostí, zručností a kľúčových kompetencií je zhrnutá v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka č. 8 Analýza zmien vedomostí, zručností a kľúčových kompetencií zapísaných v karte zamestnania (www.sustavapovolani.sk) u existujúcich pracovných pozícií v horizonte troch rokov

Zamestnanie	Alternatívny názov	ISCO-08	SK ISCO 08	Zmena vedomostí		Zmena zručností		Zmena kľúčových kompetencií		Predpokladaný rok začiatku zmeny	Počet pracovných miest na trhu práce
				Nové (OVb)	Obsolétne (OVA)	Nové (OVb)	Obsolétne (OVA)	Nové (OVb)	Obsolétne (OVA)		
Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti prekladateľstva, tlmočníctva	prekladateľ, tlmočník	1439	1439001	2	3	2	3	2	1	2023	6 %
Riadiaci pracovník (manažér) čistiarne, žehliarne a práčovne	žehliar	1439	1439007	3	2	3	4	2	1	2023	6 %
Projektový špecialista v oblasti súkromnej bezpečnosti	bezpečák, ochrankár	2149	2149027	2	2	2	2	2	1	2023	26 %
Tlmočník cudzích jazykov	tlmočník	2643	2643002	3		3		2	1	2023	59 %
Projektový technik v oblasti súkromnej bezpečnosti	technik, bezpečák	3119	3119015	1	4	1	4	2	1	2023	10 %
Interiérový dizajnér	dizajnér	3432	3432001	1	2	1	3	2	1	2023	16 %
Odpaľovač ohňostrojev	odpaľovač	3435	3435023	3	1	3	1	2	1	2023	6 %
Pedikér	pedikér	5142	5142002	2	1	2	1	2	1	2023	27 %
Manikér	manikér	5142	5142003	2	1	2	1	2	1	2023	27 %
Vizážista, kolorista	vizážista	5142	5142005	3	1	3	1	2	1	2023	27 %
Pracovník obsluhujúci solárium	solárnik	5142	5142006	3	2	2	3	2	1	2023	57 %
Pracovník permanentného mejkapu	permanent makeup	5142	5142007	2		2		2	1	2023	27 %
Tetovač tela	tetovač	5142	5142008	3		3		2	1	2023	26 %
Masér (okrem maséra v zdravotníctve)	masér	5142	5142009		2		2	2	1	2023	62 %
Podológ	podológ	5142	5142011	2	1	2	1	2	1	2023	24 %
Supervízor prevádzkových a upratovacích služieb	upratovač	5151	5151002	1	2	2	2	2	1	2023	5 %
Správca domácnosti, gazdiná	gazdiná	5152	5152000	2		2		2	1	2023	46 %

Údržbár	údržbár	5153	5153003	3	1	3	1	2	1	2023	87 %
Pracovník krematória	krematér, hrobár	5163	5163001	1	1	1	3	2	1	2023	8 %
Organizátor pohrebov (obradník, aranžér)	obradník	5163	5163002		1		1	2	1	2023	6 %
Balzamovač ľudských tiel	balzamovač	5163	5163003		1		1	2	1	2023	1 %
Inštruktor autoškoly	učiteľ autoškoly	5165	5165000	2	1	2	1	2	1	2023	29 %
Pracovník kľúčovej služby	klúčiar	5169	5169004	3		3		2	1	2023	27 %
Pracovník fotoslužby	fotoslužba	5169	5169005		2		2	2	1	2023	16 %
Vedúci výkonu fyzickej ochrany (strážna služba)	strážnik	5414	5414002	2	1	2	1	2	1	2023	10 %
Vedúci objektu fyzickej ochrany (strážna služba)	strážnik	5414	5414003	3		3		2	1	2023	4 %
Vedúci zmeny fyzickej ochrany (strážna služba)	strážnik	5414	5414004	2	1	2	1	2	1	2023	24 %
Detektív	detektív	5414	5414009	3	4	3	4	2	1	2023	20 %
Kachliar	kachliar	7112	7112003	4		4		2	1	2023	40 %
Kamenár	kamenár	7113	7113000	1	1	1	1	2	1	2023	27 %
Iný kvalifikovaný stavebný pracovník a remeselník inde neuvedený	stavebný robotník	7119	7119999	4		2	2	2	1	2023	74 %
Mechanik, opravár klimatizačných a chladiacich zariadení a tepelných čerpadiel	opravár chladiar	7127	7127000	2	1	2	1	2	1	2023	52 %
Kominár	kominár	7133	7133002	4		4		2	1	2023	36 %
Opravár bicyklov a podobných vozidiel	opravár bicyklov	7234	7234000	5		5		2	1	2023	27 %
Hodinár – výrobca, opravár	hodinár	7311	7311001	2	1	2	1	2	1	2023	6 %
Výrobca, opravár strelných zbraní	mechanik strelných zbraní	7311	7311006	3		3		2	1	2023	3 %

Výrobca a opravár hudobných nástrojov	ladič, výrobca	7312	7312001	1	3	1	4	2	1	2023	2 %
Ladič a údržbár hudobných nástrojov	ladič	7312	7312002	2	1	2	1	2	1	2023	6 %
Zlatník, klenotník	klenotník	7313	7313001	1	1	1	1	2	1	2023	15 %
Umelecký keramikár, hrnčiar	keramikár	7314	7314001	2	2	2	2	2	1	2023	16 %
Rytec kovu (gravírovanie)	rytec	7316	7316006	5	1	3	2	2	1	2023	5 %
Umelecký rezbár	rezbár	7317	7317002	4	1	3	1	2	1	2023	5 %
Korytár (výrobca dlabaného riadu)	korytár	7317	7317003	2	1	2	1	2	1	2023	6 %
Výrobca spracúvajúcí prírodné pletivá	pletivár	7317	7317004	3	2	3	2	2	1	2023	6 %
Čipkár	čipkár	7318	7318002	2	1	2	1	2	1	2023	3 %
Ručný tkáč	tkáč	7318	7318003	2	2	2	2	2	1	2023	3 %
Umelecký drotár	drotár	7319	7319002	3	1	3	1	2	1	2023	3 %
Výrobca kraslíc	výrobca	7319	7319007	2	1	2	1	2	1	2023	3 %
Mechanik, opravár kancelárskej techniky	mechanik	7421	7421006	3	2	3	2	2	1	2023	10 %
Medovníkár	medovníkár	7512	751200	2	1	2	1	2	1	2023	3 %
Klobučník	klobučník	7531	7531003	2	2	2	2	2	1	2023	3 %
Vlásenkár (výrobca parochní)	vlásenkár	7531	7531004	3	2	2	2	2	1	2023	3 %
Sedlár a manžetár	sedlár	7535	7535001	2	1	3	1	2	1	2023	2 %
Rukavičkár	rukavičkár	7535	7535002	3	1	3	1	2	1	2023	3 %
Obuvník pre zákazkovú výrobu a opravu obuvi	obuvník	7536	7536002	4	1	3	1	2	1	2023	5 %
Pracovný potápač	potápač	7541	754100	2		2		2	1	2023	3 %
Pracovník servisu športových potrieb (okrem bicyklov)	servisák	7549	7549001	3	1	4		2	1	2023	13 %
Operátor zariadenia v práčovni a čistiarni	prac	8157	8157000	2	4	4	3	2	1	2023	23 %
Vodič pohrebného motorového	vodič hrobár	8322	832200	4		4		2	1	2023	33 %

vozidla												
Upratovačka	upratovačka	9112	9112000	2	1	2	1	2	1	2023	83 %	
Žehliar	žehliar	9121	9121003	1		1		2	1	2023		
Pracovník zberu zákaziek na pranie, žehlenie a chemické čistenie	recepčný pracovník	9121	9121004	5	3	5	3	2	1	2023	35 %	
Ručný práč, detašér	detašér	9121	9121005	2		2		2	1	2023	13 %	
Hrobár	hrobár	9629	9629001	2		2		2	1	2023	10 %	
Toaletár	toaletár	9629	9629006	3		3		2	1	2023	15 %	

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Odborná vedomosť (OV) je hlbšia a špecializovaná forma poznania v určitej oblasti, ktorá je získaná prostredníctvom štúdia, skúseností, výskumu a praxe:

- Odborná vedomosť - Aktívna (OVA) je odborná vedomosť už v súčasnosti v značnom rozsahu aktívne využívaná na trhu práce,
- Odborná vedomosť - Budúca (OVB) je odborná vedomosť, ktorá v súčasnosti intenzívne vystupuje do popredia a s vysokou pravdepodobnosťou bude aktívne využívaná na trhu práce,

V tabuľke sú uvedené počty OVA, OVB

Odborná zručnosť (OZ) je schopnosť účinne a efektívne vykonávať konkrétne pracovné úlohy, zvládať príslušné techniky a postupy. Odborná zručnosť je získavaná prostredníctvom praktického cvičenia, opakovanej praxe či zdokonaľovania:

- Odborná zručnosť - Aktívna (OZA) je odborná zručnosť, ktorá je už v súčasnosti v značnom rozsahu aktívne využívaná na trhu práce,
- Odborná zručnosť - Budúca (OZB) je odborná zručnosť, ktorá v súčasnosti intenzívne vystupuje do popredia a s vysokou pravdepodobnosťou bude aktívne využívaná na trhu práce.

V tabuľke sú uvedené počty OZA, OZB

4.4 Podporné projekty na riešenie negatívnych dopadov krízových období

Medzi kľúčové výzvy pre rozvoj zamestnanosti na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (Sekcia práce, Odbor politiky trhu práce (OPTP) a Pracovná skupina pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnu ekonomiku) naďalej prioritnou výzvou ostáva boj s dopadmi Pandémie, Energetickej krízy, vojny na Ukrajine na zamestnanosť.

Programy ako napríklad Digitálna Európa, Digital, RefUkrajina⁴ a pod. sú výzvou, ktorá sa týka všetkých odvetví sektora remesiel a osobných služieb. Nedostatok personálu s digitálnymi zručnosťami využívajúcimi umelú inteligenciu, kybernetickú bezpečnosť, dáta a dátovú infraštruktúru bol podnetom vzniku tohto projektu. Ciele EÚ v oblasti digitálnej transformácie sú definované v oznámení: „Digitálny kompas 2030: európska cesta k digitálnej dekáde“ a v politickom programe: „Cesta k digitálnej dekáde“, ktorý stanovuje rámec riadenia a uvádza digitálne ciele do roku 2030 na základe štyroch hlavných bodov: digitálne zručnosti, digitálne infraštruktúry, digitalizácia podnikov a verejných služieb. EÚ sa angažuje na ceste k digitálnym ekonomikám a spoločnostiam s dvojitým (zeleným a digitálnym) prechodom, ktorý urýchľuje prechod k digitalizácii a využívaniu digitálnych nástrojov na pracovné a životné účely. Vzdelávanie v tomto smere by mohlo riešiť negatívne dopady z uvedených krízových období. Z hľadiska ekonomických prínosov ide o projekty, ktoré majú vysoký potenciál opakovania inými firmami alebo inými odvetvami; majú už prvých garantovaných zákazníkov alebo trh; majú vysoký potenciál pritiažnutia rizikového kapitálu; smerujú na rastúci trh, optimálne masový trh koncových spotrebiteľov a nadväzujú na komplementárne investície, ktoré sa realizovali v minulosti alebo sa budú realizovať paralelne.

V rámci pomoci odídencom z územia, kde prebiehajú vojenské alebo iné invazívne konflikty bol pripravený projekt: “Zviditeľnenie kompetencií pre lepšiu zamestnateľnosť v krajinách prechodného pobytu a to aj so zdokumentovanou kvalifikáciou po návrate do Ukrajiny”. Cieľom projektu je uľahčiť zamestnanie utečencov na území Slovenskej republiky a to na krátkodobú prácu v krajinách, kde budú mať právo na prechodný pobyt

⁴ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_en; https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:6785f365-1627-11ec-b4fe-01aa75ed71a1.0016.02/DOC_1&format=PDF

a zároveň aby získali osvedčenie o kvalifikácii pri návrate do svojej domovskej krajiny pri náročnej obnove svojich krajín. Okrem prispôsobovaní sa podmienkam hostiteľskej krajiny existuje potreba opatrení na zapojenie odídencom do pracovného procesu čo by bolo možné riešiť osobitne navrhnutými ustanoveniami s mikrocertifikátmi, ktoré sú prvým krokom k úplnej kvalifikácii. Tie isté výhody má projekt overovania kompetencií na dosiahnutie čiastočnej kvalifikácie SOK. Zároveň je nevyhnutné zdôrazniť, že v kontexte so Strategickými prioritami rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030, ministerstvo nadväzuje aj na Stratégiu celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021-2030 schválenú uznesením vlády SR č. 678 zo dňa 24. 11. 2021.

Sektor Remeslá a osobné služby obzvlášť pociťuje potrebu vyhovieť požiadavkám, ktoré sa bezprostredne týkajú tejto oblasti a preto predkladá požiadavky sformulované nasledovne:

- Naďalej podporovať finančnými schémami výzvy typu „Nestrať prácu, vzdelávajú sa“ pre tých živnostníkov remeselníkov, ktorí majú prácu, avšak v dôsledku nastupujúcej digitalizácie a umelej inteligencie sa nebudú schopní na trhu práce udržať. Znamená to, dať im možnosť dokvalifikovať sa tak, aby porozumeli novým trendom a podmienkam na trhu práce a dokázali im prispôbiť svoju prácu.
- Naďalej podporovať finančnými schémami (REPAS, REPAS+, ERASMUS) začínajúcich podnikateľov. Ministerstvu ďalej odporúčame rozšíriť uvedené alebo iné podporné schémy finančnej pomoci pre žiadateľov, ktorými sú stavovské organizácie a Slovenská živnostenská komora, ktoré by mali mať schválené akreditované kurzy finančnej a legislatívnej gramotnosti, aby živnostníkov doškolili orientovať sa v danej problematike. Slovenská živnostenská komora má vzdelávanie dané zo zákona. Koniec koncov za týmto účelom vznikla, aby pomáhala živnostníkom tak, že im bude schopná poskytovať kurzy, školenia a odborné semináre pre zvyšovanie a prehĺbovanie vedomostí a zručností, kde patria aj vedomosti finančná, legislatívna, ekonomická, marketingová a psychologická gramotnosť na tej úrovni, ktorú pre uplatnenie a udržanie sa na trhu práce živnostníci potrebujú.
- Pre súčasných podnikateľov podnikajúcich v remeslách a osobných službách ponúknuť možnosť rozšíriť si svoje podnikateľské portfólio o nové pracovné možnosti

bezplatných akreditovaných remeselných kurzov (rekvalifikačné kurzy). napr. pre murára; inštalatéra, strechára; stolára, tesára, kozmetiku a vizáž, permanentný make-up, tetovanie a podobne.

Ministerstvu ďalej odporúčame, aby vo svojej stratégii celoživotného vzdelávania podporovali finančnými schémami duálne vzdelávanie nielen napr. v automobilovom priemysle, ale aj v osobných službách poskytovaných verejnosti ako aj v odumierajúcich špecifických remeslách t. j. umožnili učňom praxovať a školiť sa u majstra, ktorému by ÚPSVaR refundoval tieto aktivity. Prispelo by to sektoru Remeslá a osobné služby zatraktívniť súčasné, ako aj zanikajúce remeslá a remeselné činnosti, nehovoriac o zvýšenej kvalite. Pre začínajúcich ako i súčasných podnikateľov ponúknuť bezplatný akreditovaný kurz kamenár. Tento učebný odbor sa už niekoľko rokov neučí na žiadnej SOŠ na Slovensku.

Aktívna politika ministerstva sa týka aj podpory zamestnanosti žien. Žena podnikateľka ako FO je zároveň „samo zamestnanec“ a v oblasti osobných služieb ženy prevládajú. Okrem toho, ženy majú deti a mnohé z nich sú samo živiteľky. V tejto súvislosti by bolo žiaduce podporovať ženy nielen dotáciami do vzdelania, ale aj dotáciami do zariadenia svojich prevádzok v zmysle nastúpenej digitalizácie a nových trendov napr. aj v tomto segmente sa objavujú nové prístrojové digitálne zariadenia a kozmetička, ktorá na zakúpenie nemá finančné prostriedky, nemôže čeliť konkurencii (napr. dermatologicko – estetické centrá, ktoré poskytujú aj kozmetické služby) a okrem toho sú v ohrození, že zaniknú. Otázkou zostáva, nakoľko sa zvýši nezamestnanosť o túto cieľovú skupinu žien.

5 ZHRNUTIE A ODPORÚČANIA VYPLÝVAJÚCE Z ANALÝZY V SEKTORE

Na základe analýzy sektora a dotazníkového prieskumu, ktorý Sektorová rada pre remeslá a osobné služby zrealizovala v kontexte pandémie COVID-19, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine, energetickej krízy a vplyvu inovácií na sektor, je možné výsledky zhrnúť do štyroch kategórií. Patria k nim:

- Podpora štátu pre MSP v súvislosti s krízovými udalosťami
- Ľudské zdroje a krízové udalosti a vplyv digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie
- Oblasť školstva a vplyv digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie
- Oblasť pracovnoprávných vzťahov

5.1 Podpora štátu pre malé a stredné podnikanie v súvislosti s krízovými udalosťami

Oblasť MSP by mala byť z pohľadu štátu zlepšená o nasledovné činnosti :

Zlepšenie efektívnosti konkurzných konaní a podpora druhej šance pre čestných podnikateľov. Táto oblasť zahŕňa skrátenie lehoty na zrušenie firmy, čo znižuje administratívne zaťaženie podnikateľov v priebehu konkurzných konaní. V niektorých krajinách je zrušenie automatické a nevyžaduje si dodatočné rozhodnutie súdu.

Odporúčame:

- Zjednodušenie dodržiavania daňových predpisov, najmä prostredníctvom zjednodušenia procesov prostredníctvom cieleného využívania moderných technológií, čo môže viesť k zvýšeniu dodržiavania daňových predpisov a zníženiu nákladov s ich výberom. Zjednodušený a efektívny daňový systém môže výrazne na pomôcť pri rozvoji MSP. Takéto opatrenia by mali byť zamerané na to, aby zabezpečili, že splnia svoje politické ciele nákladovo efektívnym spôsobom a nebudú kontra-produktívne. V podmienkach Slovenskej republiky sa v daňovej oblasti a zjednodušení daňového systému robí v posledných rokoch veľmi veľa. Určite veľkým pozitívom do budúcnosti bude zavedenie plne elektronického daňového systému, ktorý výrazne zjednoduší život viacerým podnikateľom
- Zníženie byrokratickej náročnosti pre podniky. Konzultácie so súkromným sektorom a neustály dialóg s občanmi môžu podporiť štátnych zamestnancov pri vytváraní

inteligentnej regulácie, ktorá znižuje byrokráciu. Čoraz populárnejším nástrojom na kontrolu administratívneho zaťaženia podnikov je pravidlo jedno za jedno (pravidlo One-for-One). Podstatou tohto pravidla je, že regulačné orgány musia pri každom zavádzaní nového nariadenia v podobe regulácie na oplátku zrušiť iné nariadenie, ktoré by malo smerovať k zjednodušeniu administrácie. Zároveň musia politici zvážiť potenciálne kompromisy a dosiahnuť vyváženosť medzi regulačnými výnimkami a zjednodušeniami v kontexte dodržiavania právnych noriem v rôznych oblastiach, ako napríklad ochrana pracovných síl v zákonníku práce

- Posilnenie integrity a transparentnosti verejného sektora a vykonávanie analýzy regulačného vplyvu (z angl. Regulatory Impact Analysis - RIA) s cieľom zvýšiť účinnosť regulácie a posúdiť jej dôsledky pre MSP. Regulačné rámce môžu podporiť regulačné orgány pri analýze špecifického vplyvu právnych predpisov na MSP a pri zvažovaní flexibilných regulačných možností, ktoré znižujú náklady pre malé podniky. Na celoeurópskej úrovni prebieha iniciatíva implementácie tzv. „Think Small Principle“, pod ktorou je potrebné rozumieť analýzu možných účinkov legislatívnych návrhov EÚ (možné aplikovať aj na úrovni jednotlivých štátov) na MSP, a to aj prostredníctvom:
 - konzultácií so zainteresovanými stranami MSP;
 - identifikáciou dotknutých podnikov;
 - meranie vplyvu na MSP (analýza nákladov a výnosov); a
 - posúdenie alternatívnych mechanizmov a zmierňujúcich opatrení.

Pri hlavnej regulácii môžu byť zamerané skupiny a skupiny použité na vytvorenie úplných testov regulačných vplyvov na MSP. Orgán regulačnej politiky, ktorý je blízko centra vlády a je zodpovedný za regulačný dohľad, môže zabezpečiť, že regulácia bude plniť politiku celej vlády, aj keď špecifické inštitucionálne riešenie by sa malo prispôbiť každému systému správy. Výhodou tohto prístupu je, že legislatívny návrh môže byť okamžite otestovaný v praxi, čím regulátor dostáva okamžitú spätnú väzbu, dohliada proces implementácie, môže vycytať nedostatky, ak sa nejaké objavia.

– Na zlepšenie regulačných podmienok pre malé a stredné podniky neexistuje žiadny model, ktorý by vyhovoval všetkým. Kľúčovými prvkami pre malé a stredné podniky sú: zjednodušenie predpisov a administratívnych postupov, hodnotenie regulačného vplyvu,

reformy daňovej správy a konkurzné konania vrátane podpory druhej šance pre čestných podnikateľov, lepšiu dostupnosť a poskytovanie informácií a využívanie digitálnych technológií na zníženie administratívnych nákladov a uľahčiť spoluprácu s podnikmi a občanmi.

Za účelom skvalitnenia rozhodovania o budúcich politikách vzdelávania s cieľom minimalizovať disproporcie medzi dopytom a ponukou na trhu práce spojené s krízovými udalosťami pandémie COVID-19, ozbrojený konflikt na Ukrajine a energetická kríza odporúčame:

- Popri mapovaní súčasnej štruktúry a obsahu povolání a kvalifikácií prognózovať vývoj na trhu práce a kvantitatívne a kvalitatívne zmeny v povolaniach a kvalifikáciách do budúcnosti. Aktualizovať obsah pre prípadné krízové udalosti, ktoré by mohli prípravu na povolanie ohroziť.
- Žiadať od sektorových rád, ktoré vznikli v rámci projektu Národná sústava povolání, tvorbu sektorových analýz budúcich potrieb zamestnávateľov nielen z hľadiska kvantity a kvality pracovnej sily, ale aj v súvislosti s inováciami, ktoré sektor ovplyvňujú. Využívať tieto informácie na úpravu štruktúry a osnov a školských vzdelávacích programov vzdelávacích inštitúcií.
- Vypracovať metodológiu zberu informácií o budúcich potrebách podnikateľov z hľadiska kvalifikačnej štruktúry zamestnancov a realizovať takýto prieskum na reprezentatívnej vzorke podnikov.
- Koordinovať aktivity rôznych inštitúcií mapujúce potreby trhu práce alebo realizovať koordinované vyhodnocovanie výsledkov jednotlivých projektov s cieľom pripraviť relevantné výstupy na tvorbu a úpravu vzdelávacích politík.
- Zverejňovať informácie o uplatniteľnosti absolventov stredných a vysokých škôl a o výške plátov absolventov s cieľom zvýšiť motiváciu škôl zlepšovať sa a zároveň jednoznačne rozlíšiť žiadané a nežiadané študijné a učebné odbory.
- Informovať firmy aj školy o tom, že vzájomná spolupráca je možná a prezentovať najlepšie skúsenosti z uskutočnených projektov. Informácie o úspešných počinoch, vrátane odporúčaní ako postupovať, môžu pomôcť školám a firmám, ktoré majú záujem spolupracovať, ale odrádzajú ich počiatočné prekážky.

- Vyhodnocovať efektívnosť ďalšieho vzdelávania a rekvalifikačných kurzov. V prípade nedostatočnej úspešnosti absolventov nájsť si prácu žiadať organizátorov o vysvetlenie neúspechu. Prípadne finančne motivovať úspešných organizátorov. Zjednodušiť a zatriktívniť rekvalifikačné kurzy v podnikoch a vo vzdelávacích inštitúciách.

5.2 Ľudské zdroje a krízové udalosti a vplyv digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie

Medzi základné úlohy, ktorými by sa mala oblasť ľudských zdrojov zaoberať v každom podnikateľskom subjekte v kontexte krízových udalostí a vplyvu digitalizácie, automatizácie a ostatných inovácií, patrí:

- včasné identifikovanie pracovných pozícií vykonávaných fyzickými zamestnancami, pri ktorých je predpoklad automatizácie a robotizácie (ex ante audit pracovných pozícií a náplne práce v kontexte zavádzania inteligentných riešení) a ktoré sa časom stanú obsolétne,
- následná analýza nových pracovných miest a ich náplne, čo umožní spoločne s predchádzajúcim bodom identifikovať potrebu pracovnej sily do budúcnosti a potenciálne pripraviť existujúcich zamestnancov na zmeny, ktoré budú čakať podniky v budúcnosti,
- vytvorenie tréningových programov a podmienok na rozvoj zručností a schopností jednotlivých zamestnancov, ktorých cieľom bude podporiť interný program celoživotného vzdelávania vo vnútri firmy (vzhľadom na dynamický vývoj v oblasti digitálnych technológií a zavádzaní a robotizácie a automatizácie bude potrebné zabezpečiť kontinuálne vzdelávanie zamestnancov v oblasti nových technológií, aby si mohli podniky udržať kurencieschopnosť v porovnaní s ostatnými podnikmi na trhu),
- v prípade staršej generácie pracovníkov sa bude môcť oddelenie ľudských zdrojov pravdepodobne stretnúť s menším odporom v súvislosti so snahou zavedenia nových technológií, ochoty učiť sa novým veciam a pod. – tu bude dôležité, aby oddelenie ľudských zdrojov kontinuálne pracovalo so zamestnancami, preukazovalo im starostlivosť, snažilo sa poskytovať informácie o tom, čo ich čaká, prípadne s nimi budovali silný priateľský vzťah,

- oddelenie ľudských zdrojov musí dôkladne zanalyzovať a identifikovať personálne potreby do budúcnosti, nakoľko prípadné prepúšťanie pracovnej sily z dôvodu automatizácie môže byť spojené so štrajkom zamestnancov ešte pred samotnou implementáciou automatizácie, čo môže negatívne ovplyvniť fungovanie spoločnosti,
- oddelenie ľudských zdrojov sa bude musieť pripraviť na identifikovanie najkvalitnejších zamestnancov (tých najtalentovanejších s najväčším prínosom pre spoločnosť), zamerať sa na ich udržanie aj po zavedení automatizácie, začať pracovať na rozvoji ich zručností, schopností a ostatných vlastností potrebných na vykonávanie nového charakteru práce, ktoré zavedenie automatizácie s o sebou prinesie.

5.3 Oblasť školstva a vplyv digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie

Odporúčania v oblasti školstva a vzdelávania je potrebné rozdeliť na dve podkategórie, ktoré budú reflektovať zmeny vo vzdelávaní mladých ľudí (najmä smerom k ich príchodu do praxe) a oblasti celoživotného vzdelávania.

- V prípade základných škôl bude potrebné zvýšiť využívanie IKT pri vzdelávaní vo všeobecných predmetoch s cieľom osvojenia si moderných technológií žiakmi.
- Dôležité bude zvyšovať technickú úroveň zručností pedagógov (týka sa všetkých úrovní vzdelávacieho systému), ktorí ako prví musia využívať nové technológie a integrovať ich do vyučovacieho procesu.
- Oblasť odborného stredoškolského vzdelávania bude potrebné ešte výraznejšie prepojiť s praktickým vzdelávaním, aby nedochádzalo k ešte väčšiemu prehlbovaniu medzi praxou a školou (v súčasnosti sa vzdelávanie v niektorých odboroch odchyľuje od potrieb trhu práce) a podporiť školy, ktoré vzdelávajú v duálnom systéme alebo poskytujú žiakom praktické vzdelávanie.
- Rozšíriť potrebu duálneho vzdelávania aj na školy netechnického charakteru (sektoru služieb, obchodné akadémie a pod.) a priemyselné školy (stavebné, strojárské a iné priemyselné školy), podnecovať mladých ľudí k podnikaniu a podnikateľskej gramotnosti, nakoľko rozvoj inteligentného priemyslu vytvorí nové pracovné miesta typu „freelancerov“, ktorí nebudú pracovať pre jednu spoločnosť, ale budú mať na kontrahovaných viacerých zamestnávateľov, pre ktorých budú vykonávať prácu mimo ich firemných priestorov,.

- Zvýšiť mieru technického vzdelávania (najmä v oblasti informačno-komunikačných technológií na všetkých troch úrovniach vzdelávacieho systému na Slovensku s ohľadom na odbory), remeselného vzdelávania a vzdelávania v osobných službách.
- V oblasti vysokého školstva bude potrebné zvýšiť intenzitu VaV vo vzťahu k praxi, zamerať sa na aplikovaný výskum. Podporovať spoluprácu medzi vedcami na univerzitách a firmami, čo sa môže pozitívne prejavíť na zvyšovaní zdrojov, ktoré budú mať univerzity k dispozícii. Univerzity by sa mali zamerať na rozvoj celoživotného vzdelávania, ktoré bude v budúcnosti predstavovať kľúčovú úlohu v kontexte rozvoja Priemyslu 4.0.
- Konkrétne v podmienkach vysokého školstva na Slovensku bude potrebné inovovať vzdelávacie metódy používané pedagógmi a upraviť študijné programy tak, aby reflektovali požiadavky trhu práce a neprodukovali absolventov nezaraditeľných do žiadnych pracovných pozícií.
- V oblasti legislatívy bude potrebné vytvoriť priestor na flexibilnejšie zmeny v študijných programoch jednotlivých odborov, aby tak dokázali pružnejšie reagovať na potreby trhu práce, klásť dôraz na prakticky zamerané odbory, vhodne zvoliť pomer rozsahu medzi praktickou a teoretickou výučbou a podporiť inštitúcie vzdelávajúce záujemcov v nedostatkových profesiách.
- Vzdelávanie do budúcnosti čaká prechod z off-line systému do online systému, a to prostredníctvom virtuálnych miestností (využívanie virtuálnej reality) alebo cez konferenčné hovory s využitím webkamier a internetu, preto je potrebné aby v prvom rade bol kvalifikovaný lektor (pedagóg, učiteľ).
- Oblasť celoživotného vzdelávania naberie na dôležitosti najmä v kontexte vzdelávania ľudí v produktívnom veku, ktorí budú musieť svoj ľudský kapitál zhodnocovať vzhľadom na nové technológie, ktoré sa začínajú aplikovať v praxi.
- Cieľom vzdelávacieho systému na všetkých úrovniach by malo byť naučiť študentov učiť sa, nie memorovať, viesť ich k praktickej aplikácii vedomosti a to je možné len úpravou štátnych vzdelávacích programov hlavne na stredných odborných školách vyselektovaním predmetov, ktoré pre budúcu profesiu sú nepodstatné.

- Zvýšiť efektívnosť celoživotného vzdelávania, do ktorého je na Slovensku zapojených stále veľmi nízke percento dospelých.

5.4 Oblasť pracovnoprávných vzťahov

V oblasti pracovnoprávných vzťahov bude potrebné realizovať nasledovné úkony:

- Upraviť Zákonník práce tak, aby reflektoval nové trendy súčasnosti ako digitálna ekonomika a lebo oblasť zdieľanej ekonomiky.
- Zamerať politiku trhu práce nie len na dlhodobo nezamestnaných, ale aj na potenciálne nezamestnaných (osoby, ktoré momentálne majú prácu, ale ak neprejdú zásadným rekvalifikačným procesom, tak túto prácu vplyvom technologických zmien stratia).
- Intenzívne podporovať vzdelávanie zamestnancov, ich kvalifikačný rast a vytvárať podmienky na prípadnú rekvalifikáciu zamestnancov vo firmách a malých podnikoch, napr. zavedením daňového super odpočtu na takéto aktivity pre MSP, remeselníkov a poskytovateľov osobných služieb.
- Vytvoriť podmienky na podporu celoživotného vzdelávania zamestnancov a drobných remeselníkov a poskytovateľov osobných služieb aj formou daňových úľav pre zamestnávateľov.
- Zamerať sa na riadenú migráciu odborníkov a expertov z tretích krajín, čomu musia napomôcť aj zmeny v Zákonníku práce tak, aby neohrozovali domácich remeselníkov a poskytovateľov osobných služieb.
- Vytvoriť podmienky na nové trendy v zamestnávaní, v budúcnosti je možné očakávať menej ľudí pracujúcich na trvalý pracovný pomer a väčší nárast outsourcovania činností na najímaných zamestnancov z externého prostredia.
- Zadefinovanie tzv. elektronických osôb, t. j. inteligentných systémov a robotov, ktoré nahradia tradičných zamestnancov tam, kde je to možné.
- Zvýšenie flexibility pracovného času s ohľadom na zmenu charakteru niektorých činností (pružný pracovný čas, keď bude dôležité vykonať prácu nie v priebehu 8 hodín za sebou, ale počas dňa v kumulatívnom súčte).
- Znižovať byrokráciu v oblasti zamestnanosti, daní a odvodov MSP.

ZÁVER

Prostredie malých a stredných podnikov remeselnej výroby a poskytovania osobných služieb prechádza v posledných rokoch rýchlymi a dynamickými zmenami. Je to spôsobené dôsledkami pandémie, vojenskými konfliktmi, zvyšovaním cien energií a pohonných hmôt a v neposlednom rade veľmi intenzívnym rozvojom nových moderných digitálnych technológií, ktoré sa udomácňujú takmer vo všetkých odvetviach.

Moderné technológie vo veľkej miere napomáhajú podnikateľským subjektom zefektívňovať určité procesy, zvyšovať produktivitu a tým aj svoju konkurencieschopnosť avšak len do tej miery, kým majú oporu v štáte. Oveľa väčší význam v MSP v remeslách a osobných službách má podnecujúce podnikateľské prostredie, ktoré nie je zaťažované prebytočnou a často veľmi zložitou legislatívou, nefunkčnou štruktúrou finančných a správnych orgánov, ktoré medzi sebou nie sú schopné komunikovať a tak vyžadujú osobný prístup podnikateľa k vybavovaniu rôznych žiadostí, povolení a pod. Dostávame sa do obdobia štvrtej priemyselnej revolúcie, ktorá je charakterizovaná zavádzaním kyberneticko-fyzikálnych systémov snímajúcich a spracovávajúcich dáta z fyzických zariadení. Internetovým zosieťovaním viacerých kyberneticko-fyzikálnych systémov sa vytvárajú aplikácie, ktoré s vhodne kombinovanými technológiami vedú k inteligentnej spoločnosti. Je možné očakávať, že do budúcnosti stále viac podnikateľských subjektov bude využívať príležitosti, ktoré im ponúka automatizácia či robotizácia. Na druhej strane tento technologický pokrok so sebou prináša aj problémy, ktorým budú jednotlivé ekonomiky čeliť. Môže ísť o zmeny v štruktúre zamestnanosti, zánik určitého typu pracovných pozícií a vznik nových, nepružný Zákonník práce, príliš komplikovaná legislatíva, vysoká miera byrokracie, nedostatočná úroveň a kvalita vzdelávacieho systému, nedostatočná prepojenosť univerzít na aplikovaný výskum či nízka prepojenosť štúdiá na prax.

Avšak stále existujú a budú existovať remeslá a osobné služby, ktoré takéto systémy nenahradia, ale pre riadne fungovanie každej spoločnosti sú a budú nenahraditeľné. Ak chcú krajiny EU a medzi nimi aj Slovensko uspieť v nasledujúcich rokoch v rozvoji MSP, bude potrebné pristúpiť k viacerým zmenám. Samotné MSP na

Slovensku budú musieť dôsledne pristupovať k analýze súčasnej situácie v ich podniku, podrobne rozanalyzovať všetky postupy a procesy, ktoré by mali byť predmetom budúceho podnikania a zvážiť svoje silné a slabé stránky, príležitosti a ohrozenia nielen z trhu práce, ale aj z ekonomickej situácie materského štátu. Zamerať sa na ohrozené pracovné pozície (remeslá a osobné služby), ktoré majú vysokú pravdepodobnosť nahradenia robotizáciou avšak pre kultúrne dedičstvo tradičného remesla pre SR nenahraditeľné.

V oblasti pracovnoprávných vzťahov bude musieť štát pristúpiť k vytvoreniu pružnejšieho Zákonníka práce, ktorý bude reflektovať dynamickejšie zmeny na trhu práce. Kľúčom v oblasti politiky trhu práce by mala byť snaha identifikovať skupiny ľudí, ktorí môžu byť v dohľadnej dobe nahradení strojmi, môžu sa stať nezamestnanými v dôsledkoch ďalších pandémieí, vojenských konfliktov alebo energetických kríz. Práve pre takéto prípady je vhodné mať fungujúci systém celoživotného vzdelávania. Pri v časnom identifikovaní ohrozených skupín môže byť realizovaná rekvalifikácia alebo ďalšie vzdelávanie, čo umožní zamestnancovi okamžite po zániku jeho pracovného miesta a nahradení strojom začať vykonávať iný charakter práce.

V oblasti základného, stredného i vysokého školstva by sa malo jednať o zlepšenie pedagogických zručností a kompetencií zamestnancov. Ďalej ide o dôraz na praktickosť vzdelávania na strednej odbornej škole a strednej škole, i univerzitách, snaha prepájať vzdelávanie s praxou či už formou duálneho vzdelávania alebo priamo formou aplikovaného výskumu v spolupráci s podnikateľským sektorom.

Vláda a iné orgány štátnej správy by sa pre rozvoj MSP v remeslách a osobných službách mali snažiť znižovať náročnosť a komplikovanosť existujúcej legislatívy a prílišnej byrokracie, ktorá je spojená okrem veľkej časovej náročnosti aj s finančnými nákladmi. Zároveň zabezpečiť podporu malým subjektom remeselnej výroby a výroby v tradičných remeslách a službách a tým ich ochrániť pred zánikom. Napriek tomu, že inteligentný priemysel začína mať na Slovensku veľmi dobré základy, v porovnaní so zvyškom najmä západnej Európy výrazne zaostávame.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Databázy, 2023: TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Henley, Jon, 2023; korešpondent, Európa (citované 15. 05 2023). "Slovensko sa pripája k Poľsku a Maďarsku v zastavení dovozu obilia na Ukrajinu ."The Guardian . ISSN 0261-3077 . Získané 2023-04-19.

Kilian a Zhou, 2022: Kumulatívny vplyv prudkého zvýšenia cien energií (celkovo) na infláciu, citované 03. 06. 2023, dostupné na: <https://cepr.org/voxeu/columns/inflationary-impact-energy-prices>.

Ministerstvo vnútra, 2023: Tlačové správy, citované 02. 07. 2023, dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy-6>.

Ministerstvo vnútra SR (živnostenský register SR)

Serhy Yekelchik, 2007: Ukrajina: zrod moderného národa . Oxford University Press, USA. s. 128–130. ISBN 978-0-19-530546-3. Dostupné na: <https://www.rbc.ua/ukr/news/slovakiya-gotovitsya-vozobnovit-rabotu-posolstva-1649765055.html>.

Trexima Slovensko s. r. o. (Prognózy vývoja na trhu práce v SR)

Uznesenie vlády SR č. 114 zo dňa 15.03.2020, publikované v Zbierke zákonov č. 45/2020

Uznesenie vlády SR č. 366 zo dňa 10.06.2020, publikované v Zbierke zákonov č. 147/2020

Uznesenie vlády SR č. 587 zo dňa 30.09.2020, publikované v Zbierke zákonov č. 268/2020

Uznesenie vlády SR č. 260 zo dňa 14.05.2021, publikované v Zbierke zákonov č. 175/2021

Uznesenie vlády SR č. 695 zo dňa 24.11.2021, publikované v Zbierke zákonov č. 428/2021

PRÍLOHY

Príloha č. 1

Indexy cien vo výrobnjej sfére oproti rovnakému obdobiu minulého roka v SR v období rokov 2019 až 2022

Ceny produktov / roky	2019	2020	2021	2022
Ceny poľnohospodárskych výrobkov	98,8	99,8	123,6	135,3
- rastlinné výrobky	97,2	102,1	134,0	135,1
- živočíšne výrobky	101,6	96,1	105,5	135,7
Ceny priemyselných výrobcov - úhrn	101,0	99,6	115,3	122,3
Ceny priemyselných výrobcov - tuzemsko	101,8	100,4	114,5	133,5
- ťažba a dobývanie	104,5	101,8	116,8	120,2
- priemyselná výroba	100,1	97,4	113,0	114,0
z toho výroba: potravín, nápojov a tabakových výrobkov	102,4	98,8	107,3	128,7
textilu, odevov, kože, kožených výrobkov	100,0	101,3	106,0	106,7
drevených a papierových výrobkov, tlač	97,1	98,6	118,1	129,3
koksu a rafinovaných ropných produktov	105,3	72,2	168,1	130,4
chemikálií a chemických produktov	100,0	96,4	150,8	124,6
základných farmaceutických výrobkov a prípravkov	102,4	101,1	101,1	105,9
výrobkov z gumy a plastu a ostatných minerálnych výrobkov	100,2	101,1	104,3	114,9
kovov a kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení	98,2	97,7	132,2	101,7
počítačových, elektronických a optických výrobkov	99,4	96,8	102,5	105,7
elektrických zariadení	103,9	103,7	107,0	108,8
strojov a zariadení inde nezariadených	100,5	103,5	98,1	111,0
dopravných prostriedkov	98,4	100,6	100,6	109,1
ostatná výroba, oprava a inštalácia strojov	101,2	97,5	105,9	107,0
- dodávka elektriny, plynu, pary, studeného vzduchu	105,0	105,1	117,5	165,8
- dodávka vody, čistenie, odvod, odpady a služby	98,9	103,2	106,9	100,6
Ceny priemyselných výrobcov - export	100,6	99,1	115,7	115,2
Ceny stavebných prác	103,8	102,7	106,8	120,9

Ceny produktov / roky	2019	2020	2021	2022
Ceny materiálov spotrebovávaných v stavebníctve (výrobné ceny)	101,4	98,9	122,7	113,3

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

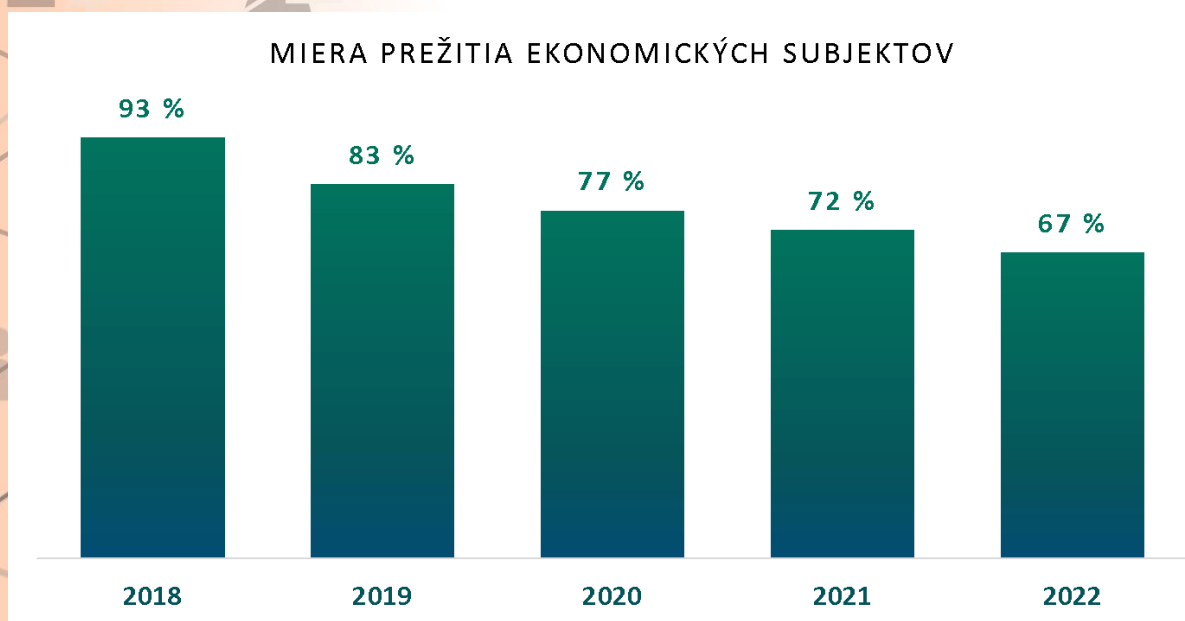
Príloha č. 2

Ukazovatele produktivity práce v SR v období rokov 2018 až 2022

Ukazovateľ / rok	2018	2019	2020	2021	2022
Reálna produktivita práce (HDP na zamestnanú osobu) v stálych cenách (v EUR)	36 147	36 671	36 129	38 108	38 070
Reálna produktivita práce (HDP na odpracovanú hodinu) v stálych cenách (v EUR)	21,2	21,7	23,0	24,1	23,5
Reálna produktivita práce (HDP na zamestnanú osobu) medziročná zmena (v %)	2,0	1,4	-1,5	5,5	-0,1
Reálna produktivita práce (HDP na odpracovanú hodinu) medziročná zmena (v %)	2,6	2,2	6,0	4,7	-2,5

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

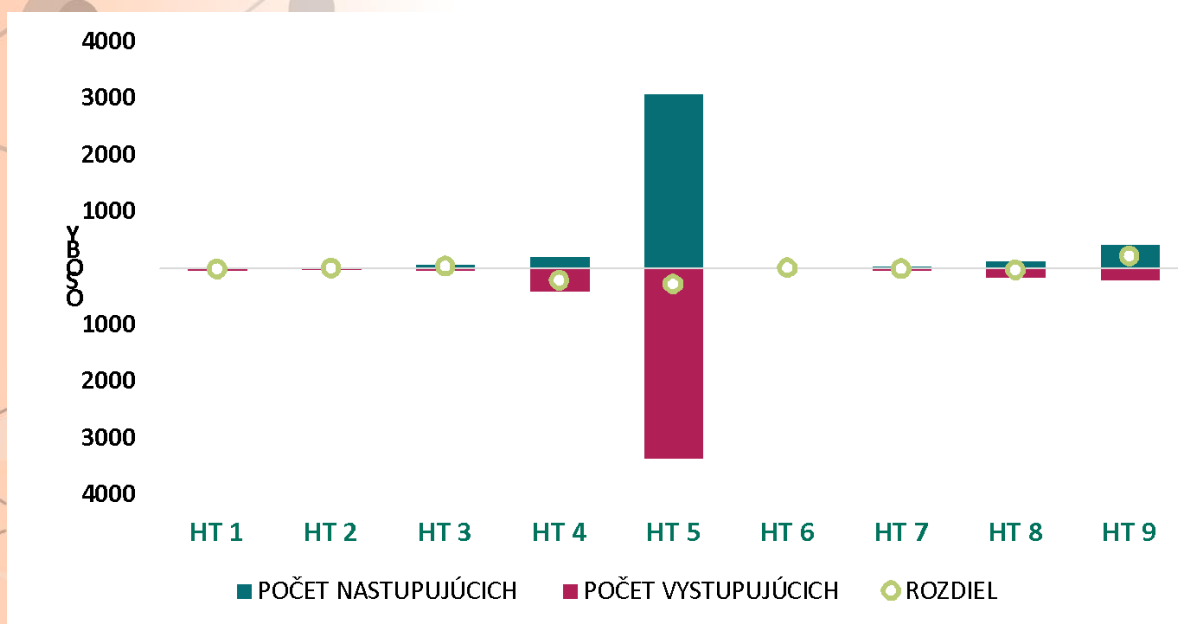
Miera prežitia ekonomických subjektov v rámci osobných služieb v období rokov 2018 až 2022



Zdroj: Register organizácií ŠÚ SR, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

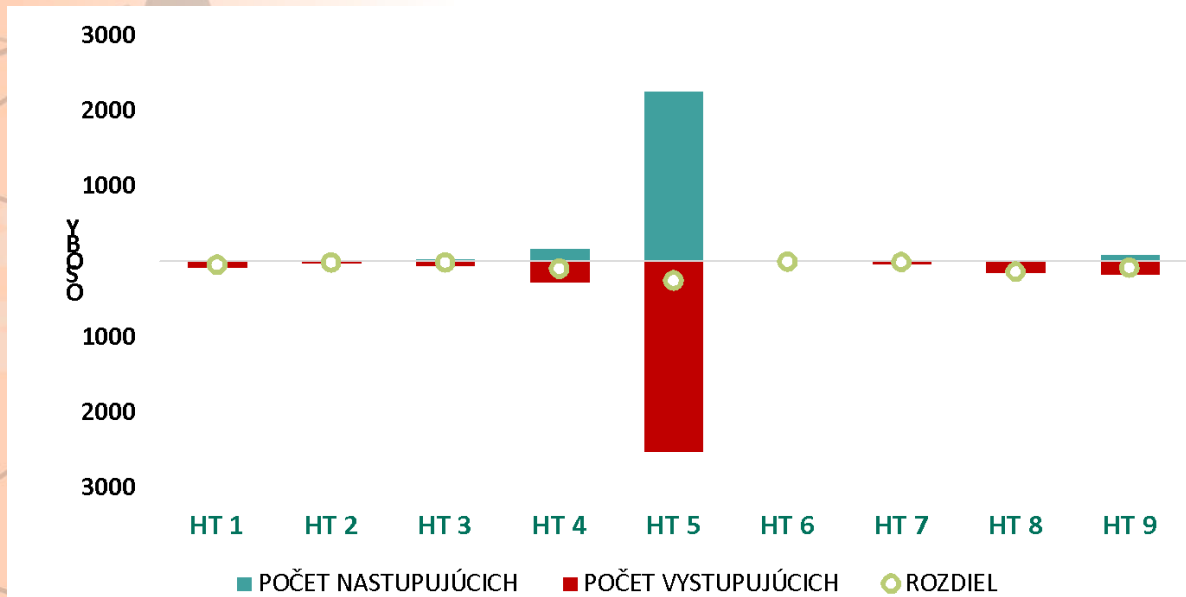
Príloha č. 3

Nástup osôb do zamestnania a výstup zo zamestnania v rámci osobných služieb v roku 2019



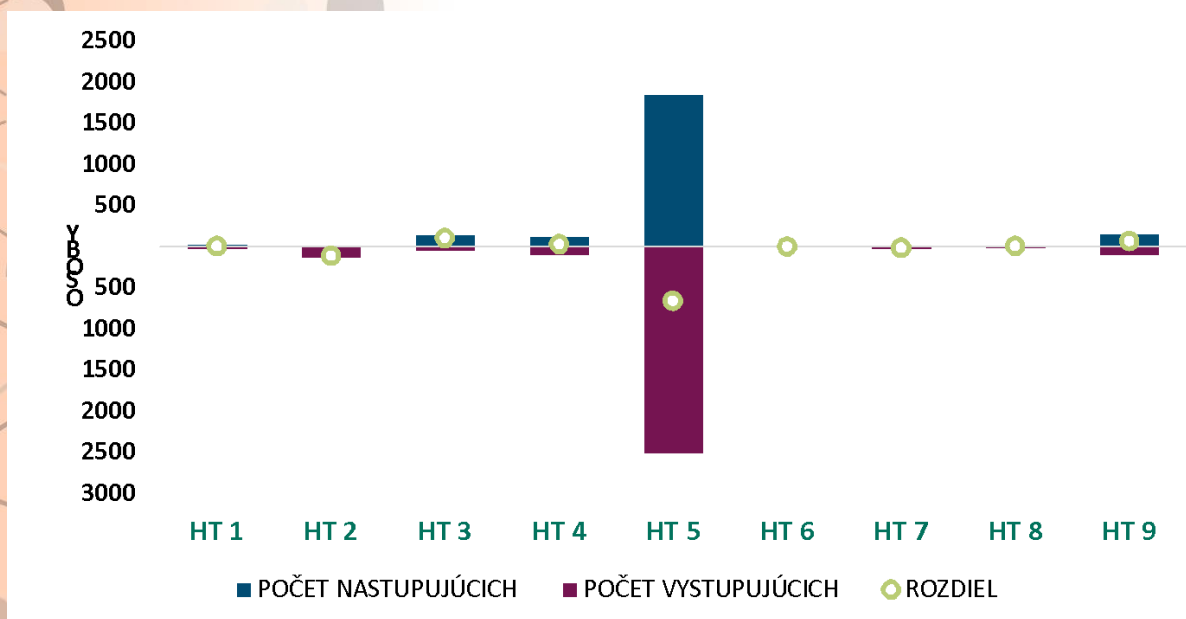
Zdroj: výpočty TREXIMA Bratislava, ISCP (MPSVR SR) 1-04, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Nástup osôb do zamestnania a výstup zo zamestnania v rámci osobných služieb v roku 2020



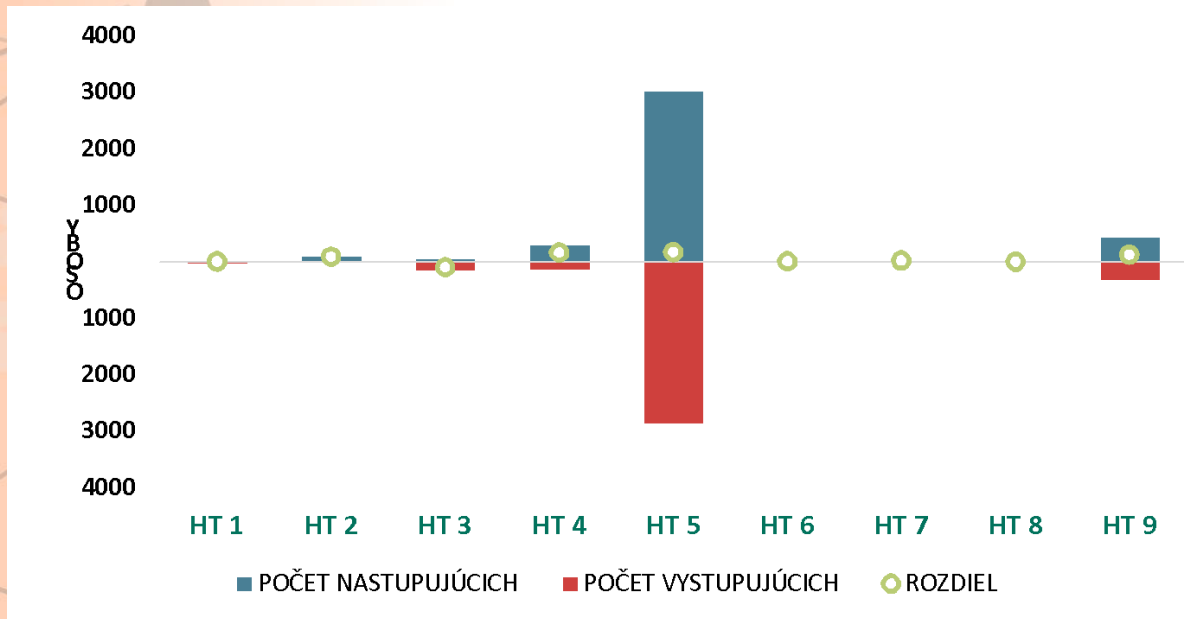
Zdroj: výpočty TREXIMA Bratislava, ISCP (MPSVR SR) 1-04, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Nástup osôb do zamestnania a výstup zo zamestnania v rámci osobných služieb v roku 2021



Zdroj: výpočty TREXIMA Bratislava, ISCP (MPSVR SR) 1-04, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

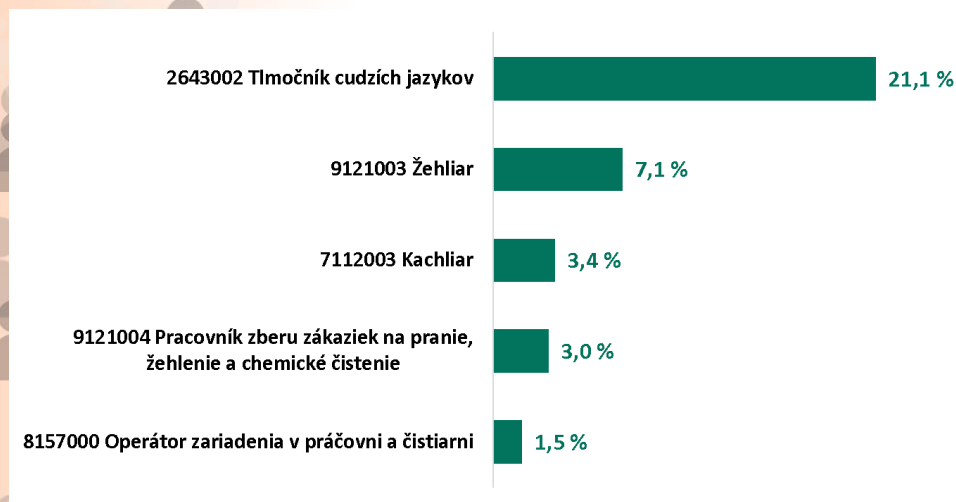
Nástup osôb do zamestnania a výstup zo zamestnania v rámci osobných služieb v roku 2022



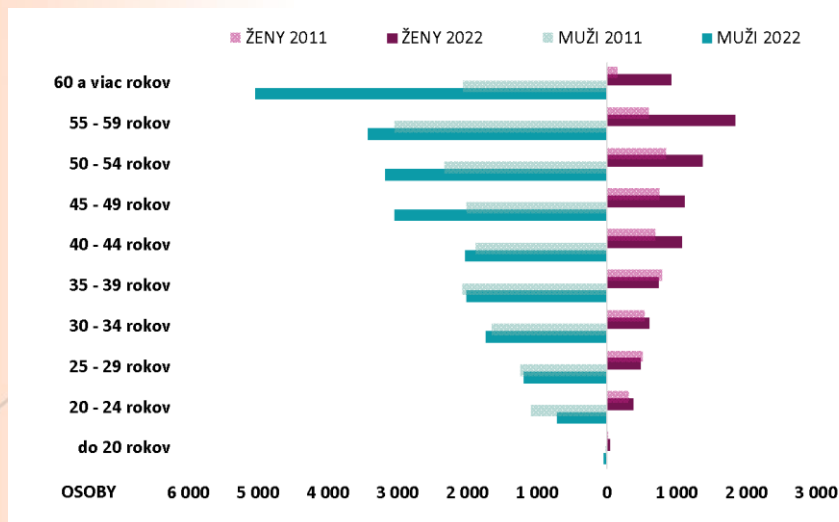
Zdroj: výpočty TREXIMA Bratislava, ISCP (MPSVR SR) 1-04, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Príloha č. 4

Zamestnania s najvyšším podielom štátnych príslušníkov Ukrajiny v osobných službách v roku 2022



Zdroj: výpočty TREXIMA Bratislava, ISCP (MPSVR SR) 1-04, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Demografická zmena v rámci osobných služieb za roky
 2011 a 2022 (celkový počet osôb = 100 %)**


Zdroj: výpočty TREXIMA Bratislava, ISCP (MPSVR SR) 1-04, vlastné spracovanie TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Príloha č. 5

DOTAZNÍK

Úvodné otázky

1. Vek respondenta (osoba zodpovedajúca za podnikanie):
 - a) 18 – 30 rokov veku
 - b) 31 – 40 rokov veku
 - c) 41 – 50 rokov veku
 - d) 51 – 60 rokov veku
 - e) 61 – 65 rokov veku
 - f) 66 a viac rokov veku (vypíšte číslo)
2. Pohlavie respondenta (osoba zodpovedajúca za podnikanie):
 - a) mužské
 - b) ženské
 - c) iné
3. Môj podnik je vzhľadom na počet zamestnancov:
 - a) mikropodnik (1 – 9 zamestnancov)
 - b) malý podnik (do 49 zamestnancov)

- c) stredný podnik (50 – 249 zamestnancov)
d) veľký podnik (250 a viac)
4. Podnikám v odvetví:
a) osobné služby /kaderníctvo, holičstvo, kozmetika, atď./
b) služby /opravy, údržba, práčovne/
c) doprava a zasielateľstvo
d) obchod /kúpa, predaj tovaru/
e) potravinárstvo (pekáreň, cukráreň, mlyn, ...)
f) gastronómia
g) stavebníctvo, stavebné remeslá
h) autoškola
i) poradenstvo (colné, bezpečnostné, tlmočníctvo, prekladateľstvo atď.)
j) požiarna ochrana
k) umel. remeslá (rezbár.. stolár a iné)
m) SOŠ
n) elektrikár (komplexný)
o) poradenstvo - vzdelávanie
5. Región:
a) východné Slovensko
b) stredné Slovensko
c) západné Slovensko
6. V podniku je zamestnaných:
a) 0% žien
b) do 10 % žien
c) do 50% žien
d) viac ako 50% žien
7. V súlade s platnou legislatívou výkon môjho podnikania/vykonávania remesla/ poskytovania osobnej služby bol vzhľadom na pandemické opatrenia:
a) znemožnený
b) veľmi obmedzený
c) obmedzený
d) neobmedzený
e) iné (akým spôsobom ovplyvnený):
8. V dôsledku pandemických opatrení som bol/a nútený/á:
a) znížiť počet zamestnancov
b) zvýšiť počet zamestnancov
c) bez zmeny počtu zamestnancov
9. Pre svoje ďalšie podnikanie/výkon remesla/poskytovanie osobných služieb v čase pandémie som:

- a) musel/a ja alebo zamestnanci absolvovať ďalšie vzdelávanie
 - b) musel/a ja alebo zamestnanci absolvovať preškolenie
 - c) musel/a ja alebo zamestnanci absolvovať rekvalifikačný kurz
 - d) nemusel/a ja alebo zamestnanci absolvovať ďalšie vzdelávanie, kurz, preškolenie
10. Preškolenie/rekvalifikáciu/dalšie vzdelávanie vykonávala:
- a) akreditovaná organizácia (škola, vzdelávacia inštitúcia)
 - b) úrad verejnej alebo štátnej správy
 - c) cech, komora, zväz
 - c) ja sám/sama (online, offline vzdelávanie, dištančné vzdelávanie a pod.)
 - d) iné (uvedte aké)
11. Aké nové zručnosti ste museli Vy alebo zamestnanci zvládnuť v súvislosti s pandemiou, popr. aké ďalšie by sa vyžadovali v prípade vypuknutia novej pandémie?:
12. Pomoc štátu v čase pandémie pre moje podnikanie (vzhľadom na udržanie zamestnanosti) bola:
- a) úplne dostačujúca
 - b) dostačujúca
 - c) nedostačujúca
 - d) veľmi nedostačujúca
 - e) iné (uvedte aké)
13. Počas pandémie môj podnik najviac ovplyvnili (možnosť viacerých odpovedí):
- a) pokles cien na trhu (predmet môjho podnikania/ produktu z výkonu remesla/výkonu poskytovania osobnej služby);
 - b) migrácia pracovnej sily (odchod mojich zamestnancov);
 - c) práceneschopnosť (vrátane ošetrovania člena rodiny) v dôsledku nariadení (napr.14 dňová karanténa, uzavretie škôl, škôlok a pod.);
 - d) výpadok pracovnej sily nesúvisiacej s opatreniami (testovanie, očkovanie... napr tí, ktorí sa neočkovali, netestovali a kvôli tomu napr. bol ukončený pracovný pomer a pod.);
 - e) nedostatok podnikateľských príležitostí/nízky dopyt po výkone remesla/pre poskytovanie osobných služieb;
 - f) prispôbenie/zmena pracovného postupu môjho podnikania / výkonu remesla/poskytovania osobnej služby;
 - g) nedostatok finančných prostriedkov pre výkon podnikania/ remesla/poskytovanie osobných služieb;
 - h) legislatívne obmedzenia (odstup medzi osobami, zamedzenie pohybu osôb, rúška, povinná izolácia);
 - i) iné (uvedte ich).

14. Počas pandémie som musel/a podniknúť nasledovné opatrenia:
15. Prešli ste v súvislosti s pandemiou na nové technológie a postupy, zahrňujúc aj vízie a stratégie v prípade novej pandémie?
- áno (uved'te bližšie)
 - nie
16. V prípade vypuknutia novej pandémie by som urobil/a tieto opatrenia (vzhľadom na činnosť svojho podniku/výkon remesla/poskytovanie osobných služieb):
17. Ozbrojený konflikt na Ukrajine činnosť môjho podniku/moje podnikanie v remesle/osobných službách:
- výrazne ovplyvňuje
 - čiastočne ovplyvňuje
 - neovplyvňuje
18. V dôsledku ozbrojeného konfliktu na Ukrajine som:
- znižil/a počet zamestnancov
 - zvýšil/a počet zamestnancov
 - bez zmeny počtu zamestnancov
19. V dôsledku ozbrojeného konfliktu na Ukrajine som:
- rekvalifikoval/a zamestnancov (zapište počet ženy/muži)
 - rekvalifikoval/a seba
 - nerekvalifikoval/a som seba
 - nerekvalifikoval/a som zamestnancov
20. Pomoc štátu v súvislosti s ozbrojeným konfliktom na Ukrajine pre môj podnik/moje podnikanie v remesle/v poskytovaní osobných služieb (vzhľadom na udržanie /rozšírenie počtu zamestnancov o odídencov) je:
- úplne dostačujúca
 - dostačujúca
 - nedostačujúca
 - veľmi nedostačujúca
 - iná (uved'te aká)
21. Pracovná sila, ktorú priniesli so sebou odídenci z Ukrajiny môj podnik/moje podnikanie v remesle/v poskytovaní osobných služieb:
- veľmi ovplyvnila (ako):
 - trochu ovplyvnila (ako): iné materiály používajú, lacnejšie poskytujú služby, lacnejšia cena práce
 - neovplyvnila (z akého dôvodu): nepracujú v mojom odbore, nezamestnávam ich

22. Prijímali ste občanov Ukrajiny?
a) áno
b) nie
23. Ak ste prijímali občanov z Ukrajiny, koľko zamestnancov a najčastejšie na aké pracovné pozície?
24. Aké kvalifikácie, zručnosti a pod. by si mali občania z Ukrajiny doplniť, aby spĺňali očakávania zamestnávateľov vo Vašom odvetví?
25. Ako zasiahol Váš podnik/podnikanie v remesle/v poskytovaní osobných služieb vojenský konflikt na Ukrajine z pohľadu dodávateľsko – odberateľských vzťahov?
a) zasiahol k horšiemu
b) nezasiahol
c) zasiahol k lepšiemu
26. Ako vnímate dopad vojenského konflikt na Ukrajine na celkovú finančnú kondíciu Vášho podnikania?
a) zhoršenie
b) bez zjavnej zmeny
c) zlepšenie
27. Súčasná energetická kríza ako dôsledok konfliktu na Ukrajine moje podnikanie/ vykonávanie môjho remesla/poskytovanie osobných služieb:
a) ovplyvňuje
b) neovplyvňuje
28. Súčasná energetická kríza ako dôsledok konfliktu na Ukrajine moje podnikanie/ vykonávanie môjho remesla/poskytovanie osobných služieb ovplyvňuje tým, že (možnosť viacerých odpovedí):
a) mám zvýšené náklady na svoje podnikanie/výkon remesla/poskytovanie osobných služieb;
b) musel/a som zvýšiť počet zamestnancov;
c) musel/a som znížiť počet zamestnancov;
d) musel/a som zamestnať nekvalifikovanú pracovnú silu;
e) musel/a som vytvoriť nové pracovné pozície, aké? kontrola hygieny, kontrola potvrdení;
f) musel/a som zredukovať vybrané pracovné pozície, aké?
g) musel/a som znížiť mzdy zamestnancom;
h) prišiel/a som o podnikateľské príležitosti/zákazky/dohody/zmluvy;
i) ukončil/a som podnikanie;
j) zmenil/a som spôsob vykonávania podnikateľskej činnosti (napr. zrušenie nájmu, podnikanie z domu, a.i.), ako? e- shop, online poskytovanie poradenstva;
k) zmenil/a som výrobný, spracovateľský a produkčný spôsob s ich dopadom na

pracovnú silu a kvalifikáciu zamestnancov, ako? pracoval som sám, zrušil som pomocníka, poskytovala som poradenstvo;

- l) iné;
- m) neovplyvňuje.

29. Museli zamestnanci zvládnuť nejaké nové zručnosti v súvislosti s energetickou krízou?

- a) áno, aké? IKT, hygienické opatrenia, naštudovať zákonník práce, online komunikovať
- b) nie

30. Uvažujete v súvislosti s dopadom energetickej krízy aj o investíciách do zabezpečenia alternatívnych zdrojov? Ak áno, aká je výška alokovaných zdrojov?

- a) áno, vo výške v priemere 6350 €
- b) nie

31. Finančnú pomoc podnikateľským subjektom/remeselníkom/poskytovateľom osobných služieb v čase energetickej krízy považujem za:

- a) dostačujúcu
- b) nedostačujúcu (uvedte dôvod):

32. Legislatívnu pomoc štátu podnikateľským subjektom/remeselníkom/poskytovateľom osobných služieb v čase energetickej krízy považujem za:

- a) dostačujúcu
- b) nedostačujúcu (uvedte dôvod):

33. Ak bude energetická kríza pokračovať, budem musieť zaviesť opatrenia (možnosť viacerých odpovedí):

- a) zníženie nákladov na prevádzku podniku/výkon remesla/poskytovanie osobných služieb,
- b) zníženie počtu zamestnancov,
- c) obmedzenie podnikateľskej činnosti/poskytovanie remesla/ osobných služieb,
- d) navýšenie podnikateľskej činnosti/poskytovanie remesla/osobnej služby v širšom okolí (vrátane zahraničia),
- e) zvýšenie počtu zamestnancov,
- f) zvýšenie kvalifikovanosti (svoju, svojich zamestnancov) rekvalifikovaním v oblasti: online kurzy, využívanie IKT,
- g) iné.

Kvalifikovaná pracovná sila

34. Zvyšuje sa vo Vašom odvetví nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily?

- a) áno

b) nie

35. Očakávate odliv pracovnej sily vo Vašom odvetví v dôsledku pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine alebo energetickej krízy?

a) áno, v dôsledku:

b) nie

36. Vnímate zvýšené nároky na pracovnú silu v dôsledku pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine alebo energetickej krízy, nie priamo súvisiacu s Vaším odvetvím?

a) áno, v dôsledku:

b) nie

37. Aké nové požiadavky vznikajú na súčasných zamestnancov v dôsledku pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine alebo energetickej krízy, resp. ako sa zmení dopyt?

38. Očakávate, že sa Vám zvýši počet zamestnancov v dôchodkovom veku?

a) áno

b) nie

39. Očakávate v súvislosti s existujúcimi finančnými možnosťami smerujúcimi do Vášho sektora ekonomiky (Plán obnovy, EŠIF...) nárast potreby pracovnej sily?

a) áno

b) nie

40. Má Vaša spoločnosť skúsenosti so školeniami zamestnancov - dôchodcovia, zahraniční, generácia Z?

a) áno

b) nie

41. Ak by mal štát podporovať rozvoj Vašich zamestnancov, o aký typ rozvoja by sa jednalo? Uveďte príklady, prípadne predpokladaný rozsah a obsah tak, aby pomohol zachovať existujúcich, resp. pripraviť nastupujúcich zamestnancov:

42. Aké máte skúsenosti a očakávania s absolventmi prichádzajúcimi na trh práce zo školského systému?

Odporúčania vláde

43. Keby to bolo vo Vašej kompetencii, v súvislosti s uvedenými faktormi ovplyvňujúcimi Vaše podnikanie/vykonávanie remesla/poskytovanie osobných služieb, vláde by ste odporučili (popíšte, čo by vykonávaniu Vašej činnosti najviac pomohlo v čase novej pandémie, po vypuknutí ozbrojeného konfliktu a pri ďalšom zvyšovaní cien energií):

Automatizácia a digitalizácia

44. Máte vo Vašom podniku v súvislosti s automatizáciou a digitalizáciou nové investičné ciele na najbližšie tri roky?

- a) áno, vo finančnom objeme:
- b) nie

45. V prípade, ak áno, bude mať táto investícia dopad na zamestnanosť, príp. na zamestnancov (rozšírenie vedomostí, zručností a kompetencií)? Ak áno prosím konkretizujte aké?

- a) áno, konkrétne:
- b) nie