



ALIANCIA
SEKTOROVÝCH RÁD



Sektorová stratégia rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach do roku 2050

Sektorová rada pre remeslá a osobné služby 2026



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO

NÁRODNÝ PROJEKT

Aliancia sektorových rád – predvídanie trendov a potrieb trhu práce

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 10/2023 – 10/2028

ITMS projektu: 401401DVY1

Tento projekt je spolufinancovaný Európskou úniou v rámci Programu Slovensko



**Spolufinancovaný
Európskou úniou**



**PROGRAM
SLOVENSKO**

Obsah:

1	Úvod	6
1.1	Základné informácie o stratégii	7
1.2	Kontext vzniku a existencie stratégie.....	8
1.3	Účel stratégie.....	8
1.4	Užívatelia stratégie	9
2	Definícia a analýza riešeného problému, ciele stratégie	10
2.1	Základná charakteristika sektora a poslanie sektora v horizonte 2026 až 2050.....	10
2.2	Strategické ciele sektora v oblasti ľudských zdrojov	11
3	Strategická analýza sektora s väzbou na strategické ciele rozvoja ľudských zdrojov.....	13
3.1	Zamestnanosť v sektore podľa pohlavia.....	13
3.2	Mzdové podmienky v kontexte ľudských zdrojov v Slovenskej republike	14
3.3	Mzdová diferenciácia v sektore podľa pohlavia	15
3.4	Mzdová diferenciácia v sektore podľa vzdelania	17
3.5	Mzdová diferenciácia v sektore podľa veku	18
3.6	Hrubá pridaná hodnota v sektore	19
3.7	Výdavky na inovácie v sektore.....	20
3.8	Produktivita práce v sektore.....	21
4	Aktuálne trendy, predpokladané vývojové tendencie v sektore a výzvy s dopadom na ľudské zdroje do roku 2050.....	23
4.1	Predikcia vývoja ľudských zdrojov s ohľadom na kľúčové trendy.....	23
4.2	Umelá inteligencia, automatizácia a robotizácia a ich vplyv na štruktúru práce (horizont 2050)	25
4.3	Digitálna, zelená a sociálna transformácia (horizont 2050).....	26
4.4	Iné trendy (horizont 2050).....	27
4.5	Kľúčové dôsledky pre ľudské zdroje	28
4.5.1	Rozvíjanie zručností potencionálnych zamestnancov	29
4.5.2	Kariérové poradenstvo	30
4.5.3	Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín	31
5	Opatrenia na dosiahnutie stanovených cieľov sektorovej stratégie.....	32
5.1	Opatrenia rezortu školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR.....	32
5.1.1	Implementácia profesijnej kvalifikácie „Majster“ v aplikačnej praxi legislatívnou úpravou obsahu a rozsahu	32
5.1.2	Systémová podpora rekvalifikácie a vzdelávania dospelých remeselníkov prostredníctvom Nadpodnikového vzdelávacieho centra SŽK	33
5.2	Opatrenia rezortu vnútra SR.....	34

5.2.1 Legislatívna úprava prechodu živnostenského oprávnenia pri fyzických osobách a zavedenie nástrojov pre generačnú výmenu v remeselných živnostiach.....	34
5.3 Opatrenia rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny SR.....	35
5.3.1 Pilotný projekt praktického overovania kvalifikácií cudzincov pre vstup na trh práce v sektore remesiel (alternatíva k formálnej nostrifikácii).....	35
Zoznam príloh.....	37
Zoznam bibliografických odkazov	37

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach do roku 2050

1 Úvod

Sektorová stratégia rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach do roku 2050 je strategickým dokumentom zameraným na dlhodobý rozvoj pracovnej sily v sektore. Sektorovú stratégiu možno vnímať v dvoch časových horizontoch, pričom do roku 2035 sa venuje potrebám trhu práce, t. j. aktuálnemu dopytu zamestnávateľov po zamestnancoch a ich zručnostiach a do roku 2050 trendom trhu práce, ktoré popisujú dlhodobé zmeny a smerovanie trhu práce. Reaguje na zásadné zmeny, ktoré budú v horizonte do roku 2050 ovplyvňovať fungovanie sektora, dostupnosť pracovnej sily a požiadavky na zručnosti. Jej cieľom je nastaviť rámec opatrení, ktoré zvýšia adaptabilitu pracovnej sily, podporia inovácie a zabezpečia konkurencieschopnosť Slovenska do roku 2035.

Sektorová stratégia rozvoja ľudských zdrojov predstavuje kľúčový koncepčný rámec, ktorý definuje víziu a smerovanie pracovnej sily v segmente remesiel a osobných služieb na Slovensku pre roky 2026 až 2050. Tento dokument vznikol ako nevyhnutná odpoveď na potrebu transformovať tradičné remeselné postupy a služby na moderný, technologicky vyspelý a udržateľný ekosystém. Stratégia pritom pristupuje k rozvoju ľudského kapitálu v dvoch vzájomne prepojených rovinách. V krátkodobom a strednodobom horizonte sa sústreďuje na riešenie akútnych potrieb trhu práce a aktuálny dopyt zamestnávateľov po chýbajúcich zručnostiach. Z dlhodobého hľadiska naopak analyzuje predpokladané štrukturálne zmeny a definuje budúce smerovanie celého odvetvia v kontexte globálnych mega trendov.

Dokument priamo reaguje na zásadné zmeny podmienok, ktoré budú v najbližších desaťročiach formovať budúcnosť tohto sektora. V oblasti demografického vývoja stratégia rieši predovšetkým generačnú obmenu majstrov, nedostatok mladej pracovnej sily, nevyhnutný transfer unikátneho know-how a prispôsobenie portfólia služieb starnúcej populácii. Z hľadiska technologických podmienok definuje možnosti integrácie digitálnych nástrojov, čiastočnej automatizácie a inovatívnych postupov do tradičných činností s cieľom budovať takzvané „smart“ remeslá s vyššou pridanou hodnotou a efektivitou. Rovnako zásadný dôraz kladie na nové environmentálne podmienky, čo v praxi znamená postupný prechod k obehovej ekonomike, využívanie ekologických materiálov, ohľad na energetickú efektivitu a celkovú udržateľnosť v každodennej práci remeselníkov a poskytovateľov služieb.

Hlavným poslaním predkladanej stratégie je definovať ucelený súbor systémových opatrení, ktoré do roku 2050 zásadne posilnia flexibilitu pracovnej sily, akcelerujú inovačné procesy a upevnia konkurencieschopnosť Slovenska v tomto segmente. Dokument tak slúži ako koncepčný základ a praktický sprievodca pre široké spektrum kľúčových aktérov.

Svoje uplatnenie nájde u štátnych orgánov a inštitúcií samosprávy, v odborných cechoch, profesijných združeniach, ako aj na pôde stredných odborných škôl a inštitúcií vzdelávania dospelých. V neposlednom rade predstavuje víziu priamo pre samotných živnostníkov, remeselníkov a poskytovateľov služieb pri ich úspešnej adaptácii na podmienky trhu budúcnosti.

1.1 Základné informácie o stratégii

ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O STRATÉGIÍ	
Názov stratégie	Sektorová stratégia rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach do roku 2050
Kategória stratégie	Koncepčný/strategický dokument, nadrezortný
Gestor tvorby stratégie	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
Autor stratégie	Sektorová rada pre remeslá a osobné služby
Koordinátor tvorby stratégie	Aliancia sektorových rád (ASR)
Rok spracovania stratégie	2026
Schvaľovateľ stratégie	Správna rada
Dátum schválenia	
Forma schválenia	Uznesenie správnej rady
Doba realizácie stratégie	2026- 2050
Zodpovednosť za implementáciu	Príslušné rezorty, ASR
Rozpočet implementácie - indikatívny finančný rámec	Tento dokument uvádza indikatívny finančný rámec s možnosťou nahradiť plánované opatrenia novoidentifikovanými zásahmi vyššej priority pri zachovaní cieľov stratégie. Medzisúčty podľa gestorov: • MŠVVaM SR (2 opatrenia): min 5,1 → max 10,3 mil. € • MV SR (1 opatrenie): min 1,5 → max 3,0 mil. € • MPSVR SR (1 opatrenie): min 1,0 → max 2,5 mil. € Celkové rozpätie (všetky rezorty spolu) • Minimum: 7,6 mil. € • Maximum: 15,8 mil. €
Stručný opis riešeného problému a obsahu stratégie	Stratégia obsahuje víziu, ciele a opatrenia zamerané na rozvoj ľudských zdrojov v sektore remesiel a osobných služieb v horizonte do roku 2050. Jej obsah tvoria štyri strategické oblasti, ktoré pokrývajú inštitucionálne dobudovanie sektora, podporu celoživotného vzdelávania a vzdelávania dospelých v kontexte digitálnej a zelenej transformácie, systémové riešenie generačnej výmeny v rodinných živnostiach a integráciu pracovníkov z tretích krajín. Dokument definuje aj realizačný rámec a finančné rozpätie jednotlivých opatrení.

1.2 Kontext vzniku a existencie stratégie

Stratégia sa vypracúva v rámci národného projektu s názvom „Aliancia sektorových rád – predvídanie trendov a potrieb trhu práce“, ktorý je zameraný na systematické sledovanie zmien na trhu práce a ich premietnutie do strategického plánovania rozvoja ľudských zdrojov. Zameriava sa na reakciu na zásadné zmeny, ktoré prinášajú demografické trendy, technologický pokrok, automatizácia, digitalizácia a environmentálne výzvy.

Vznik tejto stratégie je priamou reakciou na naliehavú potrebu systematicky riadiť rozvoj ľudského kapitálu v sektore remesiel a osobných služieb, ktorý tvorí chrbticu lokálnej ekonomiky. Dokument bol iniciovaný a vypracovaný v rámci národného projektu „Aliancia sektorových rád – predvídanie trendov a potrieb trhu práce“. Hlavným motívom pre jeho vytvorenie bolo rozhodnutie o potrebe hĺbkového monitorovania zmien na trhu práce a ich následného premietnutia do konkrétneho, dlhodobého strategického plánovania, ktoré na Slovensku v takomto rozsahu pre tento sektor doposiaľ absentovalo. Legislatívne sa opiera o reformné procesy v oblasti celoživotného vzdelávania a zákon o vzdelávaní dospelých, pričom hľadá synergiu medzi tradičným Živnostenským zákonom a modernými požiadavkami na odbornú spôsobilosť.

Existencia stratégie je v horizonte do roku 2050 nevyhnutná z dôvodu kumulácie viacerých kritických faktorov. Sektor remesiel sa nachádza v priesečníku zásadných spoločenských zmien ako nepriaznivé demografické trendy a starnutie populácie ohrozujú samotnú existenciu mnohých profesií, zatiaľ čo technologický pokrok, automatizácia a digitalizácia radikálne menia štruktúru práce. Súčasne s tým narastajúce environmentálne výzvy a požiadavky na udržateľnosť vytvárajú tlak na transformáciu remesiel smerom k cirkulárnej ekonomike.

Táto stratégia tak slúži ako navigácia v komplexnom prostredí, ktorej cieľom je premeniť tieto hrozby na príležitosti pre modernizáciu a zvýšenie konkurencieschopnosti slovenského remesla aj osobných služieb.

1.3 Účel stratégie

Stratégia vznikla s cieľom vytvoriť stabilný rámec pre dlhodobé riadenie rozvoja pracovnej sily v sektore. Jej účelom je systematicky reagovať na meniace sa podmienky trhu práce a pripraviť sektor na budúci vývoj. Slúži ako nástroj na identifikáciu hlavných výziev v oblasti ľudských zdrojov, na stanovenie strategických priorít a na koordináciu aktérov pôsobiacich v sektore. Realizáciou stratégie sa má dosiahnuť vyššia adaptabilita pracovnej sily, lepšie zosúladenie zručností s potrebami praxe a celkové posilnenie dlhodobej udržateľnosti a konkurencieschopnosti sektora v horizonte do roku 2050.

V praktickej rovine slúži stratégia ako kľúčový analytický a riadiaci nástroj na presnú identifikáciu hlavných výziev v oblasti ľudských zdrojov. Na základe týchto zistení umožňuje exaktne stanoviť strategické priority, ktoré sú nevyhnutné pre zachovanie a rozvoj remeselných zručností v 21. storočí. Zároveň plní nezastupiteľnú rolu pri prepájaní a cielenej koordinácii všetkých relevantných aktérov pôsobiacich v sektore, čím zabezpečuje jednotný postup pri presadzovaní nevyhnutných zmien, vzdelávacích programov a inovácií do praxe.

Samotnou realizáciou definovanej stratégie sa má v horizonte do roku 2050 dosiahnuť predovšetkým výrazne vyššia adaptabilita pracovnej sily na nové trhové a celospoločenské podmienky. Očakávaným výsledkom je lepšie a flexibilnejšie zosúladenie odborných zručností absolventov i pracujúcich s reálnymi potrebami praxe, čo priamo pomôže preklenúť nedostatok kvalifikovaných pracovníkov.

Úspešná implementácia týchto krokov vo finále zabezpečí celkové posilnenie dlhodobej udržateľnosti, odolnosti a najmä konkurencieschopnosti sektora remesiel a osobných služieb v domácom i širšom ekonomickom priestore.

1.4 Užívatelia stratégie

Stratégia cieli na široké spektrum používateľov, ktorí sú kľúčoví pri jej implementácii alebo sú jej výsledkami priamo dotknutí.

Skupina používateľov	Úloha v kontexte stratégie	Prínos stratégie pre skupinu
Sektorová rada	Odborné riadenie a koordinácia rozvoja ľudských zdrojov v sektore; identifikácia potrieb trhu práce; formulovanie návrhov opatrení	Jednotný strategický rámec pre rozhodovanie, lepšia argumentácia potrieb sektora, posilnenie expertného postavenia
Zamestnávateľia v sektore	Identifikácia požiadaviek na kvalifikácie a zručnosti; spolupráca pri tvorbe opatrení; zapájanie sa do vzdelávania a praxe	Lepšia dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily, rýchlejšia adaptácia na zmeny, zníženie personálnych rizík
Vzdelávacie inštitúcie a poskytovatelia vzdelávania	Úprava obsahu a foriem vzdelávania; realizácia odborného, duálneho a ďalšieho vzdelávania	Zosúladenie vzdelávacej ponuky s potrebami sektora, vyššia uplatniteľnosť absolventov
Orgány verejnej správy a samosprávy	Tvorba a implementácia politík v oblasti trhu práce, vzdelávania a rozvoja zručností; podpora a financovanie opatrení	Kvalitnejšie podklady pre rozhodovanie, cielenejšie opatrenia, efektívnejšie využívanie verejných zdrojov
Inštitúcie trhu práce a kariérové služby	Sprostredkovanie zamestnania, kariérové poradenstvo, podpora aktívnych opatrení trhu práce	Lepšie zacielenie služieb, rýchlejšia integrácia uchádzačov na trh práce
Výskumné a analytické organizácie	Monitoring trendov, prognózovanie vývoja sektora, hodnotenie účinkov opatrení	Relevantné dátové vstupy, možnosť overovania dopadov stratégie a jej priebežnej optimalizácie
Zamestnanci, študenti a uchádzači o zamestnanie	Vzdelávanie, rozvoj zručností, kariérové rozhodovanie, adaptácia na zmeny v sektore	Vyššia zamestnateľnosť, lepšia orientácia v perspektívach sektora, posilnenie kariérnej stability

2 Definícia a analýza riešeného problému, ciele stratégie

Analýza súčasného stavu jasne ukazuje, že sektor remesiel a osobných služieb na Slovensku sa nachádza v období hlbokých a štrukturálnych zmien, ktoré sú definované nevyhnutnosťou súbežnej digitálnej, zelenej a sociálnej transformácie. Tieto procesy nepredstavujú len vonkajší tlak, ale sú absolútne kľúčové pre prežitie, budúcu konkurencieschopnosť a odolnosť celého segmentu. Úspešná integrácia týchto inovácií je základným predpokladom pre udržanie kroku s dynamickým vývojom trhu. Špecifikom tohto sektora je absolútna dominancia malých a stredných podnikov a živnostníkov, ktorí tvoria drvivú väčšinu trhových subjektov. Hoci sú títo aktéri nenahraditeľným pilierom lokálnych ekonomík a v podiele na zamestnanosti či pridanej hodnote prevyšujú európsky priemer, ich malá veľkosť predstavuje vážnu bariéru. Práve tradičné odvetvia historicky zaostávajú v adaptácii na nákladné transformačné procesy a čelia najväčším prekážkam pri implementácii moderných digitálnych a ekologických riešení.

Tento náročný stav je ďalej kriticky komplikovaný situáciou v oblasti ľudských zdrojov, kde sa demografický vývoj a predovšetkým starnutie práceschopného obyvateľstva stávajú hlavnou brzdou ďalšieho rozvoja. Rapídny úbytok skúsených remeselníkov, absencia plynulej generačnej obmeny a celkový demografický pokles enormne zvyšujú tlak na produktivitu a efektivitu práce. Táto kríza ľudského kapitálu logicky stavia do popredia technologické riešenia, akými sú umelá inteligencia, pokročilá automatizácia či čiastočná robotizácia aj v tradične manuálnych odvetviach. Tieto technologické prvky začínajú zásadne meniť štruktúru práce v celom sektore. Rutinné, fyzicky náročné alebo nebezpečné úkony sú postupne nahrádzané technologickými inováciami, čo si však na druhej strane nevyhnutne vyžaduje radikálnu zmenu v odborných zručnostiach a kompetenciách zostávajúcej pracovnej sily.

Potreba tejto komplexnej sektorovej transformácie nie je len izolovanou požiadavkou trhu, ale je ukotvená v nadnárodných a národných strategických rámcoch. Dokumenty ako Stratégia digitálnej transformácie Slovenska 2050, Plán obnovy a odolnosti SR, či ciele Európskej zelenej dohody a Digitálnej dekády EÚ, vytvárajú jasný inštitucionálny tlak na udržateľnejšie a technologicky vyspelejšie podnikanie. Národná stratégia rozvoja Slovenska do roku 2050 k tomu pridáva nutnosť riešenia pretrvávajúcich regionálnych rozdielov a adaptáciu trhu práce na šoky vyvolané práve zelenou a digitálnou transformáciou.

Zadefinované ciele tejto sektorovej stratégie sú preto priamo zamerané na preklopenie priepasti medzi záchranou tradičného remeselného majstrovstva a neúprosnými požiadavkami moderných technológií, a to všetko pri plnom rešpektovaní a strategickom riadení rizík spojených s nepriaznivým demografickým vývojom.

2.1 Základná charakteristika sektora a poslanie sektora v horizonte 2026 až 2050

Sektor remesiel a osobných služieb na Slovensku bude v strategickom horizonte rokov 2026 až 2050 predstavovať rozsiahlu a druhovo mimoriadne rozmanitú súčasť národného hospodárstva. Jeho presné ohraničenie je vzhľadom na výrazne prierezový charakter a široké spektrum činností metodicky náročné. Zatiaľ čo pre štatistické účely sa primárne spája s divíziami opráv počítačov, osobných potrieb a ostatných osobných služieb podľa klasifikácie SK NACE Rev. 2, jeho reálny ekonomický dosah preniká hlboko do priemyselnej výroby, stavebníctva, umenia či rekreácie. V tomto dlhodobom časovom rámci zostáva sektor nezastupiteľným pilierom ekonomiky, a to najmä vo svojej pozícii kľúčového

subdodávateľa pre odvetvia stavebníctva, automobilového priemyslu, potravinárstva a poľnohospodárstva. Charakteristická dominancia živnostníkov, mikropodnikov a malých podnikov síce vnáša do celého systému nevyhnutnú mieru flexibility, no na druhej strane úmerne zvyšuje jeho zraniteľnosť voči externým makroekonomickým a globálnym šokom.

Vývoj sektora bude ovplyvnený najmä demografickými trendmi a technologickými zmenami, ktoré si vyžadujú adaptáciu pracovnej sily a podnikateľských modelov. Technologický pokrok, najmä digitalizácia a automatizácia, bude kľúčovým faktorom ďalšieho rozvoja sektora.

Napriek pretrvávajúcim štrukturálnym výzvam sektor disponuje významným rozvojovým potenciálom. Ten spočíva najmä v rastúcom spotrebiteľskom dopyte po vysokej kvalite, individuálnej personalizácii a inovatívnom prístupe k poskytovaným službám. Práve v tomto kontexte je jasne definované poslanie sektora v horizonte do roku 2050. Jeho podstatou je aktívny rozvoj a hĺbková modernizácia tradičných remesiel a služieb do takej podoby, aby dokázali flexibilne uspokojovať neustále sa vyvíjajúce potreby zákazníkov a celej spoločnosti.

Toto poslanie pritom striktne stojí na pilieroch zachovania vysokej majstrovskej kvality, prevzatia ekologickej zodpovednosti a systematickej podpory inovácií.

2.2 Strategické ciele sektora v oblasti ľudských zdrojov

Strategický rozvoj ľudských zdrojov v sektore remesiel a osobných služieb do roku 2050 stojí na vízii komplexnej transformácie tohto odvetvia na moderný, legislatívne stabilný a technologicky vyspelý ekosystém. Ústredným cieľom stratégie nie je iba kvantitatívne **zabezpečenie dostatku pracovnej sily**, ale predovšetkým **kvalitatívne zvýšenie jej profesionality a celkového spoločenského statusu**. Kľúčovým nástrojom na dosiahnutie tohto zámeru je plnohodnotná implementácia profesijnej kvalifikácie „Majster“ do aplikačnej praxe. Zámerom je **odstrániť pretrvávajúce legislatívne vákuum a vytvoriť štátom garantovanú značku najvyššej odbornosti**. V reálnom podnikateľskom prostredí to prinesie prepojenie titulu s hmatateľnými benefitmi, akými sú výhradné právo používať „zlatú pečat“ kvality v obchodnom styku, bonifikácia v procesoch verejného obstarávania či automatické získanie pedagogickej spôsobilosti, ktorá je absolútne nevyhnutná pre výchovu novej generácie v systéme duálneho vzdelávania.

Paralelne s budovaním spoločenskej prestíže sa stratégia dominantne zameriava na **zabezpečenie plynulej generačnej kontinuity**. Táto je v súčasnosti kriticky ohrozená rigidným legislatívnym nastavením, ktoré viaže živnostenské oprávnenie výhradne na osobu konkrétneho podnikateľa. Zásadným strategickým riešením je preto **zavedenie legislatívnej možnosti plynulého prechodu živnosti**, a to vrátane takzvaného „dedenia“ celej podnikateľskej histórie a identifikačného čísla organizácie (ďalej len „IČO“), **na nástupcu ešte počas aktívneho života pôvodného majiteľa**. Tento nevyhnutný transformačný krok bude formálne podporený **ukotvením nového právneho statusu rodinnej živnosti**. Nová úprava zlegalizuje a radikálne zjednoduší zapájanie rodinných príslušníkov do každodennej prevádzky bez zbytočnej byrokracie, čím sa systematicky ochráni rodinné know-how a zabráni sa zániku tradičných rodinných firiem po odchode ich zakladateľov do dôchodku.

Vzhľadom na prehlbujúci sa demografický deficit a nezastaviteľné starnutie domácej populácie sa dlhodobá stratégia nezaobíde bez flexibilného dopĺňania kapacít trhu práce. Odpoveďou na túto výzvu je rázny odklon od súčasnej, často mimoriadne zdĺhavej administratívnej nostrifikácie zahraničných dokladov o vzdelaní a **prechod k priamemu praktickému overovaniu reálnych zručností**. Pilotné projekty v kľúčových a nedostatkových profesiách umožnia **zrýchlenú integráciu expertov z tretích krajín**, s primárnym zameraním na regióny ako Ukrajina či Balkán. Títo pracovníci budú

absolvovať prísnu praktickú skúšku priamo v autorizovaných centrách, pričom úspešné preukázanie remeselného majstrovstva priamo v dielni bude plnohodnotne nahrádzať papierové diplomy.

Celý tento **proces adaptácie na technologickú a zelenú transformáciu** bude inštitucionálne zastrešený **systémovou podporou celoživotného vzdelávania**. Ústrednú rolu v ňom prevezme novovzniknuté Nadpodnikové vzdelávacie centrum budované pod priamou záštitou Slovenskej živnostenskej komory. Táto moderná inštitúcia bude pôsobiť ako inovatívna národná akadémia, ktorá prostredníctvom ponuky flexibilných, modulárnych kurzov umožní remeselníkom priebežnú rekvalifikáciu na najnovšie nástroje umelej inteligencie, automatizácie a ekologické postupy, vrátane kľúčových princípov cirkulárnej ekonomiky, bez nutnosti dlhodobého prerušenia ich podnikateľskej činnosti.

Neoddeliteľnou súčasťou naplnenia týchto cieľov je **priame zosúladenie vzdelávacieho systému s reálnymi potrebami praxe**. Tento zámer sa bude realizovať prostredníctvom masívneho **posilnenia systému duálneho vzdelávania a budovania funkčných regionálnych partnerstiev**. Kľúčovým opatrením je v tomto smere inštitucionálne prepojenie stredných odborných škôl priamo s nositeľmi titulu Majster. Takéto bezprostredné naviazanie vzdelávacích inštitúcií na špičkových odborníkov z praxe zabezpečí, že **školské učebné osnovy budú agilne a presne reflektovať aktuálne technologické požiadavky trhu**, čím sa minimalizuje priepasť medzi teoretickou prípravou študentov a ich reálnym výkonom v dielni.

Všetky tieto systémové kroky vyúsťujú do zastrešujúceho cieľa, ktorým je zásadné **zvýšenie celkovej atraktivity a sociálnej stability remeselných povolání**. Pre dosiahnutie tohto stavu stratégia počíta s intenzívnou a cielenou propagáciou sektora, spojenou so systematickým zlepšovaním pracovných podmienok. Základným kameňom tejto snahy je legislatívna a spoločenská definícia jasnej, transparentnej kariérnej cesty v tradičnej línii učeň – tovariš – majster. Obnova tejto historicky overenej, no moderným požiadavkám prispôsobenej hierarchie, podporená integráciou inovácií, má obrovský potenciál definitívne zmeniť spoločenské vnímanie. Z bežnej manuálnej práce sa tak v očiach mladej generácie stane moderné, spoločensky vysoko cenené a finančne lukratívne povolanie s garantovanou perspektívou rastu.

3 Strategická analýza sektora s väzbou na strategické ciele rozvoja ľudských zdrojov

Vzhľadom na unikátne charakteristiky a vnútornú diverzitu sektora remesiel a osobných služieb je nevyhnutné uplatniť cielený prístup k strategickej analýze, ktorý reflektuje jeho špecifické postavenie v národnom hospodárstve. Predmetná analýza je metodicky ukotvená v skúmaní kľúčových sektorových ukazovateľov, pričom primárnym rámcom pre zber a vyhodnocovanie dát je šesť vybraných divízií štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2.

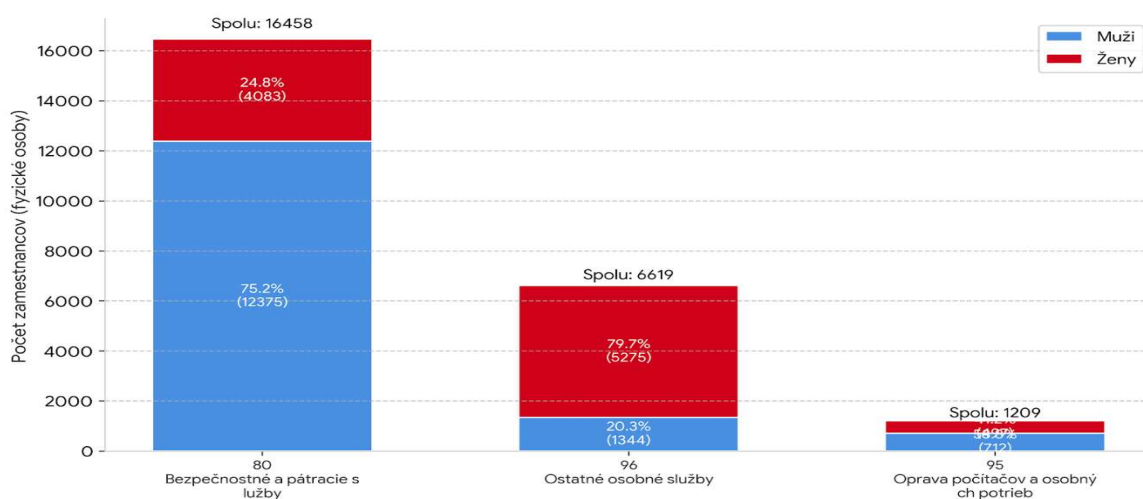
Tento štrukturálny prístup umožňuje exaktne identifikovať vývojové trendy, produktivitu a personálnu náročnosť v jednotlivých divíziách, čím vytvára odborný podklad pre formuláciu adresných strategických opatrení. Systematické sledovanie dát podľa divízií SK NACE navyše zabezpečuje kompatibilitu analytických výstupov s medzinárodnými štandardmi, čo je kľúčové pre objektívne posúdenie konkurencieschopnosti slovenských remesiel a služieb v širšom európskom kontexte.

3.1 Zamestnanosť v sektore podľa pohlavia

Analýza rodovej štruktúry v sledovaných divíziách sektora remesiel a osobných služieb poukazuje na výraznú segmentáciu pracovnej sily podľa pohlavia, ktorá je podmienená charakterom vykonávaných činností.

Kým v oblastiach zameraných na starostlivosť o telo a textilné služby dominujú ženy, technické profesie a bezpečnostné zložky vykazujú prevahu mužského zastúpenia.

Graf č.1 Štruktúra zamestnanosti podľa pohlavia (sektor remesiel a osobných služieb)



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Dáta za divízie, ktoré tvoria Sektorovú radu pre remeslá a osobné služby, odhaľujú výraznú rodovú segregáciu, ktorá je identifikovateľná v rámci jednotlivých podkategórií odvetvia. Kvantitatívne najvýznamnejším zamestnávateľom je Divízia 80 Bezpečnostné a pátracie služby s celkovým počtom viac ako 16 450 zamestnancov, kde dominujú muži s podielom 75,2 %, čo znamená približne 12 375 osôb. Ženy tvoria len 24,8 %, teda približne 4 083 osôb. Opačný trend možno pozorovať v divízii 96 Ostatné osobné služby, zahŕňajúcej kadernícke a kozmetické služby. Tento segment so 6 619 zamestnancami vykazuje silnú feminizáciu, pričom ženy tvoria až 79,7 % pracovnej sily (približne 5 275

osôb). Najvyššiu mieru rodovej vyváženosti dosahuje početne najmenšia Divízia 95 Oprava počítačov a osobných potrieb s 1 210 zamestnancami, kde muži predstavujú 58,8 % a ženy 41,2%. Možno to pripísať vyššiemu zastúpeniu žien na administratívnych a klientských pozíciách v servisných strediskách.

Zistená rodová polarizácia v tradičných divíziách priamo ovplyvňuje nastavenie opatrení na naplnenie strategických cieľov rozvoja ľudských zdrojov v horizonte do roku 2050. V rámci zvýšenia atraktivity a odbúrania stereotypov, ktoré predstavujú jeden z cieľov tejto stratégie, je nevyhnutné aktívne znižovať rigiditu trhu práce vyplývajúcu z rodových stereotypov. V kontexte chronického nedostatku pracovnej sily sa stratégia zameriava na redefinovanie kariérnych ciest tak, aby sa technické remeslá stali prístupnejšími pre ženy a osobné služby pre mužov. Je predpoklad, že týmto spôsobom dôjde k využitiu doposiaľ nevyužitého domáceho potenciálu pracovnej sily.

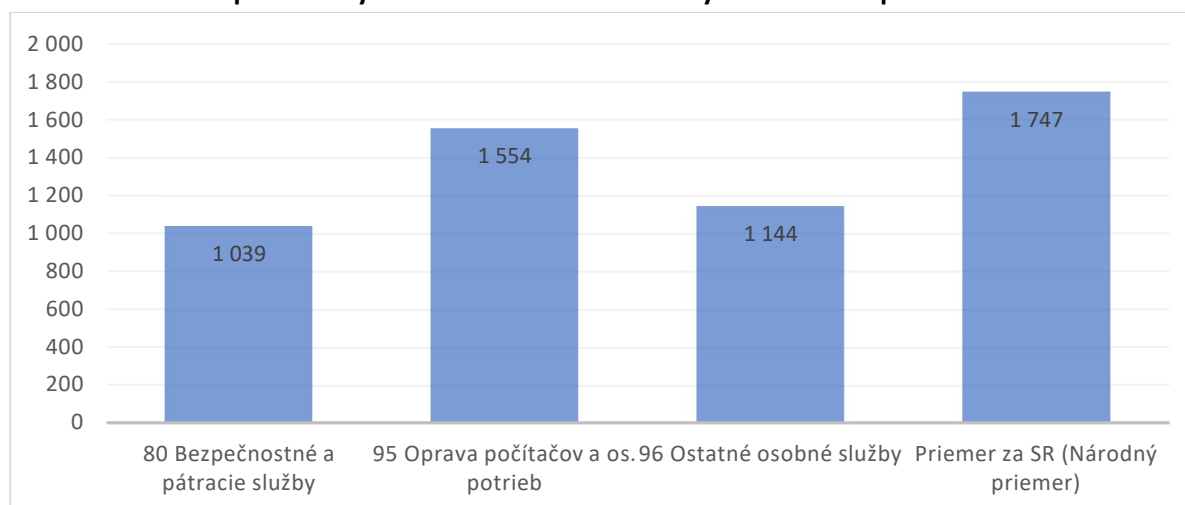
Tento proces bude podporený adaptáciou na technologickú transformáciu ako ju popisuje ďalší z cieľov, v ktorom implementácia "smart" technológií, automatizácie a umelej inteligencie zníži nároky na fyzickú silu. Tým sa uľahčí vstup žien do technických a bezpečnostných profesií. Paralelne s týmto procesom je potrebné rozvíjať systém vzdelávania dospelých prostredníctvom nadpodnikového vzdelávacieho centra ako jeho aplikačnej platformy, ktorá bude poskytovať modulárne vzdelávacie programy prispôbené demografickej štruktúre jednotlivých divízií. V ženskom segmente osobných služieb sa digitálne zvyšovanie kvalifikácie (upskilling) cielene zameria na marketing a inteligentné „smart“ riadenie prevádzok.

V neposlednom rade zohrá kľúčovú úlohu zavedenie statusu „Rodinná živnosť“. Vzhľadom na to, že v divíziách opráv a osobných služieb dominuje mikropodnikanie, tento legislatívny rámec poskytne potrebnú flexibilitu pre neformálnu rodinnú výpomoc. Stabilizuje sa tak podnikateľské prostredie a podporí kontinuita rodinného podnikania v oboch rodovo vyhranených segmentoch.

3.2 Mzdové podmienky v kontexte ľudských zdrojov v Slovenskej republike

Predložený graf ponúka detailnú analýzu priemerného mzdového ohodnotenia v divíziách 80 Bezpečnostné a pátracie služby, 95 Oprava počítačov a osobných potrieb a 96 Ostatné osobné služby. Údaj pre divíziu 74 Ostatné odborné, vedecké a technické služby nie je možné publikovať pre jeho dôverný charakter.

Graf č.2 Mzdové podmienky v sektore remesiel a osobných služieb vs. priemer SR



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Vizualizované dáta odhaľujú mzdové disparity a kritické finančné limity, ktoré v kombinácii s demografickými zmenami predstavujú pre budúcich zamestnávateľov zásadnú výzvu pri získavaní a udržaní kvalifikovanej pracovnej sily.

Analýza mzdových dát odhaľuje štrukturálne výzvy, ktorým sektor remesiel a osobných služieb čelí pri budovaní svojej konkurencieschopnosti. V porovnaní s národným priemerom hospodárstva, ktorý dosahuje 1 747 €, vykazujú analyzované divízie zaostávanie. Tento deficit je najvypuklejší v kľúčových oblastiach náročných na ľudskú prácu, ako sú bezpečnostné služby s priemernou mzdou 1 039 €, či segment beauty služieb s hodnotou 1 144 €. O niečo priaznivejšiu situáciu, no stále pod celoslovenským priemerom, vykazuje divízia opráv počítačov a osobných potrieb s priemernou mzdou 1 554 €. Takýto stav priamo ohrozuje schopnosť sektora priťahovať mladé talenty a udržať si kvalifikovaných odborníkov. 74 Ostatné odborné, vedecké a technické služby (D - údaj nie je možné publikovať pre jeho dôverný charakter).

V kontexte strategických cieľov rozvoja ľudských zdrojov do roku 2050 definujú tieto mzdové reálie niekoľko nevyhnutných priorít pre budúci vývoj. Nízka mzdová atraktivita potvrdzuje nutnosť cieľa zameraného na profesionalizáciu a budovanie prestíže remesla. Bez legislatívneho ukotvenia titulu „Majster“ a jeho pretavenia do štátom garantovanej značky kvality nedokážu remeselníci obhájiť vyššie ceny svojich služieb, čo predstavuje jedinou cestu k rastu miezd a odlíšeniu sa od nekvalifikovanej konkurencie.

Zároveň mzdová poddimenzovanosť sektora vysvetľuje akútnu potrebu naplnenia cieľa stratégie, ktorý sa opiera o flexibilné dopĺňanie kapacít z tretích krajín. Keďže je tento segment pre domácu mladú generáciu finančne nelukratívny, rýchla integrácia zahraničných expertov cez praktické overovanie zručností sa stáva otázkou ekonomického prežitia prevádzok.

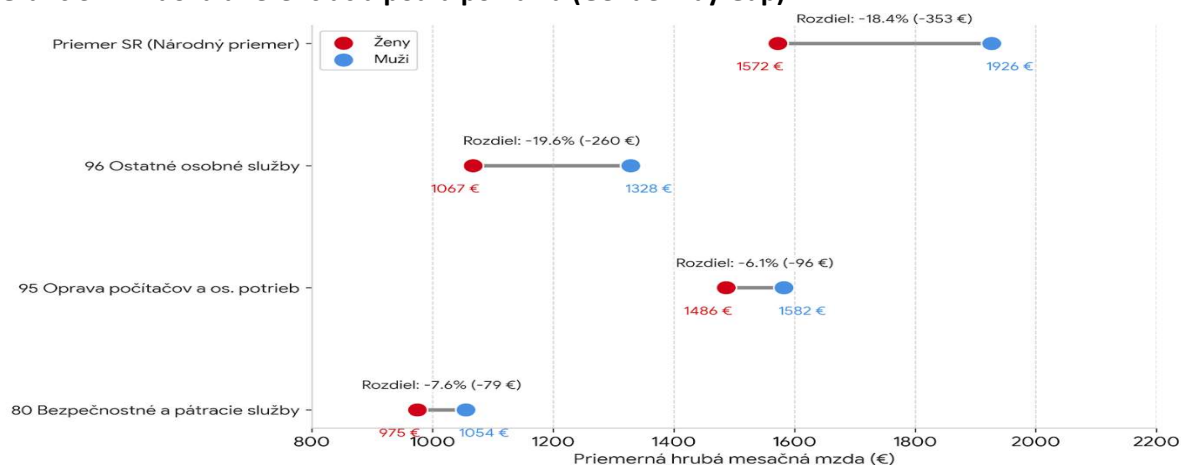
V dlhodobom horizonte je však jediným liekom na nízku produktivitu ukotvenú v adaptácii na technologickú transformáciu tejto stratégie. Nadpodnikové vzdelávacie centrum a zavádzanie smart remesiel či automatizácie predstavujú kľúč k transformácii manuálnej práce na sofistikované služby s vysokou pridanou hodnotou. V horizonte do roku 2050 bude dosahovanie konkurencieschopnej mzdovej úrovne v sektore podmienené najmä technologickými zručnosťami pracovníkov, ktoré prispievajú k znižovaniu rozdielov medzi tradičnými remeslami a ostatnými odvetvami národného hospodárstva.

3.3 Mzdová diferenciácia v sektore podľa pohlavia

Strategická analýza mzdovej diferenciácie v sektore remesiel a osobných služieb poukazuje na výrazné rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami, pričom muži vo všetkých sledovaných kategóriách dosahujú štatisticky vyššie mzdy. Tento rozdiel je obzvlášť výrazný v segmentoch, kde ženy tvoria väčšinu pracovnej sily.

Najvýraznejší rozdiel možno pozorovať v divízii 96 – Ostatné osobné služby, najmä v oblasti kaderníckych a kozmetických služieb. Napriek tomu, že ide o takmer 80 % feminizovaný segment, ženy v ňom zarábajú v priemere o 19,6 % menej, čo predstavuje mesačný rozdiel približne 260 €. Tento jav poukazuje na skrytú vnútornú segregáciu, kde muži častejšie obsadzujú manažérske a vlastnícke pozície alebo sa špecializujú na finančne lukratívnejšie segmenty služieb, akými sú napríklad luxusné barbierstva.

Graf č.3 Mzdová diferenciácia podľa pohlavia (Gender Pay Gap)



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Menej výrazná asymetria je prítomná v divízii 80 Bezpečnostné a pátracie služby. V tejto tradične mužskej doméne dosahuje mzdová strata žien približne 7,5 % (približne 79 € mesačne), čo súvisí najmä s ich častejším zastúpením na administratívnych a dozorných pozíciách namiesto lepšie odmeňovaných zásahových alebo rizikovejších nočných činností. Pri celkovom porovnaní s národným priemerom SR, kde je mzdový rozdiel 18,3 %, je zarážajúce, že silne feminizovaná divízia 96 Ostatné osobné služby tento negatívny celoslovenský trend percentuálne dokonca prekonáva. Takýto stav je v modernej ekonomike služieb strategicky a sociálne dlhodobo neudržateľný.

Identifikovaná nerovnosť v odmeňovaní priamo podkopáva schopnosť sektora udržať si kvalifikovanú ženskú pracovnú silu. V rámci cieľa stratégie, ktorým je profesionalizácia a budovanie prestíže, je kľúčovým riešením zavedenie titulu „Majster“. Tento krok nastaví objektívne štandardy kvality, ktoré sú nezávislé od pohlavia. Štátom garantovaný systém kvalifikácie zároveň vytvorí predpoklady na lepšie uplatnenie kvalifikovaných pracovníčok na trhu, vrátane možnosti dosahovať vyššie ceny za poskytované služby na základe preukázanej odbornosti, čím prispeje k postupnému znižovaniu rozdielov medzi jednotlivými skupinami podnikateľov v sektore.

Pre zvýšenie atraktivity a sociálnej stability je nevyhnutné reagovať na očakávania mladej generácie žien, pre ktoré je princíp rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu prioritou. Strategická propagácia sektora by sa preto mala zamerať na transparentnú kariérnu cestu učň – tovariš – majsterka, ktorá umožňuje dosahovať príjmy na úrovni vyššie kvalifikovaných profesií, v závislosti od odbornosti a podnikateľskej úspešnosti. Pri zabezpečení generačnej obmeny, ktorá je zároveň cieľom tejto stratégie, sa navrhuje zavedenie inštitútu „rodinnej živnosti“ ako nástroja podpory medzigeneračného prenosu podnikania. Cieľom opatrenia je legalizovať a zjednodušiť postavenie pomáhajúcich členov rodiny, ktorými sú v divíziách 95 Oprava počítačov, osobných potrieb a potrieb pre domácnosti a 96 Ostatné osobné služby najčastejšie ženy. Zavedenie tohto inštitútu vytvorí predpoklady pre ich spravodlivejšie finančné ohodnotenie a adekvátne sociálne zabezpečenie.

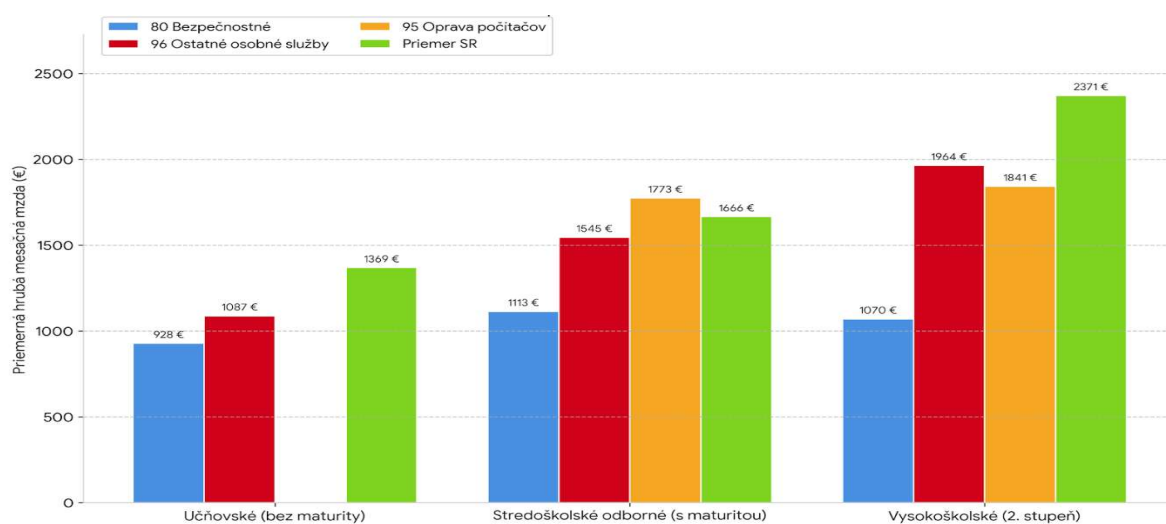
Očakáva sa, že opatrenie prispeje k zníženiu ich súčasnej štatistickej aj ekonomickej znevýhodnenosti a k zvýšeniu transparentnosti pracovných vzťahov v sektore.

3.4 Mzdová diferenciácia v sektore podľa vzdelania

Strategická analýza vzdelanostnej prirážky poukazuje na to, do akej miery je formálne vzdelanie v sektore remesiel a osobných služieb zhodnocované v porovnaní s celonárodným priemerom hospodárstva.

Zistenia zo strategickej analýzy potvrdzujú, že trh práce v sektore remesiel a osobných služieb vykazuje vážne anomálie pri finančnom oceňovaní formálneho vzdelania, ktoré sa výrazne líši od celoštátnych priemerov. Najvypuklejším problémom je takmer úplná absencia vzdelanostnej prirážky, čo je jasne viditeľné v divízii bezpečnostných služieb. Kým v celom hospodárstve mzda so stúpajúcim vzdelaním výrazne rastie (z 1 369 € u učňov na 2 371 € u vysokoškolákov), v bezpečnosti zarábajú stredoškólači s odborným zameraním 1 113 €, či je paradoxne viac než držitelia magisterského titulu, ktorí sú ohodnotení sumou 1 070 €. Tento stav dokazuje plošnú devalváciu akademických titulov v segmente, kde trh platí za samotný výkon služby, nie za formálnu kvalifikáciu.

Graf č.4 Mzdová diferenciácia podľa dosiahnutého vzdelania v sektore



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

V divízii 95 Oprava počítačov, osobných potrieb a potrieb pre domácnosti sa ukazuje dominancia technologických zručností nad titulmi. Stredoškólači s odbornou maturitou tu dosahujú nadštandardný príjem 1 773 €, čím dokonca prekonávajú národný priemer pre túto vzdelanostnú úroveň. Zaujímavým zistením je minimálna prémie za vysokoškolský titul, ktorá v tomto odvetví predstavuje nárast len o symbolických 68 €, takže na 1 841 €. Trh v tejto oblasti masívne oceňuje reálne, aplikovateľné technologické kompetencie, pričom inžiniersky titul vníma ako druhoradý faktor.

Paralelne s uvedenými trendmi analýza odhaľuje hlboké podhodnotenie učňovského školstva. Pracovníci bez maturity, typickí absolventi trojročných učebných odborov, zarábajú v službách približne 1 087 € a v bezpečnosti dokonca len 928 €. Úroveň príjmu, hlboko pod celoslovenským priemerom, signalizuje, že samotný výučný list bez ďalšej špecializácie už dnes negarantuje dôstojný životný štandard.

Tieto asymetrie v odmeňovaní poskytujú exaktné argumenty pre kľúčové opatrenia stratégie rozvoja ľudských zdrojov do roku 2050. V rámci cieľa profesionalizácie a budovania prestíže dáta potvrdzujú, že sektor nepotrebuje akademizáciu, ale zavedenie vlastného systému najvyššej kvality v podobe profesijnej kvalifikácie „Majster“. Tento titul bude reprezentovať „najvyššiu školu remesla“,

ktorá zákazníkom reálne garantuje kvalitu a remeselníkom prinesie zaslúženú cenovú a mzdovú prémie.

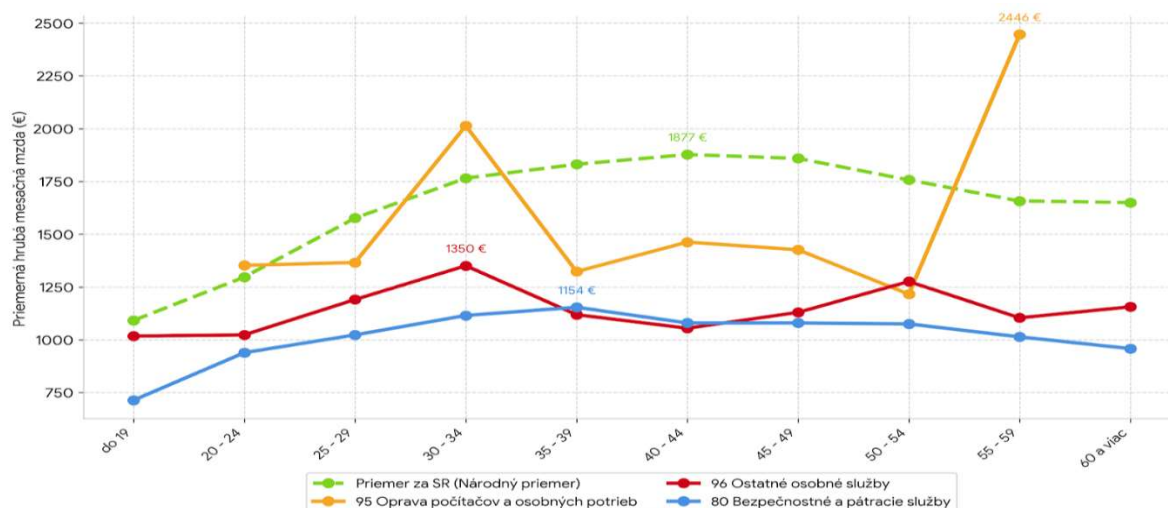
Nízke mzdy pracovníkov so základným vzdelaním zároveň poukazujú na potrebu lepšieho zosúladenia vzdelávacieho systému s požiadavkami praxe najmä prostredníctvom posilnenia prepojenia medzi školami a odbornou praxou v systéme duálneho vzdelávania. Cieľom je predchádzať situáciám, keď absolventi čelia nízkemu mzdovému ohodnoteniu v dôsledku nedostatočne aktuálnych zručností. Skúsenosti z technicky orientovaných odborov, napríklad v oblasti opravy výpočtovej techniky, poukazujú na význam adaptácie na technologické zmeny ako faktora zvyšujúceho uplatniteľnosť a príjmový potenciál absolventov.

V tomto kontexte zohráva nadpodnikové vzdelávacie centrum dôležitú úlohu pri podpore digitalizácie a automatizácie aj v tradične manuálnych odvetviach. Zvyšovanie technologickej úrovne práce pritom vytvára predpoklady pre rast produktivity a postupné zvyšovanie mzdovej úrovne v sektore.

3.5 Mzdová diferenciácia v sektore podľa veku

Strategická analýza mzdovej krivky a prémie za skúsenosti odhaľuje jeden z najkritickejších štrukturálnych problémov v sledovaných divíziách. V porovnaní so štandardným vývojom v slovenskom hospodárstve vykazujú dáta v sektore remesiel a osobných služieb takmer úplnú absenciu takzvanej „prémie za senioritu“. Kým v ostatných odvetviach mzda s pribúdajúcimi rokmi praxe a nadobudnutými skúsenosťami prirodzene rastie, v tomto sektore zostáva mzdová hladina počas celého profesijného života takmer plochá. Tento fakt zásadne demotivuje kvalifikovaných pracovníkov k dlhodobému zotrvaní v odbore.

Graf č.5 Mzdová diferenciácia v sektore podľa vekových skupín (mzdová krivka)



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Pri porovnaní s celonárodným priemerom Slovenskej republiky, kde mzda prirodzene rastie s vekom a vrcholí v kategórii 40 až 44 rokov na úrovni 1 877 €, vykazujú divízie 80 Bezpečnostné a pátracie služby a 96 Ostatné osobné služby extrémne plochý priebeh. V týchto segmentoch trh prakticky neoceňuje senioritu ani lojalitu k remeslu, čo v praxi znamená, že zamestnanec vo veku 25 rokov zarába takmer identickú sumu ako jeho kolega s tridsaťročnou praxou.

Špecifický vývoj možno pozorovať v divízii 95 – Oprava počítačov, osobných potrieb a potrieb pre domácnosti, kde mzdová úroveň vykazuje výraznejšie výkyvy s vrcholom v kategórii 30 – 34 rokov na úrovni 2 013 €. Tento trend pravdepodobne súvisí s vysokou hodnotou špecifických technologických zručností mladšej generácie. Naopak, v silne feminizovaných osobných službách dochádza po 30. roku života k stagnácii mzdovej úrovne približne na úrovni 1 350 €, ktorú pracovníci v ďalšom priebehu kariéry len obmedzene prekračujú. Táto mzdová stagnácia predstavuje významný faktor ovplyvňujúci odchod skúsených pracovníkov do iných odvetví hospodárstva.

Absencia prémie za skúsenosti predstavuje kľúčový analytický argument pre nastavenie strategických cieľov rozvoja ľudských zdrojov do roku 2050. Pre zvýšenie atraktivity a definície kariérnej cesty je nevyhnutné oživiť historickú hierarchiu v línii učeň – tovariš – majster. Vytvorenie jasne definovanej cesty, kde získanie vyššieho statusu prinesie garantovaný finančný skok, dokáže motivovať mladú generáciu k vstupu do sektora a udržať v ňom profesionálov.

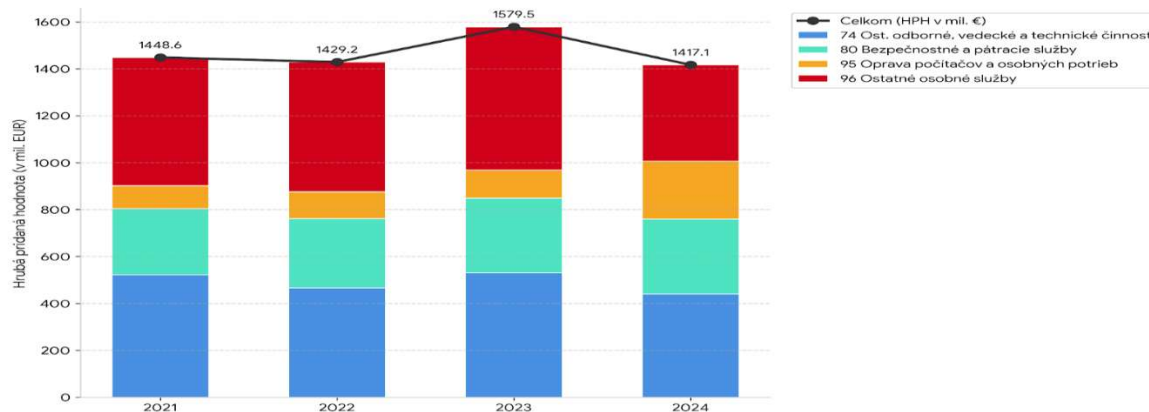
Súčasne s tým cieľ stratégie zameraný na profesionalizáciu a posilnenie prestíže sektora predpokladá, že staršia generácia remeselníkov nad 50 rokov, u ktorej prirodzene dochádza k poklesu fyzickej výkonnosti, získa prostredníctvom titulu „Majster“ možnosť uplatniť sa v oblasti odborného vzdelávania a odovzdávania skúseností. Prechod z dennej manuálnej driny do roly mentorov a inštruktorov v duálnom vzdelávaní im otvorí nové, fyzicky menej náročné zdroje príjmu.

Napokon, s cieľom predchádzať zastarávaniu zručností, adaptácia na technologickú transformáciu prostredníctvom nadpodnikového vzdelávacieho centra zameria svoje modulárne kurzy práve na pracovníkov nad 45 rokov. Osvojenie si práce s umelou inteligenciou, modernou diagnostikou či digitálnymi systémami sú kľúčovým nástrojom, ako u starších vekových kohort zabezpečiť opätovnú rast produktivity, a tým aj reálnych miezd v záverečnej fáze ich kariéry.

3.6 Hrubá pridaná hodnota v sektore

Hrubá pridaná hodnota (ďalej len „HPH“) je jedným z najdôležitejších makroekonomických ukazovateľov. Priamo odráža schopnosť sektora generovať nové bohatstvo nad úroveň nákladov a vstupov. Analýza trendov v rokoch 2021 až 2024 naznačuje výraznú volatilitu a limity tohto segmentu.

Graf č.6 Vývoj hrubej pridanej hodnoty (HPH) v sektore remesiel a osobných služieb



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Strategická analýza HPH poskytuje kľúčový pohľad na makroekonomickú kondíciu sektora remesiel a osobných služieb, keďže priamo odzrkadľuje schopnosť odvetvia generovať nové bohatstvo nad rámec vstupných nákladov. Vývoj v rokoch 2021 až 2024 však odhaľuje značnú volatilitu a naráža

na štrukturálne limity súčasného modelu fungovania. Po období rastu, ktoré vyvrcholilo v roku 2023 na úrovni 1 579,4 mil. €, predbežné dáta za rok 2024 signalizujú alarmujúci prepád celkovej HPH o takmer 10 % na 1 417 mil. €. Tento negatívny trend naznačuje, že sektor bol disproporčne zasiahnutý infláciou, rastom cien energií a ochladením dopytu, pričom zvýšené náklady nedokázali prevádzky plne premietnuť do koncových cien pre spotrebiteľov.

Najväčšiu mieru zraniteľnosti vykazuje divízia 96 Ostatné osobné služby, v ktorej pridaná hodnota medziročne klesla zo 611 mil. € na kritických 410 mil. €. Keďže ide o segment postavený na vysokej intenzite živej práce, akýkoľvek pokles kúpyschopnosti obyvateľstva sa tu okamžite prejavuje radikálnym znížením profitability. Naopak, pozitívny vývoj možno pozorovať v divízii 95 – Oprava počítačov, osobných potrieb a potrieb pre domácnosti, ktorá poukazuje na význam technologicky orientovaných remesiel. Jej pridaná hodnota sa medzi rokmi 2023 a 2024 viac ako zdvojnásobila (na 246,4 mil. €), čo potvrdzuje existenciu výraznej technologickej prémie a neutíchajúci dopyt trhu po údržbe moderných zariadení.

Klesajúca alebo stagnujúca pridaná hodnota v manuálnych divíziách vytvára dlhodobý tlak na znižovanie miezd, čo priamo ohrozuje stabilitu zamestnanosti. V kontexte strategických cieľov rozvoja ľudských zdrojov do roku 2050 je preto nevyhnutné zamerať sa na zvrátenie tohto trendu prostredníctvom troch kľúčových pilierov.

Adaptácia na technologickú transformáciu súvisí s jedným z cieľov stratégie a úspech divízie opráv výpočtovej techniky jasne ukazuje, že cestou k vyššej HPH sú „smart“ remeslá. V tomto kontexte sa navrhuje vytvorenie nadpodnikového vzdelávacieho centra ako nástroja podpory rekvalifikácie pracovníkov v sektore služieb, najmä v oblasti práce s umelou inteligenciou a pokročilou diagnostikou.

Zavedenie tohto opatrenia vytvorí predpoklady pre zvyšovanie produktivity práce a efektívnejšie poskytovanie služieb pri zachovaní ich kvality, čím prispeje k rastu pridanej hodnoty v sektore.

Profesionalizácia cez titul „Majster“ súvisí s poklesom HPH v osobných službách, ktorý je často spôsobený neschopnosťou konkurovať neodbornej práci v sivej ekonomike. Legislatívne ukotvený titul „Majster“ vytvorí štátom garantovanú prémiovú značku – tzv. „zlatú pečať“. Tento status poskytne odborníkom silný marketingový argument pre zvýšenie cien, čo sa priamo premietne do rastu pridanej hodnoty na úrovni podnikov aj celého sektora.

Flexibilné dopĺňanie kapacít v rastúcich segmentoch, ako sú bezpečnostné služby či opravy, je limitované akútnym nedostatkom pracovnej sily. Kým systém duálneho vzdelávania postupne pripraví novú generáciu odborníkov, je potrebné súčasne vytvárať podmienky pre flexibilnú integráciu kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín, čo súvisí s ďalším cieľom tejto stratégie. Rýchlejšie reagovanie na dopyt na trhu práce prispeje k zníženiu strát pridanej hodnoty, ku ktorým dochádza v dôsledku nedostatočných kapacít a odmietania zákaziek.

3.7 Výdavky na inovácie v sektore

Strategická analýza sektora remesiel a osobných služieb zahŕňajúca divízie 74, 80, 95 a 96 poukázala na významný metodologický a inovačný nedostatok. Pri pokuse o extrakciu výdavkov na inovácie z dát Štatistického úradu SR (štandardizované zisťovanie CIS) sa ukázalo, že inovačné aktivity v tomto segmente nie sú v rámci existujúcej metodiky dostatočne zachytené. Pre ilustráciu významu tohto systémového nedostatku možno použiť porovnanie s príbuznými sektormi. Kým v celonárodnom priemere SR inovuje 32,2 % podnikov s výdavkami 1,85 miliardy eur, v tradičnej výrobe odevov podiel inovujúcich firiem klesá na 23,3 % (výdavky 1,6 mil. €) a v stavebníctve dokonca na 17,6 % (výdavky 13,4 mil. Vzhľadom na dominanciu živnostníkov v sektore remesiel a osobných služieb možno

predpokladať, že ich inovačná aktivita je nízka alebo má prevažne netechnologický charakter menšieho rozsahu, ktorý štatistiky výskumu a vývoja zachytávajú len obmedzene.

Absencia dát a extrémne nízke investície do inovácií v príbuzných odboroch predstavujú obrovskú bariéru pri transformácii remesiel na moderný ekosystém. Tieto zistenia priamo vynucujú realizáciu stanovených strategických cieľov do roku 2050.

Keďže štát má obmedzené možnosti presne identifikovať a plošne podporovať inovačné aktivity u drobných poskytovateľov služieb, významnú úlohu v tejto oblasti môže zohrávať Nadpodnikové vzdelávacie centrum (ďalej len „NVC“) pod záštitou Slovenskej živnostenskej komory (ďalej len „SŽK“). V rámci strategického cieľa súvisiaceho s adaptáciou na technologickú transformáciu NVC nesmie len dobiehať vymeškané základné vzdelanie, ale musí fungovať ako hlavný akcelerátor inovácií. Krátke modulárne kurzy zamerané na zavádzanie umelej inteligencie a automatizácie (napr. smart objednávkové systémy či 3D skenovanie v rezbárstve) sú jedinou cestou, ako do tohto nemeraneho sektora integrovať moderné technologické postupy.

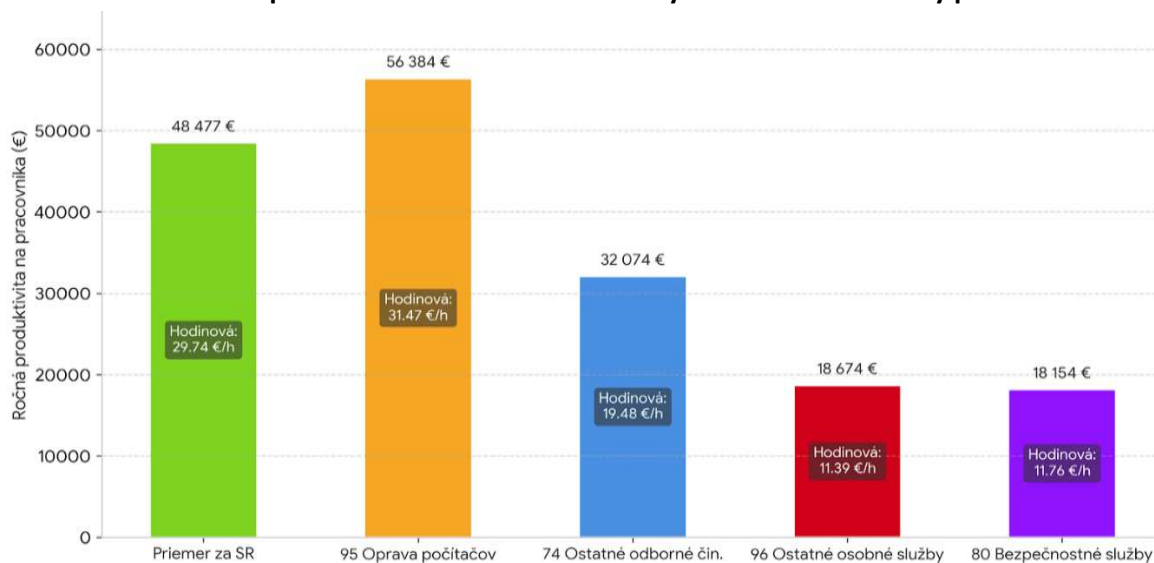
Nízke inovačné výdavky často pramenia z nedostatku kapitálu. Cieľ stratégie zahŕňa profesionalizáciu (titul Majster), pretože ak živnostníci súťažia výhradne cenou, nezostávajú im zdroje na nákup nových technológií. Legislatívne ukotvenie titulu „Majster“ spojené so získaním „zlatej pečate“ vytvorí priestor pre lepšie finančné ohodnotenie kvality. Takto kumulovaný kapitál budú môcť majstri spätne investovať do zelených a digitálnych inovácií, čím zvýšia svoju konkurencieschopnosť.

Pre digitálne natívnu mladú generáciu je technologicky zaostalé pracovné prostredie absolútne neatraktívne, preto cieľom tejto stratégie je aj zvýšenie atraktivity remesiel. Pokiaľ sa remeslá nepretransformujú na preukázateľne vyspelé „smart remeslá“, sektor nedokáže v horizonte do roku 2050 prilákať nových pracovníkov, čo len prehĺbi už dnes kritický demografický deficit.

3.8 Produktivita práce v sektore

Produktivita práce je kľúčovým determinantom schopnosti sektora generovať zisk a vyplácať konkurencieschopné mzdy. Z exaktného porovnania s národným priemerom, ktorý tvorí takmer 48 500 € pridanej hodnoty na jedného pracovníka ročne a necelých 30 € na odpracovanú hodinu vyplýva fundamentálny štrukturálny problém tradičných remesiel a osobných služieb.

Graf č.7 Produktivita práce v sektore remesiel a osobných služieb vs. národný priemer



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Strategická analýza produktivity práce odhaľuje kľúčové faktory, ktoré determinujú schopnosť sektora generovať zisk a vyplácať konkurencieschopné mzdy. Pri exaktnom porovnaní s národným priemerom Slovenskej republiky, kde pridaná hodnota na jedného pracovníka dosahuje takmer 48 500 € ročne, teda približne 30 € na odpracovanú hodinu, vystupuje do popredia fundamentálny štrukturálny problém tradičných remesiel a osobných služieb.

V divíziách 80 Bezpečnostné a pátracie služby a 96 Ostatné osobné služby sa produktivita pohybuje hlboko pod celoslovenským priemerom, pričom dosahuje len približne 18 100 až 18 600 € ročne. V prepočte predstavuje zhruba 11,40 až 11,70 € na hodinu. Tieto nízke hodnoty sú do značnej miery dôsledkom vysokej náročnosti na nezastupiteľnú živú prácu. V prevažne manuálnych odboroch, ako sú kaderníctvo či kozmetika, naráža produktivita práce na prirodzené fyzické limity, keďže pracovník nedokáže bez zníženia kvality obslúžiť výrazne vyšší počet zákazníkov v danom časovom úseku.

Odlišný vývoj možno pozorovať v divízii 95 – Oprava počítačov, osobných potrieb a potrieb pre domácnosti. Produktivita práce na pracovníka tu dosahuje približne 56 400 €, resp. 31,47 € na hodinu, čím prevyšuje národný priemer. Tento rozdiel poukazuje na prítomnosť tzv. technologickej prémie, ktorá je výsledkom využívania odborného know-how a technologických riešení. Ide o príklad segmentu, v ktorom technologicky orientované remeslá dosahujú vyššiu pridanú hodnotu bez potreby zvýšenej fyzickej záťaže.

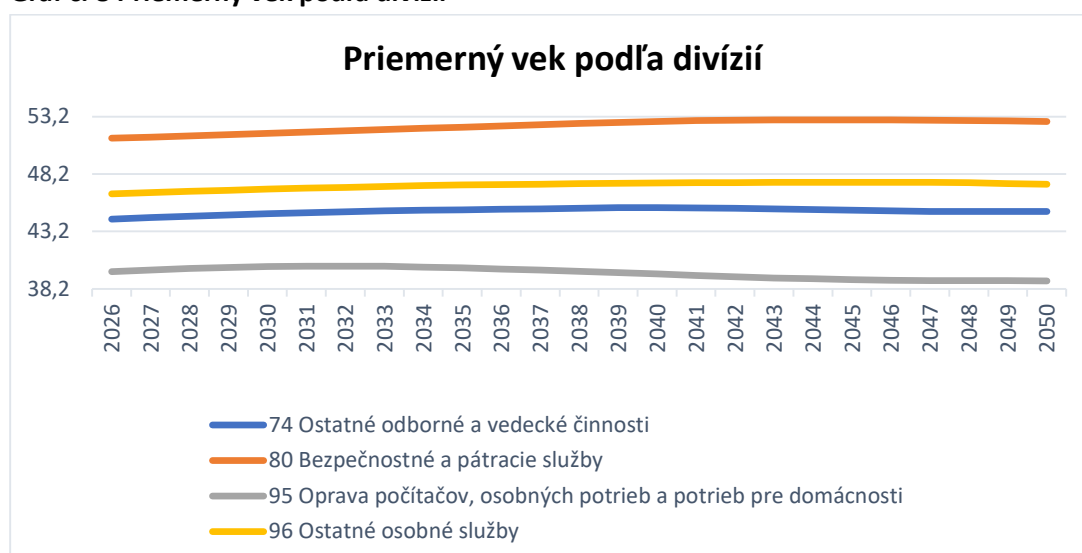
4 Aktuálne trendy, predpokladané vývojové tendencie v sektore a výzvy s dopadom na ľudské zdroje do roku 2050

4.1 Predikcia vývoja ľudských zdrojov s ohľadom na kľúčové trendy

Vývoj sektora remesiel a osobných služieb do roku 2050 bude priamo formovaný konvergenciou troch kľúčových megatrendov – nezastaviteľného demografického poklesu, exponenciálneho technologického pokroku a zelenej transformácie. Tieto dynamické javy nevyhnutne vyvolajú hlboké štrukturálne zmeny na trhu práce a predefinovanie povahy remeselnej činnosti. Aktuálne trendy naznačujú, že sektor postupne opúšťa éru masovej, nízkonákladovej manuálnej práce a pod tlakom externých podmienok prechádza do fázy, kde prežitie a konkurencieschopnosť závisia od vysokej špecializácie, inovácií a nadštandardnej kvality poskytovaných služieb.

Predikcia priemerného veku v grafe č. 8 reflektuje očakávaný prirodzený úbytok pracovníkov a nevyhnutnosť včasnej prípravy personálnych rezerv.

Graf č. 8 Priemerný vek podľa divízií



Zdroj: Vlastný prepočet ASR z dát ŠÚ SR

Najvýraznejšou výzvou s priamym dopadom na ľudské zdroje je demografická kríza. Starnutie populácie a masívny odchod súčasnej, najskúsenejšej generácie majstrov do dôchodku spôsobia v nasledujúcich dvoch desaťročiach kritický výpadok tradičnej pracovnej sily. Predikcia vývoja ľudských zdrojov preto ukazuje, že sektor sa už nebude môcť spoliehať výhradne na kvantitatívny prírastok mladých absolventov zo stredných škôl. Graf č. 8 znázorňuje strednodobú a dlhodobú prognózu vývoja priemerného veku zamestnancov v štyroch špecifických divíziách sektora služieb medzi rokmi 2026 a 2050. Z vizualizácie je zrejmé, že trh práce v týchto odvetviach je demograficky silne stratifikovaný, pričom rozdiely medzi najstaršou a najmladšou divíziou dosahujú v celom sledovanom období viac ako 12 rokov. Dominantnou črtou grafu je postavenie divízie 80 Bezpečnostné a pátracie služby, ktorá vykazuje najvyššiu mieru starnutia. Priemerný vek v tomto odvetví začína na hranici 51,3 roka a postupne graduje k úrovni 53 rokov, čo signalizuje kritickú potrebu riešenia generačnej obmeny.

V tesnom závese sa nachádza divízia 96 Ostatné osobné služby, kde sa priemerný vek stabilne pohybuje v pásme 46,5 až 47,5 roka. Obe tieto divízie čelia podobnému trendu lineárneho starnutia, ktorý kulminuje v prvej polovici 40. rokov 21. storočia.

Naopak, divízia 95 Oprava počítačov a osobných potrieb predstavuje najmladší segment trhu. Po počítačnom miernom náraste k hranici 40 rokov v roku 2033 začína priemerný vek v tejto divízii ako v jedinej súvisle klesať. Tento jav naznačuje, že technologicky orientované odbory sú schopné efektívnejšie priťahovať nastupujúcu generáciu, čím dochádza k prirodzenému omladzovaniu personálneho substrátu.

Divízia 74 Ostatné odborné a vedecké činnosti si udržiava stredovú pozíciu s priemerným vekom okolo 45 rokov, pričom po dosiahnutí maxima v roku 2040 vykazuje stabilizáciu. Celkový pohľad na graf potvrdzuje, že kým technické a vedecké odvetvia dokážu demografický tlak regulovať, tradičné odvetvia služieb a bezpečnosti smerujú k starnutiu pracovnej sily.

Stratégie riadenia ľudského kapitálu sa budú orientovať na predlžovanie aktívneho pracovného života prostredníctvom zapájania starších odborníkov do rolí mentorov, na systematickú podporu generačnej výmeny v rodinných živnostiach a na riadenú, flexibilnú integráciu kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín. Súčasne sa bude meniť aj štruktúra trhového dopytu. Starnúca populácia v rámci tzv. striebornej ekonomiky bude generovať zvýšený dopyt po prispôbených osobných službách, asistenčných technológiách a bezbariérových riešeniach, čo si vyžiada rozvoj nových typov sociálnych, zdravotných a empatických zručností u poskytovateľov služieb.

Paralelne s demografiou menia podstatu remesla technologické inovácie a všadeprítomná digitalizácia. Predikcia do roku 2050 jednoznačne naznačuje prechod k takzvaným „smart“ remeslám. Rutinné úkony v administratíve, komunikácii so zákazníkom, rezervačných procesoch či dokonca v základnej diagnostike a bezpečnostných službách budú plne automatizované alebo riadené umelou inteligenciou. Pracovná sila budúcnosti bude musieť organicky kombinovať tradičnú manuálnu zručnosť s vysokou digitálnou gramotnosťou. Zatiaľ čo dnes sektor trpí nedostatkom inovácií, v blízkej budúcnosti budú opravári, údržbári, kaderníci, obuvníci, či kozmetici bežne využívať 3D skenovanie, zariadenia internetu vecí IoT a prediktívnu údržbu. Tento technologický posun vytvorí enormný tlak na systém celoživotného vzdelávania. Keďže úzko technické zručnosti budú rýchlo zastarávať a remeselníci sa budú musieť kontinuálne rekvalifikovať prostredníctvom krátkych modulárnych kurzov, aby vôbec udržali krok s trhom.

Zásadným motorom budúceho rastu a transformácie zručností sa stane environmentálna udržateľnosť a prechod hospodárstva na princípy obehovej ekonomiky. Európska legislatíva prinesie historickú renesanciu opravárenských a údržbárskych remesiel. V tejto súvislosti možno očakávať nárast zamestnanosti a pridanej hodnoty v divíziách zameraných na opravu technológií, recykláciu textilu či renováciu spotrebných predmetov. Tento trend posilňuje význam opravárenských činností ako dôležitého prvku prechodu na obehové hospodárstvo a udržateľné modely spotreby. V tomto kontexte bude potrebné rozvíjať vedomosti a zručnosti pracovnej sily v oblasti nových udržateľných materiálov, ekologických postupov spracovania a certifikovaných procesov recyklácie. Zelená transformácia tak pre remeslá prestane byť iba legislatívnou záťažou a stane sa kľúčovým generátorom nových podnikateľských príležitostí.

Všetky tieto tendencie sa premietajú do kľúčovej socio-ekonomickej výzvy, ktorou je potreba výrazného zvýšenia produktivity práce a atraktivity sektora pre mladú generáciu. Ploché mzdové krivky a nízka pridaná hodnota v manuálnych službách sú v strednodobom horizonte neudržateľné. Predpokladaný vývoj do roku 2050 preto diktuje nutnosť profesionalizácie a budovania prestíže napríklad cez štátom garantovaný titul „Majster“. Aby remeslá dokázali mzdovo konkurovať iným

odvetviach a lákať talenty, ľudský kapitál sa bude musieť koncentrovať na prémiový segment trhu. Budúcnosť sektora tak neleží v udržiavaní armády lacnej pracovnej sily, ale vo formovaní úzko profilovaných, technologicky nadštandardne vybavených a ekologicky uvedomelých profesionálov, ktorých majstrovstvo dokáže na trhu obhájiť prémiové finančné ohodnotenie.

4.2 Umelá inteligencia, automatizácia a robotizácia a ich vplyv na štruktúru práce (horizont 2050)

Nástup umelej inteligencie (ďalej len „AI“), pokročilej automatizácie a robotizácie predstavuje pre sektor remesiel a osobných služieb v horizonte do roku 2050 najzásadnejšiu technologickú revolúciu v jeho novodobej histórii. Hoci bol tento segment tradične vnímaný ako oblasť založená najmä na manuálnej práci, prebiehajúce zmeny tento pohľad postupne menia. Integrácia moderných technológií už v súčasnosti nepredstavuje hrozbu plošnej straty pracovných miest, ale naopak, pôsobí ako nevyhnutný katalyzátor pri riešení akútneho demografického deficitu a pri skokovom zvyšovaní historicky nízkej produktivity práce. Do roku 2050 sa autonómne systémy a algoritmy stanú integrálnou súčasťou remeselných dielní a prevádzok osobných služieb, čo zmení samotnú organizáciu, charakter a spoločenské vnímanie remeselnej práce.

Vplyv týchto technológií na štruktúru každodennej práce sa prejaví predovšetkým úbytkom rutinných, fyzicky vyčerpávajúcich a nebezpečných úkonov, ktoré budú plne delegované na stroje a softvér. V bezpečnostných službách nahradia neefektívne a pre ľudský organizmus náročné fyzické obchôdzky autonómne drony a kamerové systémy s prediktívnou umelou inteligenciou, ktorá dokáže v reálnom čase analyzovať vzorce správania a predvídať incidenty ešte pred ich vypuknutím. V oblasti opráv elektroniky a potrieb pre domácnosti prevezme zdĺhavé hľadanie porúch umelá inteligencia napojená na smart diagnostiku. Remeselníkovi ponechá len samotný fyzický a vysoko špecializovaný zásah. V silne feminizovaných osobných službách zasa automatizácia úplne prevezme rezervačnú agendu, dynamickú cenotvorbu, správu skladových zásob a personalizovaný marketing, vďaka čomu sa pracovníci budú môcť plne sústrediť na samotný výkon kreatívnej služby a budovanie klientskeho vzťahu.

Táto technologická transformácia vyvolá do roku 2050 reštrukturalizáciu profilu ideálneho zamestnanca a povedie k vzniku úplne novej kategórie takzvaného „hybridného remeselníka“. Od pracovnej sily sa už nebude vyžadovať len excelentná manuálna zručnosť, ale predovšetkým vysoká úroveň digitálnej gramotnosti, schopnosť obsluhovať zložité softvérové rozhrania a vyhodnocovať dáta. Fyzická sila a manuálna vytrvalosť prestanú byť primárnymi kritériami úspechu, čím sa mnohé tradične maskulínne a fyzicky namáhavé profesie stanú plne dostupnými pre ženy či starších pracovníkov. Práca v sektore sa posunie od jednoduchej realizácie k riadeniu procesov, pričom človek bude vystupovať v role operátora a supervízora technológií, zatiaľ čo inteligentné stroje a kolaboratívne roboty tzv. koboty prevezmú hrubú prácu.

Úspešné zvládnutie tohto prechodu si však vyžiada enormné a cielené investície do adaptácie ľudského kapitálu, keďže mzdová a kariérna priepasť medzi technologicky adaptovanými majstrami a tými, ktorí ustrnú pri starých postupoch, sa bude drasticky prehĺbovať. Umelá inteligencia a robotizácia prinesú paradoxný, no logický efekt. Čím viac rutinných činností bude zautomatizovaných, tým vyššiu trhovú hodnotu získa to, čo stroj nedokáže replikovať. Ide o ľudskú empatiu, unikátnu kreativitu, komplexné riešenie neštandardných problémov a jemnú motoriku. Vzdelávací systém, strategicky riadený cez Nadpodnikové vzdelávacie centrum, bude musieť masívne rekvifikovať existujúcu pracovnú silu na plynulú symbiózu so smart technológiami.

Ak sektor dokáže do roku 2050 túto transformáciu strategicky podchytiť, automatizácia ho nezničí, ale naopak, definitívne ho zbaví nálepky nízko platenej manuálnej driny a premení ho na vysoko produktívny, lukratívny a technologicky prestížny pilier slovenskej ekonomiky.

4.3 Digitálna, zelená a sociálna transformácia (horizont 2050)

Horizont do roku 2050 prinesie do sektora remesiel a osobných služieb konvergenciu procesov digitálnej, zelenej a sociálnej transformácie. Táto takzvaná „trojitá tranzícia“ nepredstavuje len vonkajší regulačný tlak, ale komplexnú zmenu samotnej paradigmy fungovania tohto segmentu. Pre oblasť ľudských zdrojov to znamená historický prechod od jednorazového získania výučného listu k modelu permanentnej, celoživotnej adaptácie. Kým v minulosti sa tieto tri sféry vyvíjali izolovane, do polovice 21. storočia sa stanú absolútne nedeliteľnými. Pracovná sila, ktorá nedokáže organicky prepojiť technologickú zdatnosť s ekologickou zodpovednosťou a sociálnou empatiou, stratí na trhu svoju relevanciu.

Digitálna transformácia v tomto dlhodobom horizonte definitívne prekročí hranice jednoduchej automatizácie a naplno integruje remeslá do platformovej ekonomiky a digitálnych ekosystémov. Pre ľudské zdroje to znamená nevyhnutnosť plošného budovania pokročilej digitálnej gramotnosti. Remeselník budúcnosti bude musieť plynule ovládať nielen svoje fyzické nástroje, ale aj cloudové rezervačné systémy, digitálny marketing, analytiku zákazníckych dát a rozhrania internetu vecí IoT. Vzdelávací systém, posilnený o nadpodnikové vzdelávacie centrum, bude musieť masívne využívať technológie ako virtuálna a rozšírená realita (ďalej len „VR/AR“) pre rýchly a bezpečný nácvik nových zručností. Najväčšou výzvou v tejto oblasti bude prekonanie digitálnej priepasti u staršej generácie pracovníkov, ktorej udržanie na trhu práce je z demografického hľadiska kritické.

Zelená transformácia predefinuje materiálovú a procesnú podstatu sektora, pričom ju posunie od lineárneho modelu spotreby k plne cirkulárnej ekonomike. Globálne a európske iniciatívy, predovšetkým legislatíva „Právo na opravu“, vyvolajú renesanciu opravárenských služieb a údržby. Pre ľudský kapitál to predstavuje nutnosť osvojenia si úplne nových „zelených zručností“. Opravári technológií či obuvníci sa stanú kľúčovými aktérmi udržateľnosti, čo si bude vyžadovať znalosti o ekologických materiáloch, upcyklácii a energetickej efektívnosti. Rovnako v osobných beauty službách nastúpi štandard „zero-waste“ prevádzok a využívanie biologicky odbúrateľných produktov. Zelená transformácia tak prestane byť vnímaná ako nákladová záťaž a stane sa hlavným argumentom pre zvyšovanie pridanej hodnoty práce.

Sociálna transformácia bude priamou odpoveďou na meniace sa hodnoty spoločnosti, starnutie obyvateľstva a potrebu inkluzívnejšieho trhu práce. Remeslá a osobné služby čelia výzve prebudovať svoju vnútornú kultúru tak, aby bola atraktívna pre mladú, hodnotovo orientovanú generáciu, ktorá popri mzde vyžaduje aj zmysluplnosť práce, flexibilitu a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Zároveň si táto transformácia vyžiada aktívne stieranie rodových stereotypov a neakceptovateľných mzdových rozdielov, ktoré dnes deformujú divízie osobných aj bezpečnostných služieb. Zo strany spotrebiteľov zasa extrémne stúpne dopyt po službách s vysokou mierou personalizácie, etického prístupu a sociálnej empatie voči starším a zraniteľným klientom.

Úspešné zvládnutie predmetnej trojitej transformácie do roku 2050 vyústi do sformovania nového profilu profesionála. Z manuálneho pracovníka sa stane komplexný expert, ktorého odbornosť bude garantovaná statusom „Majstra“. Takýto odborník bude využívať digitálne technológie na maximalizáciu svojej produktivity, zelené postupy na minimalizáciu ekologickej stopy a svoje sociálne kompetencie na budovanie pevných, etických vzťahov s komunitou a zákazníkmi. Zlyhanie v adaptácii na túto komplexnú zmenu by znamenalo marginalizáciu sektora, zatiaľ čo jej proaktívne uchopenie

garantuje remeslám a osobným službám pozíciu jedného z najodolnejších a najprestížnejších pilierov modernej slovenskej ekonomiky.

4.4 Iné trendy (horizont 2050)

Okrem hlavných megatrendov, akými sú demografické zmeny a trojitá transformácia, bude sektor remesiel a osobných služieb do roku 2050 formovaný aj ďalšími špecifickými vývojovými tendenciami. Tieto trendy predefinujú nielen obchodné modely, ale najmä samotný charakter výkonu práce a požiadavky na profil pracovníka. Jedným z najvýraznejších javov bude nezastaviteľná platformizácia sektora a rozmach takzvanej „gig ekonomiky“, známej ako ekonomiky voľnej nohy.

Tradičné modely zamestnávania a klasické živnosti budú čoraz viac dopĺňané, alebo dokonca nahrádzané dynamickou prácou cez digitálne platformy, ktoré budú v reálnom čase prepájať dopyt zákazníkov s ponukou voľných kapacít remeselníkov. Pre oblasť ľudských zdrojov to prináša obrovskú výzvu v podobe nutnosti formovania nových zručností v oblasti digitálneho seba-managmentu, budovania osobnej značky na sieťach a online reputácie. Zároveň to však vytvorí tlak na legislatívu a sociálny systém, aby dokázali chrániť týchto nezávislých pracovníkov pred prekarizáciou práce a garantovali im adekvátne sociálne a zdravotné zabezpečenie. K tomu môže výrazne dopomôcť flexibilnejší štatút „Rodinná živnosť“.

Ďalším určujúcim trendom bude prechod od poskytovania štandardizovaných služieb k hyperpersonalizácii a zážitkovej ekonomike. Zákazník v roku 2050 už nebude vyhľadávať len prostú opravu predmetu alebo základnú osobnú službu, ale bude vyžadovať komplexný, na mieru šitý zážitok. Remeselník sa z pozície manuálneho vykonávateľa posunie do roly odborného konzultanta, dizajnéra a tvorcu hodnôt. Obuvník nebude len šiť obuv, ale pomocou 3D skenerov a analýzy dát navrhne ergonomickú obuv zohľadňujúcu zdravotný stav klienta. Kozmetička bude fungovať ako holistický poradca pre wellbeing. Tento posun si vyžiada radikálnu zmenu v mäkkých zručnostiach pracovnej sily. Kľúčovými kompetenciami sa stanú kognitívna flexibilita, vysoká emocionálna inteligencia, psychológia predaja a schopnosť aktívne riadiť celú zákaznícku cestu.

V globálnom kontexte bude sektor výrazne ovplyvnený trendom globalizácie, teda spojením lokálnej odolnosti s globálnym zdieľaním know-how. V dôsledku opakujúcich sa narušení globálnych dodávateľských reťazcov a tlaku na znižovanie uhlíkovej stopy sa výroba a opravy presunú späť na lokálnu úroveň. Miestni remeselníci však budú pri svojej práci bežne využívať globálne „open-source“ databázy a medzinárodné digitálne knižnice. Opravár domácich spotrebičov si v budúcnosti náhradný diel neobjedná z iného kontinentu, ale stiahne si jeho digitálny model a vytlačí si ho priamo v dielni na 3D tlačiarňi. Pre ľudské zdroje to znamená absolútnu nutnosť hybridných zručností, kde pracovník musí dokonale ovládať lokálne materiály a podmienky, no zároveň musí byť schopný plynule pracovať s globálnymi softvérovými nástrojmi a anglickou technickou dokumentáciou.

Mimoriadne dôležitým trendom, ktorý priamo reaguje na starnutie populácie a predlžovanie veku odchodu do dôchodku, bude implementácia pokročilej bio-ergonómie a zameranie na dlhovekosť v povolani. Keďže remeslá a osobné služby historicky patria medzi fyzicky najviac opotrebovávajúce profesie, udržanie starších majstrov v aktívnej službe si vyžiada radikálnu zmenu pracovného prostredia. Do každodennej praxe vstúpia technológie zamerané na rozšírenie fyzických schopností človeka, ako sú napríklad ľahké nositeľné exoskelety, ktoré odľahčia chrbticu pri dvíhaní bremien, alebo inteligentné pracovné stoly, ktoré sa autonómne prispôbujú biometrii pracovníka. Ochrana zdravia pri práci sa tak pretransformuje z defenzívnej byrokracie na proaktívny systém riadenia ľudskej výkonnosti.

Syntéza týchto špecifických trendov jasne ukazuje, že trh práce v sektore remesiel a osobných služieb sa do roku 2050 extrémne diverzifikuje. Pracovníci budú musieť balansovať medzi nezávislosťou v platformovej ekonomike a budovaním personalizovaných vzťahov so zákazníkmi, pričom ich fyzická práca bude pod neustálou ochranou technologických inovácií.

Úspešná adaptácia na tieto „iné trendy“ opätovne podčiarkuje nevyhnutnosť zavedenia prestížneho statusu „Majster“, ktorý bude slúžiť ako kompas kvality v roztrieštenej gig ekonomike, a rovnako zdôrazňuje kľúčovú úlohu nadpodnikového vzdelávacieho centra pri nepretržitom doškolení profesionálov v oblasti digitálnych nástrojov, psychológie predaja, či obsluhy 3D tlačie.

4.5 Kľúčové dôsledky pre ľudské zdroje

Kumulatívne pôsobenie demografických, technologických a environmentálnych megatrendov vyústi do roku 2050 do fundamentálnej zmeny celej paradigmy riadenia a štruktúry ľudských zdrojov v sektore remesiel a osobných služieb. Najzásadnejším dôsledkom bude definitívny zánik tradičného modelu jednorazovej kvalifikácie, pri ktorom pracovníkovi stačili vedomosti nadobudnuté počas stredoškolského štúdia na celú jeho profesionálnu kariéru. Namiesto toho sa absolútnou nutnosťou stane budovanie mimoriadne adaptabilnej pracovnej sily, ktorej profil bude postavený na koncepte takzvaných hybridných zručností. Tento nový typ profesionála bude musieť organicky spájať hlbokú manuálnu zručnosť s pokročilou digitálnou gramotnosťou, environmentálnym povedomím a vysokou emocionálnou inteligenciou potrebnou pre hyperpersonalizovanú prácu s náročným zákazníkom.

Táto radikálna premena kvalifikačných požiadaviek vyvolá bezprostredný tlak na komplexnú transformáciu vzdelávacieho ekosystému a prístupu k rozvoju talentov. Kľúčovým dôsledkom pre ľudské zdroje bude masívny presun ťažiska od formálneho počiatočného vzdelávania smerom k agilnému, celoživotnému vzdelávaniu. Tradičné učebné odbory budú musieť byť úzko prepojené s praxou prostredníctvom posilneného duálneho vzdelávania pod vedením certifikovaných majstrov. Pre už aktívnu pracovnú silu to znamená nevyhnutnosť pravidelnej rekvalifikácie cez flexibilné, vysoko špecializované modulárne kurzy. Zastrešenie týchto procesov prostredníctvom inštitúcií, akou je plánované nadpodnikové vzdelávacie centrum, zaručí, že existujúci remeselníci nebudú vytlačení z trhu v dôsledku technologického zastarávania ich pôvodných pracovných postupov.

Ďalším kritickým dôsledkom bude nutnosť aktívneho a strategického riadenia prehlbujúceho sa demografického deficitu. Keďže domáce zdroje mladej pracovnej sily nebudú postačovať na pokrytie trhového dopytu a nahrádzanie odchádzajúcich ročníkov, sektor bude nútený zásadne diverzifikovať svoje personálne kapacity. To v praxi znamená prechod od pasívneho náboru k vytváraniu inkluzívneho pracovného prostredia, ktoré dokáže bezproblémovo integrovať kvalifikovaných odborníkov z tretích krajín, a to primárne prostredníctvom praktického overovania ich reálnych zručností priamo v dielňach. Súčasne sa HR stratégie budú musieť zamerať na staršiu generáciu domácich pracovníkov. Ich udržanie v aktívnom pracovnom živote si vyžiada zavádzanie bio-ergonomických inovácií na ochranu zdravia a ich systematický presun z fyzicky extrémne náročných pozícií do vážnych rolí odborných mentorov a inštruktorov.

V neposlednom rade bude kľúčovým dôsledkom týchto zmien enormný tlak na udržanie pracovníkov a celkové zvýšenie sociálno-ekonomickej prestíže sektora. V prostredí narastajúcej „gig ekonomiky“ a platformizácie práce, ktoré často vedú k nestabilite príjmov a absencii sociálnych istôt, bude musieť sektor pre svojich kľúčových ľudí vybudovať silné stabilizačné mechanizmy. Ústredným nástrojom sa stane renesancia transparentnej kariérnej cesty, pevne ukotvanej v historickej, no zmodernizovanej hierarchii učení – tovariš – majster.

Plnohodnotná legislatívna a trhová implementácia štátom garantovanej profesijnej kvalifikácie „Majster“ poskytne pracovníkom hmatateľnú víziu dlhodobého profesionálneho rastu, spoločenského uznania a garanciu nadštandardného finančného ohodnotenia. Iba premena remesiel na moderné, technologicky vyspelé a lukratívne povolania s jasnou kariérnou perspektívou dokáže zabezpečiť, že sektor bude do roku 2050 disponovať nielen dostatočným objemom, ale predovšetkým špičkovou kvalitou ľudských zdrojov.

4.5.1 Rozvíjanie zručností potencionálnych zamestnancov

Formovanie novej generácie pracovníkov pre sektor remesiel a osobných služieb do roku 2050 si vyžaduje zmenu paradigmy v prístupe k rozvoju ich zručností. Vzhľadom na akcelerujúcu technologickú a zelenú transformáciu už tradičný model počiatočného vzdelávania, zameraný výlučne na úzko profilované manuálne úkony, absolútne nepostačuje. Aktuálne trendy jasne ukazujú, že profil potenciálneho zamestnanca budúcnosti musí byť postavený na prierezových a takzvaných hybridných kompetenciách. Úspešná príprava budúcich kádrov si vyžaduje preklopenie nesúlady medzi obsahom vzdelávania a dynamicky sa meniacimi požiadavkami trhu práce. Súčasné učebné osnovy často nedostatočne reflektujú potreby praxe, ktorá čoraz viac vyžaduje zručnosti v oblasti technologicky orientovaných remesiel a práce s modernými nástrojmi.

Kľúčovou vývojovou tendenciou v oblasti prípravy potenciálnych zamestnancov bude masívna expanzia a hĺbkové skvalitnenie systému duálneho vzdelávania. Vývoj do roku 2050 predpokladá, že ťažisko praktickej prípravy sa definitívne a plošne presunie zo školských dielní priamo do reálnych, technologicky vyspelých prevádzok. V tomto procese zohrá nezastupiteľnú a strategickú rolu plnohodnotné zavedenie inštitútu profesijnej kvalifikácie „Majster“. Práve certifikovaní majstri, vybavení nielen špičkovým odborným know-how, ale na základe svojho statusu aj automaticky získanou pedagogickou spôsobilosťou, sa stanú hlavnými formovateľmi mladej generácie. Týmto priamym prepojením študentov na reálnych nositeľov zlatej pečate kvality sa zabezpečí, že potenciálni zamestnanci si osvoja najnovšie trhové štandardy, modernú pracovnú etiku a bezprostredný kontakt s reálnym zákazníkom už v raných fázach svojej prípravy.

Samotné rozvíjanie zručností sa bude musieť dominantne zamerať na budovanie spomínanej hybridnej kvalifikácie. Okrem dokonalej remeselnej a fyzickej zručnosti bude vzdelávací systém nútený do profilu absolventa plnohodnotne integrovať pokročilú digitálnu gramotnosť. Nastupujúci pracovník musí plynule ovládať cloudové rezervačné systémy, využívať umelú inteligenciu pri diagnostike porúch či pracovať s pokročilými 3D technológiami vo výrobe a údržbe. Paralelne s tým bude potrebné rozvíjať u potenciálnych pracovníkov tzv. „zelené zručnosti“ zamerané na princípy obehovej ekonomiky, ekologické spracovanie materiálov a minimalizáciu odpadu. Dôležitým, hoci v minulosti menej zdôrazňovaným aspektom prípravy, sa stáva rozvoj mäkkých zručností, predovšetkým v oblasti psychológie predaja, finančnej gramotnosti a asertívnej komunikácie.

Práve tieto podnikateľské základy predstavujú kľúčový faktor pre úspešnú adaptáciu mladého remeselníka a poskytovateľa osobných služieb. V prostredí modernej ekonomiky sa od nich čoraz viac očakáva schopnosť poskytovať individualizované a zákaznícky orientované služby.

Jednou z najkritickejších výziev do roku 2050 však bude prilákanie potenciálnych zamestnancov do sektora a prekonanie pretrvávajúcich spoločenských stereotypov o remesle ako o nízko platenej a neatraktívnej drine. Zabezpečenie dostatku talentov si vyžiada nielen lepšiu plošnú propagáciu a definovanie transparentnej kariérnej cesty, ale aj zavedenie flexibilných foriem získavania kvalifikácie.

Rozvoj zručností sa už nebude týkať len čerstvých absolventov základných škôl, ale vo veľkej miere aj dospelých osôb a cudzincov hľadajúcich rýchlu rekvalifikáciu. Z tohto dôvodu sa predpokladá

rast významu uznávania mikrocertifikátov a krátkych modulárnych kurzov, ktoré by mohli byť zastrešené novovzniknutým nadpodnikovým vzdelávacím centrom. Tento vysoko flexibilný a na prax orientovaný systém umožní potenciálnym zamestnancom získať presne ciele, trhom okamžite žiadané kompetencie, čím sa radikálne zrýchli ich úspešná integrácia do reálneho pracovného procesu.

4.5.2 Kariérové poradenstvo

Transformácia sektora remesiel a osobných služieb do roku 2050 si bude nevyhnutne vyžadovať reštrukturalizáciu systému kariérového poradenstva. V historickom kontexte bolo poradenstvo často redukované len na jednorazovú aktivitu v závere základnej školy, pričom nezriedka prispievalo k stigmatizácii odborného školstva ako „druhoradej“ voľby pre menej študijne nadaných žiakov. Aktuálne vývojové tendencie však tento prístup absolútne diskvalifikujú. V horizontoch nasledujúcich desaťročí sa kariérové poradenstvo musí pretransformovať na dynamický, dátami riadený a predovšetkým celoživotný navigačný systém. Jeho hlavnou úlohou bude nielen správne identifikovať a rozvíjať talenty, ale predovšetkým systematicky dekonštruovať prežitú spoločenskú stereotypy a prezentovať remeslá v ich novej, technologicky vyspelej a lukratívnej podobe.

Kľúčovou výzvou pre kariérových poradcov bude zmena naratívu pri prezentácii povolání mladej generácii. V prostredí, kde dominuje digitalizácia a zelená transformácia, už poradenstvo nemôže pracovať s obrazom remesla ako ťažkej, špinavej a nízko platenej manuálnej driny. Naopak, musí potenciálnym záujemcom aktívne komunikovať koncept takzvaných „smart“ remesiel. Poradcovia by mali žiakom a ich rodičom vizualizovať budúcnosť, v ktorej automechanik primárne diagnostikuje softvér elektromobilu, keramikár či obuvník využíva 3D skenovanie a ekologické materiály a kozmetička pracuje s personalizovanými dátami o DNA klienta. Ústredným argumentačným nástrojom v tomto procese sa stane jasne definovaná kariérna cesta (učeň – tovariš – majster). Vďaka nej dokážu poradcovia prezentovať získanie štátom garantovaného titulu „Majster“ ako prestížnu metú, ktorá je spoločensky i finančne rovnocenná a často nadradená mnohým akademickým smerom.

Predpokladaný vývoj trhu práce zároveň indikuje, že do roku 2050 sa klientela kariérového poradenstva rozšíri. V dôsledku prehlbujúceho sa demografického deficitu a rýchleho zastarávania zručností sa ťažisko poradenstva presunie od mládeže k dospeléj populácii. Systém bude musieť agilne reagovať na potreby pracovníkov z platformovej „gig ekonomiky“, ktorí budú hľadať cesty k stabilizácii svojho príjmu, ako aj na požiadavky staršej generácie zamestnancov vyžadujúcej rekvalifikáciu, teda reskilling, na fyzicky menej náročné, technologicky podporované činnosti. Neoddeliteľnou súčasťou práce poradcov sa stane aj navigácia a rýchla integrácia cudzincov z tretích krajín, ktorým budú pomáhať pri identifikácii možností na praktické overenie ich existujúcich zručností v lokálnych dielnach, namiesto zdĺhavej administratívnej nostrifikácie.

Na zvládnutie týchto komplexných úloh sa kariérové poradenstvo budúcnosti nezaobíde bez úzkeho inštitucionálneho prepojenia s praxou a využívania exaktných analytických nástrojov. Poradcovia budú priamo napojení na ekosystém nadpodnikového vzdelávacieho centra, stredných odborných škôl a stavovských organizácií. Pri svojej práci budú bežne využívať prediktívnu analytiku trhu práce, aby dokázali presne identifikovať odvetvia s najvyššou pridanou hodnotou a rastúcimi mzdami, napríklad oprava smart technológií či udržateľné služby a ciele do nich smerovali ľudský kapitál. Len takýto proaktívny, technologicky podporený a celoživotný model kariérového poradenstva dokáže zabezpečiť, že sektor remesiel a osobných služieb bude aj v roku 2050 disponovať adekvátne kvalifikovanou, motivovanou a vysoko adaptabilnou pracovnou silou.

4.5.3 Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Demografický vývoj a akcelerujúce starnutie domácej populácie nekompromisne určujú, že sektor remesiel a osobných služieb sa do roku 2050 nezaobíde bez systematickej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín. Zatiaľ čo v minulosti bolo zamestnávanie cudzincov vnímané skôr ako dočasné plátanie lokálnych personálnych dier, aktuálne trendy a dlhodobé predikcie jasne potvrdzujú, že zahraniční pracovníci sa stanú trvalou a štrukturálne nevyhnutnou súčasťou ľudského kapitálu. Bez ich flexibilného dopĺňania by mnohé tradičné i modernizujúce sa prevádzky čelili personálnej paralýze z dôvodu neschopnosti pokryť stúpajúci trhový dopyt, čo by viedlo k zásadnému prepadu celkovej hrubej pridanej hodnoty sektora.

Kľúčovou vývojovou tendenciou v tejto oblasti bude postupná zmena prístupu k overovaniu a uznávaniu kvalifikácií. Súčasný proces formálneho uznávania zahraničných kvalifikácií je administratívne náročný a časovo zdĺhavý, preto bude potrebné hľadať efektívnejšie a flexibilnejšie formy jeho doplnenia.

Sektor sa môže postupne orientovať na model, v ktorom bude odborná spôsobilosť cudzincov posudzovaná nielen na základe formálnych dokladov, ale aj prostredníctvom praktického overovania zručností v reálnych pracovných podmienkach. Tento prístup môže zahŕňať praktické skúšky v autorizovaných centrách alebo pracoviskách pod dohľadom kvalifikovaných odborníkov.

Takto nastavený systém vytvára predpoklady na skrátenie času potrebného na vstup kvalifikovaných pracovníkov na trh práce a zároveň zvyšuje dôveryhodnosť posudzovania ich odborných kompetencií z pohľadu zamestnávateľov.

Samotný nábor však predstavuje len prvotnú fázu. Skutočnou výzvou pre riadenie ľudských zdrojov bude plnohodnotná pracovná, sociálna a predovšetkým technologická integrácia týchto pracovníkov. Štátni príslušníci tretích krajín budú musieť byť okamžite po vstupe na trh adaptovaní na lokálne štandardy európskej zelenej a digitálnej transformácie. V tomto smere zohrá kritickú inštitucionálnu úlohu nadpodnikové vzdelávacie centrum. Zahraniční pracovníci budú potrebovať rýchlu orientáciu v používaní moderných technológií, práci s lokálnymi ekologickými materiálmi a v dodržiavaní európskych štandardov obehovej ekonomiky. Tento proces môže byť podporený prostredníctvom krátkych modulárnych kurzov zameraných na praktické uplatnenie v sektore.

Cieľom je zabezpečiť, aby ich pracovné výstupy zodpovedali požadovaným kvalitatívnym štandardom.

Strategickým imperatívom pre celý sektor bude zároveň dôsledná prevencia voči sociálnemu dampingu a devalvácii mzdovej úrovne. Riadenie ľudských zdrojov musí garantovať, že integrácia pracovníkov z tretích krajín nebude zneužívaná na umelé stláčanie platov pod národný priemer, čo by v konečnom dôsledku len znížilo atraktivitu remesla pre domácich obyvateľov.

Zamestnávanie cudzincov musí podliehať rovnakým mzdovým a kvalitatívnym štandardom, aké sa očakávajú od lokálnych profesionálov, čo opäťovne zdôrazňuje význam silnej profesijnej značky „Majster“. Etickým, transparentným a strategickým riadením tohto procesu sa podarí premeniť príchod zahraničných talentov z krízovej demografickej nutnosti na silnú konkurenčnú výhodu, ktorá zabezpečí dlhodobú vitalitu slovenského sektora remesiel a osobných služieb.

5 Opatrenia na dosiahnutie stanovených cieľov sektorovej stratégie

Opatrenia na dosiahnutie cieľov sektorovej stratégie predstavujú konkrétny súbor krokov, nástrojov a úloh, ktoré transformujú teoretické vízie stratégie do reálnej hospodárskej a vzdelávacej praxe. Ich primárnym účelom je odstrániť identifikované bariéry, ktorými sú v prípade remesiel a osobných služieb legislatívne vákuum, či nízka atraktivita remesiel a vytvoriť podmienky pre dlhodobú stabilitu sektora.

5.1 Opatrenia rezortu školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR

5.1.1 Implementácia profesijnej kvalifikácie „Majster“ v aplikačnej praxi legislatívnou úpravou obsahu a rozsahu

Opatrenie je naviazané na SRLZ 2050, opatrenie č.5.3 Dobudovanie systému celoživotného vzdelávania zavedením záväzného mechanizmu určovania priorít podľa potrieb trhu práce.

Predstavuje strategický transformačný pilier, ktorého cieľom je premeniť profesijnú kvalifikáciu „Majster“ z formálneho administratívneho pojmu na zákonom chránenú značku najvyššej kvality. Tento systémový krok sa priamo viaže na strategické ciele:

1. Zabezpečenie dostatku pracovnej sily
2. Kvalitatívne zvýšenie profesionalizácie pracovnej sily
3. Zvyšovanie spoločenského statusu

Aktuálne legislatívne vákuum, v ktorom titulu chýba reálny obsah a trhová sila, bude nahradené komplexným systémom benefitov a právomocí, ktoré držiteľom tohto titulu poskytnú výraznú konkurenčnú výhodu v hospodárskej praxi. Ekonomický rozmer opatrenia dopĺňa systém bonifikácie vo verejných súťažiach, kde bude pri náročných prácach, akými sú napríklad obnovy pamiatok, kladený dôraz na kvalitu garantovanú titulom pred najnižšou cenou. Gestorom opatrenia je Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR (ďalej „MŠVVaM SR“) a spolupracujúcimi subjektami sú Ministerstvo vnútra SR (ďalej len „MV SR“), Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (ďalej len „AZZZ SR“) a Aliancia sektorových rád (ďalej len „ASR“).

Problémom je, že aktuálna legislatíva o vzdelávaní dospelých (Zákon č. 292/2024 Z. z.) formálne zaviedla pojem majstorskej kvalifikácie, v praxi vytvorila inštitucionálne prázdno, nakoľko tomuto titulu nedefinovala konkrétny obsah vedomostí ani rozsah kompetencií. Súčasný Živnostenský zákon navyše nevyžaduje titul „Majster“ pre prevádzkovanie remesla a neposkytuje jeho držiteľom žiadne právne ani hospodárske výhody oproti držiteľom základného výučného listu. Tento stav degraduje označenie „Majster“ na čisto čestný prívlastok bez reálnej trhovej hodnoty, čo zásadne demotivuje odborníkov z praxe investovať čas a prostriedky do jeho získania.

Riešením je integrácia titulu do hospodárskej praxe prostredníctvom legislatívnej zmeny v Zákone o vzdelávaní dospelých a v Zákone o živnostenskom podnikaní, ktorá pretransformuje označenie „Majster“ na zákonom chránenú obchodnú značku najvyššej kvality. V praxi sa zavedie exkluzívne právo na používanie tohto titulu a vizuálneho symbolu „zlatej pečate“ v obchodnom styku, na prevádzkach a vozidlách, čo poslúži ako certifikovaný signál vysokej odbornosti pre spotrebiteľa. Súčasťou opatrenia je aj automatické uznanie pedagogickej spôsobilosti držiteľa titulu, čím sa odbúravajú administratívne bariéry pri vstupe majstrov do vzdelávacieho procesu v školách a firmách bez nutnosti absolvovania dodatočných kurzov.

Očakávaným prínosom je implementácia zmien tak, že vytvorí jasnú a spoločensky uznávanú hierarchiu v remeselných povolaniach, ktorá bude atraktívna pre mladé talenty hľadajúce perspektívu

kariérnu cestu. Prínosom pre verejný sektor bude zavedenie bonifikácie držiteľov titulu vo verejných súťažiach, kde pri náročných zákazkách (napr. obnova pamiatok) získa odborná garancia prednosť pred kritériom najnižšej ceny. Celý systém nielenže zvýši prestíž manuálnych profesií, ale zároveň inštitucionálne prepojí elitnú vrstvu remeselníkov priamo so systémom duálneho vzdelávania, čím zabezpečí plynulý transfer špičkového majstrovstva na ďalšiu generáciu pri zachovaní najvyšších bezpečnostných a kvalitatívnych noriem.

Termín plnenia: 2026 – 2030

5.1.2 Systémová podpora rekvalifikácie a vzdelávania dospelých remeselníkov prostredníctvom Nadpodnikového vzdelávacieho centra SŽK

Opatrenie je naviazané na SRĽZ 2050, opatrenie č.5.3 Dobudovanie systému celoživotného vzdelávania zavedením záväzného mechanizmu určovania priorít podľa potrieb trhu práce.

Predstavuje strategickú odpoveď na prehlbujúcu sa priepasť medzi tradičnými zručnosťami remeselníkov a dynamickými nárokmi digitálnej a zelenej éry. Viaže sa na ciele:

1. **Kvalitatívne zvýšenie profesionality a celkového spoločenského statusu**
2. **Zvýšenie celkovej atraktivity a sociálnej stability remeselných povolání**
3. **Transformácia sektora na moderný, legislatívne stabilný a technologicky vyspelý ekosystém**

Podstata opatrenia spočíva v inštitucionálnom ukotvení celoživotného vzdelávania (Zákon o vzdelávaní dospelých) prostredníctvom Nadpodnikového vzdelávacieho centra (§ 22a Zákona o odbornom vzdelávaní a príprave) pod záštitou SŽK. Jeho realizácia je nevyhnutným predpokladom pre adaptáciu na technologickú a zelenú transformáciu, pričom remeselníkom umožní získať zručnosti v oblasti umelej inteligencie, automatizácie a cirkulárnej ekonomiky. Gestorom opatrenia je MŠVVaM SR a spolupracujúcimi subjektami sú Ministerstvo financií (ďalej len „MF SR“), Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“), SŽK a Stavovské a profesijné organizácie (ďalej len „SaPO“).

Problémom je, že sektor remesiel a osobných služieb v súčasnosti čelí prehlbujúcej sa priepasti medzi kvalifikáciou aktívnej pracovnej sily a dynamickými inováciami v priemysle. Aktuálny systém celoživotného vzdelávania neposkytuje živnostníkom (ďalej len „SZČO“) a ich zamestnancom flexibilné formy vzdelávania, ktoré by reflektovali technologický progres. Hlavným nedostatkom je absencia národnej inštitúcie s potrebnou odbornou autoritou, ktorá by systematicky zastrešovala rozvoj zručností špecificky pre potreby malého a stredného podnikania. Tento stav vedie k technologickej zaostalosti prevádzok a limituje schopnosť remeselníkov implementovať do praxe nové ekologické a materiálové štandardy.

Riešením je zriadenie Nadpodnikového vzdelávacieho centra pod gesciou Slovenskej živnostenskej komory, ktoré bude fungovať ako moderná platforma pre transfer praktických skúseností. Konceptia počíta s vytvorením siete regionálnych pracovísk, ktoré budú poskytovať krátkodobé, maximálne trojmesačné modulárne kurzy zamerané na konkrétne technologické inovácie (napr. eko-materiály, opravy inteligentných spotrebičov). Tieto programy budú navrhované priamo expertmi z praxe, čo zaručuje ich okamžitú aplikovateľnosť. Legislatívne a finančné nastavenie systému umožní prepojenie s aktívnymi opatreniami trhu práce, čím sa zabezpečí plošná finančná dostupnosť vzdelávania pre subjekty, ktoré by si komerčné školenia nemohli dovoliť.

Očakávaným prínosom je implementácia tohto systému, čo prinesie zvýšenie celkovej konkurencieschopnosti a kvality remeselných služieb bez nutnosti dlhodobého prerušenia podnikateľskej činnosti remeselníkov. Kľúčovým prínosom je vytvorenie verejného registra absolventov, ktorý bude integrovaný do trhového prostredia ako hodnoverný nástroj verifikácie aktuálnej odbornosti. Zákazníci aj zamestnávateľia tak získajú objektívny dôkaz o kontinuálnom profesijnom raste daného majstra. Systémová podpora z verejných zdrojov zároveň odstráni bariéry v prístupe k inováciám, čo v konečnom dôsledku posilní stabilitu sektora, podporí ekologickú transformáciu remesiel a zabezpečí ochranu spotrebiteľa prostredníctvom garantovanej profesionality.

Termín plnenia: 2026 – 2030

5.2 Opatrenia rezortu vnútra SR

5.2.1 Legislatívna úprava prechodu živnostenského oprávnenia pri fyzických osobách a zavedenie nástrojov pre generačnú výmenu v remeselných živnostiach

Opatrenie je naviazané na SRLŽ 2050, opatrenie č.5.3 Dobudovanie systému celoživotného vzdelávania zavedením záväzného mechanizmu určovania priorít podľa potrieb trhu práce.

Predstavuje zásadný legislatívny zvrät v chápaní remeselného podnikania, ktorého cieľom je transformovať živnosť z právne neprenosného vzťahu na plynule dediteľnú hospodársku jednotku. Implementácia týchto zmien sa priamo viaže na kľúčové strategické zámery sektora:

1. **Zabezpečenie plynulej generačnej kontinuity**
2. **Zvýšenie sociálnej stability remeselných povolání**
3. **Zlepšenie celkovej atraktivity odvetvia pre mladú generáciu**

Celý tento proces je nevyhnutným krokom k vytvoreniu legislatívnej stability a moderného ekosystému, ktorý namiesto administratívnych bariér ponúka odbornú podporu a právnu istotu pre zachovanie remeselného majstrovstva naprieč generáciami. Gestorom opatrenia je MV SR v spolupráci s MF SR a Ministerstvo hospodárstva SR (ďalej len „MH SR“), Slovak Business Agency (ďalej len „SBA“).

Problémom je legislatíva v pôsobnosti MF SR s dopadom na Zákon o živnostenskom podnikaní, Občiansky zákonník a Zákon o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorá predstavuje bariéru pre stabilitu rodinného podnikania, pretože živnostenské oprávnenie vníma ako neprenosné a striktné viazané na identitu konkrétnej fyzickej osoby. Tento stav spôsobuje, že momentom odchodu majiteľa do dôchodku alebo jeho úmrtím vybudovaná firma, jej značka a história prakticky zanikajú, čo núti nástupcov začínať administratívne „od nuly“ s novým IČO. Hoci dedičské konanie umožňuje v živnosti pokračovať, proces je v praxi extrémne náročný, spojený s rizikom zablokovania bankových účtov a stratou vybudovanej bázy zákazníkov. Problém prehĺbuje aj fakt, že rodinní príslušníci nemôžu legálne podnikáť bez komplikovaných zamestnaneckých zmlúv, čím sa vystavujú hrozbe vysokých pokút za nelegálne zamestnávanie v rámci rodiny.

Riešením je transformácia živnosti z právne neprenosného vzťahu na plynule dediteľnú hospodársku jednotku, čo majiteľovi umožní ešte počas života oficiálne odovzdať svoje podnikanie nástupcovi. Kľúčovým nástrojom je legislatívna úprava, ktorá zabezpečí prechod pôvodného IČO, histórie firmy, referencií a zmluvných vzťahov na syna či dcéru bez zbytočnej byrokracie. Súčasne sa zavádza nový právny status „Rodinná živnosť“, ktorý zjednodušuje zapojenie manželov či detí do práce bez nutnosti uzatvárať klasické pracovné zmluvy, čím sa legalizuje prirodzená rodinná výpomoc. Na

podporu tohto procesu štát poskytne dotačnú schému vo forme „voucherov“, ktoré živnostníkom umožnia zaplatiť si odborné právne a daňové poradenstvo pre vypracovanie férového a bezpečného plánu nástupníctva.

Očakávaným prínosom týchto zmien je vytvorenie moderného a stabilného systému, ktorý namiesto administratívnych bariér a sankcií ponúka rodinným firmám skutočnú právnu istotu. Vďaka možnosti zachovať identitu firmy a jej históriu sa chráni dlhoročne budované meno a remeselné majstrovstvo, ktoré sa tak môže plynule rozvíjať naprieč generáciami. Odstránenie hrozby zablokovaných účtov a chaosu pri zmene majiteľa garantuje kontinuitu podnikania a chráni hospodársku hodnotu podniku pred znehodnotením. Výsledkom je radikálne zníženie administratívnej záťaže a posilnenie stability remeselného sektora, v ktorom sa rodinná kontinuita stáva základným pilierom moderného trhu práce.

Termín plnenia: 2026 – 2030

5.3 Opatrenia rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny SR

5.3.1 Pilotný projekt praktického overovania kvalifikácií cudzincov pre vstup na trh práce v sektore remesiel (alternatíva k formálnej nostrifikácii)

Opatrenie je naviazané na SRĽZ 2050, opatrenie č.5.5 Zjednodušenie zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

Predstavuje inovatívny mechanizmus zameraný na efektívne riešenie kritického nedostatku pracovnej sily v sektore remesiel prostredníctvom zjednodušenia integrácie zahraničných odborníkov. Reaguje na pretrvávajúcu neefektívnosť súčasného systému uznávania platnosti diplomov na strane MŠVVaM SR, ktorý je pre uchádzačov z krajín mimo Európskej únie (ďalej len „EÚ“) často neprekonateľnou bariérou. Implementácia tohto pilotného projektu sa priamo viaže na strategické ciele:

1. **Flexibilné dopĺňanie kapacít trhu práce**
2. **Kvalitatívne zvýšenie profesionality sektora**
3. **Transformácia sektora na moderný a technologicky vyspelý ekosystém**

Celý proces tak prispieva k budovaniu sociálnej stability a transparentných pravidiel, keďže nahrádza zdĺhavú administratívu jasným a férovým systémom overovania odbornosti, ktorý posilňuje predvídateľnosť podnikateľského prostredia v sektore remesiel. Gestorom je MPSVR SR a spolupracujúce subjekty sú MŠVVaM SR, ASR.

Problémom je, že sektor remesiel v súčasnosti čelí chronickému deficitu kvalifikovaných zamestnancov, ktorý nie je možné v strednodobom horizonte dopĺňať z domácich zdrojov. Aktuálny systém integrácie pracovníkov z tretích krajín (najmä z Ukrajiny, západného Balkánu či strednej Ázie) naráža na nekompatibilitu vzdelávacích systémov, čo spôsobuje, že proces formálneho uznávania dokladov o vzdelaní je v praxi nerealizovateľný. Nostrifikácia je vnímaná ako príliš zdĺhavý administratívny úkon na strane MŠVVaM SR, ktorý sa sústreď výhradne na listinné dôkazy, pričom ignoruje reálnu mieru odborných zručností uchádzačov. Tento stav nielen prehľbuje medzeru na trhu práce, ale zároveň vytvára nežiaduci priestor pre šedú ekonomiku a nelegálne zamestnávanie nekvalifikovaných osôb.

Riešením je navrhované opatrenie zavádzajúce zmenu, ktorou je odklon od formálneho úradovania k priamemu overovaniu odbornej spôsobilosti v aplikačnej praxi. Strategickým pilierom je vytvorenie siete autorizovaných skúšobných centier pod gesciou profesijných cechov a komôr, ktoré

budú disponovať kompetenciou vykonávať praktické skúšky pre vybraných TOP 10 kritických profesií. Uchádzač v kontrolovanom dielenskom prostredí preukáže ovládanie technických noriem a technologických postupov platných v SR. Úspešné absolvovanie tejto skúšky bude potvrdené štátom uznaným certifikátom, ktorý bude legislatívne ukotvený ako plnohodnotná náhrada školského diplomu pre účely pobytového a pracovného konania.

Očakávaným prínosom je implementácia tohto mechanizmu, čo prinesie radikálne zrýchlenie vstupu preverených odborníkov do hospodárskeho procesu, čím sa zvýši konkurencieschopnosť slovenských podnikov. Zamestnávateľia získajú objektívnu garanciu, že prijímaný zamestnanec disponuje deklarovanými zručnosťami, čím sa minimalizujú náklady na dodatočné zaškoľovanie a riziká spojené s neodbornou prácou. Legislatívne uznanie praktického overovania ako alternatívy k nostrifikácii odbúra zbytočnú byrokratickú záťaž na strane štátu aj žiadateľa. Výsledkom bude transparentný a bezpečný trh práce v sektore remesiel, ktorý zabezpečí vysoký štandard poskytovaných služieb a ochranu spotrebiteľa prostredníctvom overenej kvality ľudského kapitálu.

Termín plnenia: 2026 – 2030

Zoznam príloh

Príloha č. 1 – Základné používané pojmy

Príloha č. 2 – Implementácia stratégie a rozpočet

Zoznam bibliografických odkazov

1. CEDEFOP, 2025. [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: https://european-union.europa.eu/live-work-study/studying-and-training-eu_sk.
2. CEDEFOP (2025): Skills Forecast
3. EACEA. (2011). Adults in Formal Education: Policies and practice in Europe. Brussels: EACEA EURYDICE. [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128EN.pdf.
4. EUROPEAN COOPERATION IN EDUCATION AND TRAINING. (2020). [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: <https://eurlex.europa.eu/EN/legal-content/summary/eu-cooperation-in-education-and-training-et2020.html>.
5. FINSTAT, 2025: [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: <https://www.finstat.sk/47165367>.
6. MINISTERSTVO VNÚTRA, 2023: Tlačové správy, [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy-6>.
7. MINISTERSTVO VNÚTRA SR (živnostenský register SR).
8. NÁRODNÝ PROGRAM ROZVOJA VÝCHOVY A VZDELÁVANIA na roky 2018 – 2027. Kvalitné a dostupné vzdelanie pre Slovensko. (2018). [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/narodny-program-rozvojavychovy-a-vzdelavania-plne-znenie/>.
9. STRATÉGIA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA A PORADENSTVA na roky 2021 – 2030. (2021). [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/>.
10. STRATÉGIA rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach, Sektorová rada pre remeslá a osobné služby, 2025.
11. STRATÉGIA rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach, Aliancia sektorových rád, 2025.
12. ŠTATISTICKÝ ÚRAD, 2024: [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: <https://datacube.statistics.sk/>.
13. TREND ONLINE: [online]. [cit. 2026-01-13]. Dostupné na: <https://www.trend.sk/spravy/pripravi-umela-inteligencia-slovakov-zamestnanie-niektore-pracovne-pozicie-zaniknu>.
14. ZÁKON č. 292/2024 Z. z. o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
18. ZÁKONNÍK PRÁCE (č. 311/2001 Z. z.) – pracovnoprávne vzťahy, flexibilné formy práce.
19. ZÁKON č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti – aktívne opatrenia trhu práce, rekvalifikácie, podpora zamestnávania.
20. ZÁKON č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) – rámec pre regionálne školstvo, vrátane kariérového poradenstva.
21. ZÁKON č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave – duálne vzdelávanie, praktické vyučovanie, spolupráca so zamestnávateľmi.
22. ZÁKON č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch – kvalifikačné predpoklady, profesijný rozvoj.

Základné používané pojmy

Skratka	Plný názov / význam
AI	umelá inteligencia
ASR	Aliancia sektorových rád
API	aplikačné programové rozhranie
CIS	štandardizované zisťovanie
EK	Európska komisia
EÚ	Európska únia
EUR	euro
ESF+	Európsky sociálny fond plus
€	euro
IČO	identifikačné číslo
IoT	Internet of Things
HPH	hrubá pridaná hodnota
MF SR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
MH SR	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
MŠVVaM SR	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky
MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
NVC	nadpodnikové vzdelávacie centrum
OVP	odborné vzdelávanie a príprava
OZE	obnoviteľné zdroje energie
OVP	odborné vzdelávanie a príprava
SaPO	Stavovské a profesijné organizácie
SBA	Slovak Business Agency
SCI	Science Citation Index
SRLZ	Stratégia rozvoja ľudských zdrojov
SK NACE Rev. 2	Štatistická klasifikácia ekonomických činností
SR	Slovenská republika

SZČO	samostatne zárobkovo činná osoba
SŽK	Slovenská živnostenská komora
ŠR	štátny rozpočet
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
ÚPSVaR	Úrad práce sociálnych vecí a rodiny
VR/AR	rozšírená realita

Implementácia stratégie a rozpočet

- návrh harmonogramu
- metodika výpočtu a orientačné náklady

Harmonogram realizácie opatrení pre roky 2026 – 2030 predstavuje strategický rámec pre systémovú transformáciu sektora remesiel a osobných služieb na Slovensku.

Harmonogram implementácie má orientačný charakter, nie záväzný. Reálne termíny jednotlivých fáz implementácie opatrení budú závisieť od viacerých faktorov, ku ktorým patria inštitucionálna podpora rezortov, zabezpečené finančné zdroje a úpravy legislatívy.

Návrh harmonogramu

Harmonogram realizácie je rozdelený do troch fáz, ktoré zabezpečia plynulý prechod od legislatívnych zmien až po plnú prevádzku v aplikačnej praxi.

2026 -2027 Legislatívna a inštitucionálna príprava

- Príprava a medzirezortné pripomienkové konanie k zmenám zákonov (najmä Živnostenský zákon). Definovanie statusu „Majster“ a inštitútu „Rodinný podnik a prevod živnosti“ v legislatíve.
- Príprava formálnych podkladov pre zriadenie Nadpodnikového vzdelávacieho centra (NVC) a siete autorizovaných miest.

2027 – 2029 Pilotná implementácia a budovanie kapacít

- Spustenie dotačnej schémy (voucherov) na podporu prechodu živností.
- Fyzické a personálne budovanie NVC a spúšťanie prvých akreditovaných modulárnych kurzov.
- Zahájenie pilotného projektu praktického overovania zručností pre vybrané profesie cudzincov.

2029 – 2030 Prevádzka a vyhodnocovanie

- Plné fungovanie všetkých systémov vrátane bonifikácie majstrov vo verejnom obstarávaní.
- Poskytovanie plošnej podpory pre vzdelávanie dospelých prostredníctvom NVC a plná integrácia do systému úradov práce.

Metodika výpočtu a orientačné náklady

Návrh rozpočtu vychádza z predpokladaných personálnych, administratívnych a infraštruktúrnych nárokov jednotlivých opatrení.

Opatrenie 5.1.1 **Implementácia profesijnej kvalifikácie „Majster“ v aplikačnej praxi legislatívnou úpravou obsahu a rozsahu** si vyžaduje predovšetkým legislatívny proces a vytvorenie registrov (štátna správa). Ide o nízkonákladové opatrenie, primárne hradené z bežných výdavkov rezortov (MŠVVaM SR, MV SR).

Opatrenie 5.1.2 **Systémová podpora rekvalifikácie a vzdelávania dospelých remeselníkov prostredníctvom Nadpodnikového vzdelávacieho centra ŠŽK** je finančne najnáročnejšie opatrenie. Vyžaduje si investície do infraštruktúry NVC, tvorbu metodík kurzov, mzdové náklady lektorov z praxe a priame preplácanie nákladov na kurzy pre dospelých remeselníkov prostredníctvom štátnej podpory.

Opatrenie 5.2.1 **Legislatívna úprava prechodu živnostenského oprávnenia pri fyzických osobách a zavedenie nástrojov pre generačnú výmenu v remeselných živnostiach:** Náklady tvoria

legislatívne úpravy a dotačná schéma (vouchery). Odhad počíta s podporou napr. 1 000 živnostníkov ročne formou príspevku na právne/daňové poradenstvo (cca 1 000 €/voucher).

Opatrenie 5.3.1 **Pilotný projekt praktického overovania kvalifikácií cudzincov pre vstup na trh práce v sektore remesiel (alternatíva k formálnej nostrifikácii)**: Náklady zahŕňajú metodickú prípravu praktických skúšok a vybavenie/finančnú podporu autorizovaných inštitúcií na realizáciu týchto skúšok v praxi.

Prehľad opatrení a orientačných nákladov

Kód	Názov opatrenia	Gestor	Typ zásahu	Zdroje	Rozpätie (€)
5.1.1	Implementácia profesijnej kvalifikácie „Majster“ v aplikačnej praxi legislatívnou úpravou obsahu a rozsahu	MŠVVaM SR	Legislatíva + vytvorenie registrov a ochranných známk	ŠR, Plán obnovy Rozpočtové kapitoly MŠVV a M SR	0,1 – 0,3 mil.
5.1.2	Systémová podpora rekvalifikácie a vzdelávania dospelých remeselníkov prostredníctvom Nadpodnikového vzdelávacieho centra SŽK	MŠVVaM SR	Zriadenie NVC + tvorba kurzov + financovanie vzdelávania	ESF+, Verejné zdroje (EÚ zdroje) / ŠR Projekty typu „Zručnosti pre trh práce“; Operačný program Slovensko (celoživotné vzdelávanie).	5,0 – 10,0 mil.
5.2.1	Legislatívna úprava prechodu živnostenského oprávnenia pri fyzických osobách a zavedenie nástrojov pre generačnú výmenu v remeselných živnostiach	MV SR	Legislatíva + Dotačná schéma (vouchery na poradenstvo)	ŠR, ESF+ Operačný program Slovensko dotačné schémy na právne poradenstvo (vouchery)	1,5 – 3,0 mil.
5.3.1	Pilotný projekt praktického overovania kvalifikácií cudzincov pre vstup na trh práce v sektore remesiel (alternatíva k formálnej nostrifikácii)	MPSVR SR	Metodiky + vytvorenie a podpora autorizovaných centier	ŠR, ESF+ Fondy EÚ Projekty MPSVaR SR zamerané na integráciu cudzincov na trh práce; príspevky na skúšobné miesta	1,0 – 2,5 mil.



ALIANCIA
SEKTOROVÝCH RÁD



**Spolufinancovaný
Európskou úniou**



PROGRAM
SLOVENSKO