

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

Sektorová rada pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože 2026



AUTORSKÝ KOLEKTÍV:

Členovia sektorovej rady pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože

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	7
1.1 Základné informácie o stratégii	7
1.2 Kontext vzniku a existencie stratégie.....	8
1.3 Účel stratégie	8
1.4 Užívatelia stratégie	8
2. Definícia a analýza riešeného problému, ciele stratégie	10
2.1 Základná charakteristika sektora a poslanie sektora v horizonte 2026 až 2050.....	11
2.2 Strategické ciele sektora v oblasti ľudských zdrojov	12
3. Strategická analýza sektora s väzbou na strategické ciele rozvoja ľudských zdrojov.....	16
3.1 Zamestnanosť v sektore podľa pohlavia.....	17
3.2 Mzdové podmienky v kontexte ľudských zdrojov v Slovenskej republike	19
3.3 Mzdová diferenciácia v sektore podľa pohlavia	20
3.4 Mzdová diferenciácia v sektore podľa vzdelania	21
3.5 Mzdová diferenciácia v sektore podľa veku	22
3.6 Hrubá pridaná hodnota v sektore	23
3.7 Výdavky na inovácie v sektore	24
3.8 Produktivita práce v sektore.....	25
4. Aktuálne trendy, predpokladané vývojové tendencie v sektore a výzvy s dopadom na ľudské zdroje do roku 2050.....	27
4.1 Predikcia vývoja ľudských zdrojov s ohľadom na kľúčové trendy.....	28
4.2 Umelá inteligencia, automatizácia a robotizácia a ich vplyv na štruktúru práce (horizont 2050)	29
4.3 Digitálna, zelená a sociálna transformácia (horizont 2050).....	30
4.4 Iné trendy (horizont 2050)	32
4.5 Kľúčové dôsledky pre ľudské zdroje	34
4.5.1 Rozvíjanie zručností potencionálnych zamestnancov	35
4.5.2 Kariérové poradenstvo	35
4.5.3 Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín.....	36
5. Opatrenia na dosiahnutie stanovených cieľov sektorovej stratégie.....	38
5.1 Opatrenia rezortu školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR.....	39
5.1.1 Zvýšenie motivácie žiakov k vzdelávaniu pre potreby sektora a uplatnenie sa v ňom	39
5.1.2 Rozšírenie odborného vzdelávania o zručnosti v environmentálnej oblasti, a v oblasti digitalizácie, umelej inteligencie a automatizácie	40
5.1.3 Vytvorenie podmienok pre vznik nových profesií spolupracou s univerzitami a strednými odbornými školami	41
5.2 Opatrenia rezortu životného prostredia SR.....	43

5.2.1 Informovanie a vzdelávanie spotrebiteľov v oblasti udržateľnej spotreby, najmä prostredníctvom zrozumiteľného označovania výrobkov a sprístupňovania spoľahlivých environmentálnych údajov	43
5.3 Opatrenia rezortu hospodárstva SR.....	44
5.3.1 Podpora inovácií v MSP, ktoré majú menej prostriedkov na investície do nových technológií	44

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.

1.1 Základné informácie o stratégii

ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O STRATÉGIÍ	
Názov stratégie	Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach do roku 2050
Kategória stratégie	Koncepčný/strategický dokument, nadrezortný
Gestor tvorby stratégie	KOZ SR
Koordinátor tvorby stratégie	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: Celkové rozpätie (všetky rezorty spolu)

	• Minimum: € • Maximum: €
Stručný opis riešeného problému a obsahu stratégie	Stratégia definuje víziu, ciele a opatrenia pre rozvoj ľudských zdrojov do roku 2035, pričom v horizonte do roku 2050 načrtáva hlavné trendy a smerovanie trhu práce. Zameriava sa na transformáciu vzdelávania, rozvoj zručností v kontexte digitálnych a zelených zmien, prepojenie vzdelávania s trhom práce, posilnenie dátového zázemia a stabilizáciu ľudských zdrojov v sektore.

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. Dokument priamo nadväzuje a aktualizuje Stratégiu rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických podmienkach v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože do roku 2035.

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 pôsobiach 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.

1.4 Užívatelia stratégie

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov je určená širokému spektru relevantných aktérov, ktorí zohrávajú významnú úlohu pri jej implementácii, ako aj subjektom, ktoré sú jej realizáciou a výstupmi priamo alebo nepriamo ovplyvnené. Medzi hlavné cieľové skupiny patria:

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

Dlhodobý rozvoj sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože je úzko spätý s kvalitou a dostupnosťou jeho pracovnej sily. Ľudské zdroje predstavujú rozhodujúci faktor, ktorý ovplyvňuje schopnosť sektora udržať si svoje postavenie v ekonomike, reagovať na meniace sa podmienky a využívať nové príležitosti vyplývajúce z technologického a spoločenského vývoja. Z tohto pohľadu je nevyhnutné identifikovať kľúčové problémy v oblasti zamestnanosti a kvalifikácie, zhodnotiť aktuálnu situáciu a pripraviť systémové riešenia, ktoré budú reflektovať na očakávaný vývoj v dlhodobom horizonte.

Sektor má špecifické postavenie v rámci priemyslu. Ide o tradičné výrobné odvetvie s významnou regionálnou dimenziou, ktoré je dlhodobo založené na manuálnej práci a vysokej náročnosti na pracovnú silu. Významnú časť sektora tvoria malé a stredné podniky (MSP), často orientované na zákazkovú výrobu, čo kladie zvýšené nároky na flexibilitu a praktické zručnosti pracovníkov. Charakteristická je tiež výrazná prevaha žien v zamestnanosti a vyšší priemerný vek pracovníkov.

Vývoj v posledných rokoch poukazuje na narastajúce napätie medzi potrebami sektora a dostupnosťou pracovnej sily. Zamestnávateľia opakovane poukazujú na nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, pričom záujem mladých ľudí o vstup do sektora zostáva nízky. Tento stav je ovplyvnený viacerými faktormi, vrátane demografického vývoja, znižujúceho sa počtu absolventov relevantných odborov, ale aj vnímania sektora ako menej atraktívneho z pohľadu pracovných podmienok a mzdového ohodnotenia.

Z hľadiska fungovania sektora je významným problémom aj nesúlad medzi obsahom vzdelávania a praktickými požiadavkami zamestnávateľov. Absolventi často nedisponujú zručnosťami potrebnými pre okamžité uplatnenie, čo vedie k potrebe dodatočného zaškoľovania priamo vo firmách. Tento jav zvyšuje náklady zamestnávateľov a zároveň predlžuje adaptačný proces pracovníkov.

Ďalším limitujúcim faktorom je úroveň technologického rozvoja a inovačnej aktivity v sektore. V porovnaní s inými odvetviami je miera investícií do inovácií nižšia, čo sa premieňa do nižšej produktivity práce a obmedzenej schopnosti vytvárať pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou. Tento stav následne spätne ovplyvňuje aj mzdovú úroveň a celkovú atraktivitu sektora pre potenciálnych zamestnancov.

Vyššie uvedené zistenia sú zároveň potvrdené aj výsledkami SWOT analýzy sektora (príloha č.2), ktorá identifikuje ako jeho silné stránky napríklad dlhoročnú tradíciu, regionálny význam a flexibilitu výroby, no zároveň poukazuje na kľúčové slabiny, akými sú nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, nízka atraktivita sektora či nedostatočná úroveň inovácií. SWOT analýza zároveň zdôrazňuje význam príležitostí spojených s digitalizáciou, automatizáciou a prechodom na udržateľné výrobné modely, ale aj riziká súvisiace s demografickým vývojom, odlivom pracovnej sily a tlakom globálnej konkurencie.

Popri uvedených faktoroch zohrávajú čoraz významnejšiu úlohu aj širšie vývojové trendy. Technologický pokrok prináša nové možnosti v oblasti automatizácie a digitalizácie výroby, čo mení charakter pracovných činností a zvyšuje nároky na kvalifikáciu pracovníkov. Zároveň rastie význam environmentálnych aspektov, ktoré sa premietajú do požiadaviek na udržateľnosť výroby, efektívne využívanie zdrojov a zavádzanie nových materiálov a technologických postupov.

Očakáva sa, že tieto zmeny budú v nasledujúcich rokoch naberať na intenzite. To bude viesť k postupnému posunu v štruktúre pracovných pozícií, kde popri tradičných profesiách porastie význam technicky orientovaných a špecializovaných pracovných miest. Súčasne sa zvýšia nároky na schopnosť pracovníkov prispôbovať sa zmenám, rozvíjať svoje zručnosti a využívať nové technológie v praxi.

Analytické podklady, na ktorých je stratégia postavená, potvrdzujú, že bez systematického prístupu k rozvoju ľudských zdrojov bude sektor čeliť prehlbujúcim sa problémom. Ide najmä o nedostatok pracovnej sily, obmedzenú schopnosť reagovať na technologické zmeny a postupné oslabovanie jeho konkurencieschopnosti.

Cieľom stratégie je preto nastaviť rámec opatrení, ktoré umožnia sektoru efektívnejšie pracovať s ľudskými zdrojmi, zlepšiť ich kvalifikačnú štruktúru, podporiť ich adaptabilitu a zároveň zvýšiť atraktivitu sektora pre budúcich aj súčasných pracovníkov. Dôraz sa pritom kladie na prepojenie vzdelávania s praxou, podporu inovácií a vytváranie podmienok pre dlhodobu udržateľný rozvoj sektora.

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

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože zahŕňa široké spektrum činností spojených s výrobou textilných materiálov, odevov, obuvi a spracovaním kožených výrobkov. Ide o sektor s bohatou tradíciou, ktorý sa dnes snaží flexibilne reagovať na meniace sa potreby trhu, vývoj módy, technologický pokrok a environmentálne výzvy.

Napriek tomu, že sektor z pohľadu objemu produkcie patrí medzi najmenšie priemyselné odvetvia, má v ekonomike Slovenska stále svoje nezastupiteľné miesto. Plní niekoľko dôležitých hospodárskych a spoločenských funkcií:

- Dlhá tradícia v určitých regiónoch.
- Zabezpečuje základné životné potreby obyvateľstva (odev, obuv, bývanie),
- Dodáva technické materiály pre ďalšie sektory (automobilový, nábytkársky, stavebný, zdravotnícky, bezpečnostné zložky atď.),
- Zamestnáva osoby so zhoršenou uplatniteľnosťou na trhu práce (napr. ženy vo vyššom veku, osoby s nižšou kvalifikáciou atď.),
- Podporuje rozvoj MSP a stabilizáciu zamestnanosti v menej rozvinutých regiónoch,
- Vytvára príležitosti pre zavádzanie cirkulárnych modelov a zhodnocovanie druhotných surovín.

Sektor sa vyznačuje špecifickými črtami, ktoré tvoria významnú súčasť globálnej ekonomiky, pričom majú vplyv na zamestnanosť, ekonomický rast a inovácie vo viacerých odvetviach. Z lokálneho hľadiska, patrí sektor medzi tradičné priemyselné odvetvia, pričom jeho podiel na štruktúre spracovateľského priemyslu sa v dlhodobom horizonte znižuje na úkor moderných priemyselných odvetví.

Výrazným faktorom, ktorý vplýva na fungovanie sektora, je neexistencia zamestnávateľských zväzov, resp. profesijných organizácií zastrešujúcich záujmy jednotlivých odvetví, ktoré by združovali a zastupovali výrobcov, napríklad pri rokovaníach s vládou či zahraničím a koordinovali spoluprácu subjektov pri riešení spoločných problémov sektora. Ich úlohou by bolo aj poskytovanie pomoci pri hľadaní možností financovania inovatívnych technológií a projektov, podpora pri propagácii a marketingu, odborná pomoc či ďalšie vzdelávanie.

V súčasnosti sektor vytvára cca 0,46% HDP Slovenskej republiky s podielom na zamestnanosti na úrovni 1,02%, pričom oba tieto ukazovatele majú pozvoľna klesajúcu tendenciu. Je reálny predpoklad, že podiel sektora na tvorbe HDP a zamestnanosti bude klesať aj naďalej.

Sektor v súčasnosti čelí zásadným transformačným výzvam (demografické výzvy, digitalizácia a automatizácia, zelená transformácia a ESG požiadavky, globalizácia a zahraničná konkurencia, inovačný potenciál a technologické zaostávanie), ktorých sprievodnými javmi sú:

- pokles zamestnanosti,
- nepriaznivá veková štruktúra (priemerný vek je 47,45 rokov, cca 45 % zamestnancov vo veku 50+),
- nízky podiel zamestnaných s vysokoškolským vzdelaním
- vysoká miera zamestnanosti žien (až 71% z celkového počtu zamestnaných),
- nízka atraktivita sektora pre mladých ľudí (veľmi nízke uplatnenie absolventov SOŠ v sektore, nízke mzdy, stereotypné predstavy),
- rastúce požiadavky na zelené zručnosti, kreativitu a digitálnu kompetenciu,
- lacné dovozy, najmä z Ázie, vytvárajúce tlak na ceny a udržateľnosť lokálnej výroby
- vysoký potenciál na automatizáciu – až 65 % pracovných procesov môže byť nahradených technológiami,
- **riziko poklesu počtu subjektov a zamestnaných v sektore (najmä v segmente stredných a veľkých podnikov).**

Nevyhnutnosť žiadúcej transformácie sektora urýchlili krízové udalosti posledných rokov – pandémie COVID-19, vojenský konflikt na Ukrajine, ako aj energetická kríza. Sektor patrí medzi najviac ohrozené, no zároveň disponuje potenciálom zmeniť sa na udržateľné a inovatívne odvetvie prostredníctvom:

- cirkulárnej ekonomiky (nové pracovné pozície zamerané na recykláciu, obnovu, ekologické materiály a udržateľnosť),
- priemyslu 4.0 (digitalizácia, automatizácia, AI, nové materiály), - výrazný vplyv na štruktúru ľudských zdrojov – vznik a zánik pracovných miest,
- kvalifikovanej pracovnej sily a spolupráce so vzdelávacími inštitúciami. Sprievodnými znakmi (alebo dôsledkami) týchto zmien sú aj zvýšené nároky na kvalifikáciu, kreatívne a sociálne zručnosti, preto je kľúčové, aby sa prispôbili vzdelávacie systémy tak, aby poskytovali potrebné vedomosti, zručnosti a kompetencie.

Významným problémom sektora je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Stredné odborné školy síce produkujú značný počet absolventov, avšak na trhu sa ich umiestni zhruba polovica, z dôvodu nezájmu mladej generácie o prácu v sektore. Vysokoškolské vzdelávanie v oblasti kožiarskej a obuvníckej výroby na Slovensku neexistuje, čo predstavuje významný obmedzujúci faktor rozvoja sektora.

Ambíciou sektora do roku 2050 je premeniť sa na inovačne a environmentálne vyspelé priemyselné odvetvie, ktoré dokáže integrovať nové technológie, rozvíjať ľudský kapitál a vytvárať hodnoty nielen pre trh, ale aj pre spoločnosť a životné prostredie.

Prechod na udržateľný a inovatívny model výroby si vyžaduje spoluprácu všetkých aktérov: zamestnávateľov, vzdelávacích inštitúcií, výskumníkov, ale aj štátu a sociálnych partnerov. Ich úlohou je pomôcť riešiť kľúčové otázky ako nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, prechod na nové technológie, transformácia výrobného modelu, zvyšovanie atraktivity sektora a systematická podpora inovácií.

2.2 Strategické ciele sektora v oblasti ľudských zdrojov

Cieľom stratégie rozvoja ľudských zdrojov je navrhovať riešenia na zabezpečenie efektívneho a udržateľného rozvoja pracovnej sily v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach do roku 2050. Táto stratégia má za úlohu poskytnúť základné informácie o jednotlivých sektoroch, ako je ich charakteristika, poslanie a hlavné ciele s dôrazom na ich špecifiká a aktuálne výzvy.

V prípade sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože ide najmä o sektor s významným podielom manuálnej práce, silnou regionálnou väzbou, vysokým zastúpením žien a zároveň s dlhodobým problémom nízkej atraktivity pre mladšie generácie. Tieto špecifiká zásadne ovplyvňujú vývoj ľudských zdrojov a vyžadujú cielené a diferencované prístupy.

V nadväznosti na ekonomické ukazovatele obsahuje stratégia zhodnotenie ekonomickej činnosti, ako aj popis východiskových dát týkajúcich sa ľudských zdrojov vrátane miezd, pričom reflektuje aj štrukturálne slabiny sektora, ako je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, starnutie zamestnancov a regionálne disparity. Stratégia identifikuje aktuálne trendy a predikciu vývoja sektora so zameraním na vývoj ľudských zdrojov a ich zmeny ovplyvňujúce fungovanie sektora, najmä v kontexte technologickej transformácie a tlaku na zvyšovanie pridanej hodnoty výroby.

Záver je venovaný návrhu sektorových opatrení, ktoré majú za úlohu zhodnotiť efektívnosť predchádzajúcich opatrení a navrhnúť nové riešenia reflektujúce špecifické potreby sektora, vrátane potreby transformácie pracovných miest, rozvoja zručností a zvýšenia atraktivity odvetvia.

Informácie, ktoré sú obsahom tejto stratégie, umožnia nielen odborne zainteresovaným subjektom, ale aj širokej verejnosti vytvoriť si ucelený obraz o sektore, pričom v prípade sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože prispievajú aj k lepšiemu pochopeniu jeho postavenia, významu a výziev. Uvedené informácie môžu v konečnom dôsledku dopomôcť sektoru adaptovať sa na meniace sa podmienky a zabezpečiť dostatočné a kvalifikované ľudské zdroje pre jeho budúci rozvoj.

Strategická analýza a ciele v oblasti ľudských zdrojov

Cieľom tejto komplexnej stratégie je zabezpečiť efektívny a udržateľný rozvoj ľudských zdrojov naprieč všetkými sektormi v horizonte nasledujúcich rokov až do roku 2050, pričom osobitná pozornosť je venovaná sektorom s vyššou mierou štrukturálnych výziev, medzi ktoré patrí aj sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože.

Stratégia identifikuje spoločné potreby a synergie, ktoré podporia nielen individuálny rast sektora, ale aj jeho spoluprácu s inými sektormi Slovenska v oblasti kvalifikácie pracovnej sily a adaptácie na technologické, ekonomické a spoločenské zmeny. V sektore TOK ide najmä o potrebu prechodu od nízko nákladovej výroby k výrobe s vyššou pridanou hodnotou, čo si vyžaduje zásadnú transformáciu zručností pracovnej sily.

Kľúčovým prvkom je zosúladenie vzdelávacích programov s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce, podpora celoživotného vzdelávania a inovácií s dôrazom na nové demografické, technologické a environmentálne podmienky. V podmienkach sektora to znamená najmä posilnenie praktického vzdelávania, rozvoj digitálnych a technických zručností a podporu adaptačných mechanizmov pre starnúcu pracovnú silu.

Týmto spôsobom stratégia podporuje transformáciu sektora na dynamický, technologicky vyspelý a ekologicky udržateľný systém, ktorý bude schopný reagovať na meniace sa podmienky trhu práce a zároveň si udržať svoju regionálnu a sociálnu funkciu.

- **Cieľ 1: Identifikovať aktuálne trendy a výzvy sektora.**
- **Cieľ 2: Zabezpečiť dostatočné množstvo kvalifikovaných pracovníkov.**
- **Cieľ 3: Podporiť adaptabilitu pracovníkov na technologické a trhové zmeny prostredníctvom vzdelávania.**
- **Cieľ 4: Podporiť inovatívne a zelené pracovné praktiky.**
- **Cieľ 5: Posilniť spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi.**
- **Cieľ 6: Zvýšiť atraktivitu jednotlivých sektorov.**

Cieľ 1: Identifikácia aktuálnych trendov a výziev sektora

Pre naplnenie cieľa je potrebné identifikovať a charakterizovať kľúčové trendy a zmeny ovplyvňujúce fungovanie a rozvoj sektora v oblasti ľudských zdrojov:

- vplyv demografie,
- vplyv digitálnej, zelenej a sociálnej transformácie,
- vplyv umelej inteligencie, automatizácie a robotizácie,
- iné trendy alebo trendy špecifické pre sektor,
- identifikácia ohrozených povolání,
- identifikácia perspektívnych povolání.

Cieľ 2: Zabezpečenie dostatočnej kvalifikácie pracovníkov

Pre naplnenie cieľa sú potrebné nasledujúce kroky:

- Analýza potrieb pracovného trhu: S využitím metód, ako sú kvantitatívne a kvalitatívne prognózy, sa zistí, aké kvalifikácie a profesie sú aktuálne a budú v budúcnosti najžiadanejšie.
- Spolupráca so vzdelávacími inštitúciami: Vytvorenie partnerstiev medzi vzdelávacími inštitúciami a podnikmi pre lepšie zosúladenie vzdelávacej ponuky s potrebami trhu práce.
- Podpora technického a odborného vzdelávania: Posilnenie technického a odborného vzdelávania so zameraním na prax a duálne vzdelávanie.
- Regionálne prispôsobenie vzdelávania: Prispôsobenie vzdelávacích programov potrebám jednotlivých regiónov, aby sa znížila nezamestnanosť a podporil regionálny rozvoj.
- Rozvíjanie zručností potencionálnych zamestnancov.
- Kariérové poradenstvo.
- Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín.

Cieľ 3: Adaptabilita pracovníkov na technologické a trhové zmeny

Pre naplnenie cieľa sú potrebné nasledujúce kroky:

- Celoživotné vzdelávanie: Implementácia celoživotného vzdelávania pre všetky vekové skupiny s cieľom podporiť neustále zlepšovanie zručností.
- Rekvalifikácia a rozvoj zručností: Poskytovanie príležitostí na rekvalifikáciu a zlepšenie zručností, ktoré sú potrebné v súvislosti s technologickými zmenami, ako je digitalizácia a automatizácia.
- Flexibilné vzdelávacie programy: Zavedenie flexibilných vzdelávacích programov, ktoré umožňujú pracovníkom kombinovať prácu so vzdelávaním, napríklad formou online kurzov alebo večerných škôl.
- Prispôsobenie sa novým technológiám: Organizovanie školení a workshopov zameraných na nové technológie, aby pracovníci mohli využívať inovatívne nástroje a technológie vo svojej práci.

Cieľ 4: Podpora inovatívnych a zelených pracovných praktík

Pre naplnenie cieľa sú potrebné nasledujúce kroky:

- Podpora inovácií: Vytvorenie podporných mechanizmov pre zavádzanie inovácií v podnikoch, vrátane grantov a dotácií na výskum a vývoj.
- Rozvoj zelených zručností: Vzdelávanie pracovníkov v oblasti zelených zručností a postupov, aby sa minimalizoval dopad činností na životné prostredie.
- Zavádzanie zelených technológií: Podpora zavádzania technológií, ktoré sú šetrné k životnému prostrediu, a rozvoj „zelených“ pracovných miest, ktoré nielen prinášajú hospodársky rast, ale súčasne prispievajú aj k udržateľnosti a ochrane planéty pre budúce generácie. Tieto pracovné miesta zahŕňajú aktivity zamerané na znižovanie negatívnych dopadov na prírodu, efektívne využívanie zdrojov, rozvoj a zavádzanie environmentálne šetrných technológií či podporu cirkulárnej ekonomiky. Patria sem napríklad pracovné

miesta v oblasti výroby obnoviteľnej energie, ekologického stavebníctva, zelených inovácií, recyklácie alebo environmentálneho poradenstva.

- Podpora cirkulárnej ekonomiky: Vzdelávanie a podpora podnikateľov a zamestnancov v oblasti cirkulárnej ekonomiky, ktorá zahŕňa opätovné využitie zdrojov a minimalizáciu odpadu.

Cieľ 5: Posilnenie spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi

Pre naplnenie cieľa sú potrebné nasledujúce kroky:

- Duálne vzdelávanie: Rozšírenie formy duálneho vzdelávania, ktoré umožňuje študentom získať praktické skúsenosti priamo v podnikoch.
- Spätná väzba zamestnávateľov: Získavanie spätnej väzby od zamestnávateľov na kvalitu vzdelávania a prispôsobenie vzdelávacích programov ich požiadavkám.
- Vzájomná podpora: Vytvorenie mechanizmov na podporu spolupráce, ako sú spoločné výskumné projekty alebo stáže pre študentov.
- Regionálne partnerstvá: Podpora regionálnych partnerstiev medzi školami, univerzitami a miestnymi podnikmi na riešenie špecifických potrieb trhu práce v danom regióne.

Cieľ 6: Zvýšenie atraktivity jednotlivých sektorov pre mladých ľudí a odborníkov

Pre naplnenie cieľa sú potrebné nasledujúce kroky:

- Kariérové poradenstvo: Poskytovanie kvalitného kariérového poradenstva na školách, ktoré mladým ľuďom pomôže lepšie sa orientovať na trhu práce a zvoliť si perspektívnu kariéru.
- Propagácia sektorov: Organizovanie kampaní na zvýšenie povedomia o možnostiach zamestnania v jednotlivých sektoroch a o ich prínose pre spoločnosť.
- Podpora rozvoja talentov: Vytváranie programov na rozvoj talentov, ktoré umožnia mladým odborníkom rýchlejší kariérny rast a zlepšenie ich odborných zručností.
- Zlepšenie pracovných podmienok: Podpora zlepšenia pracovných podmienok v jednotlivých sektoroch, vrátane poskytovania benefitov a možností kariérneho rastu, aby sa zvýšila ich atraktivita.

Tieto ciele predstavujú komplexný prístup k zabezpečeniu udržateľného a efektívneho rozvoja ľudských zdrojov vo všetkých sektoroch.

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

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože pozostáva z troch hlavných výrobných divízií podľa klasifikácie SK NACE rev.2:

Divízia 13 – Výroba textilu

Zahŕňa spriadanie, tkanie, pletenie a úpravu textilných vlákien a tkanín, výrobu netkaných textílií a domácich textilných výrobkov. V tejto divízii sa rozvíjajú aj nové oblasti ako technické textílie (pre automobilový priemysel, stavebníctvo, zdravotníctvo).

Divízia 14 – Výroba odevov

Zameraná na návrh, strihanie a šitie odevov z rôznych materiálov. Vyznačuje sa vysokým podielom ručnej práce, sezónnosťou a premenlivou štruktúrou dopytu.

Divízia 15 – Výroba kože a kožených výrobkov

Zahŕňa spracovanie surovej kože, výrobu obuvi, kožených galantérnych výrobkov a komponentov. Je najvýznamnejšia z hľadiska produkcie tržieb sektora.

Tieto divízie sa navzájom dopĺňajú a vytvárajú prepojený hodnotový reťazec od prvotného spracovania surovín až po hotový produkt. Rozdiely v ich štruktúre, produktivite a inovačnej kapacite sú kľúčové pre cielenie sektorových opatrení.

Podiel sektora na zamestnanosti

Sektor v roku 2024 zamestnával 15 694 pracovníkov (ŠÚ SR), čo predstavuje pokles oproti roku 2023 (17 702). Z hľadiska počtu zamestnancov, boli v rokoch 2024 až 2025 najväčšími zamestnávateľmi v jednotlivých divíziách SK NACE (FINSTAT):

13 výroba textilu:

- Andritz Kufferath s.r.o., Levice (250-499)
- VOLZ Filters SK s.r.o., Martin (250-499)
- Spilatex, s.r.o., Levice (250-499)
- MULLER TEXTILES SLOVAKIA, s.r.o., Myslina (250-499)

14 výroba odevov:

- Tytex Slovakia s.r.o, Humenné (250-499)
- FALKE Slovakia s.r.o., Svit (200 - 249)
- OZETA NEO, a.s., Topoľčany (150-199)
- SLOVENKA – Silver, s.r.o., Banská Bystrica (150-199)
- GEMTEX, a.s., Rožňava (150-199)

15 výroba kože a kožených výrobkov:

- LOWA PRODUCTION s.r.o., Bošany (1000-1999)
- Gabor spol. s r.o., Bánove nad Bebravou (500-999)
- Howe Slovensko s.r.o., Košice (500-999)
- EUROOBUV s.r.o., Komárno (500-999)
- SlovTan ContractTannery spol. s r.o., Liptovský Mikuláš (200-249)

V sektore vykazujú oficiálne štatistické zdroje (Ročenka priemyslu 2025, Štatistický úrad SR, november 2025) za rok 2024 celkom 159 subjektov. Počet subjektov sektora z dlhodobého hľadiska klesá. V rokoch 2022 a 2023 poklesol z úrovne 182 na 171. Najväčší prepád počtu podnikov v sektore je vo Výrobe odevov (v porovnaní rokov 2022 a 2024 pokles o 12 subjektov).

Podiel sektora na celkovej zamestnanosti v SR v roku 2024 predstavoval iba 1,02 % a z hľadiska počtu zamestnancov, tak patrí medzi sektory s najnižším podielom na celkovej zamestnanosti v SR. (Graf č. 1, Príloha 3).

Sektor však napriek tomu, stále zohráva dôležitú úlohu v oblasti zamestnanosti, predovšetkým na regionálnych trhoch práce - najmä Trenčianskom, Prešovskom a Nitrianskom kraji, kde bol jeho podiel vyšší. Podiel sektora na zamestnanosti medziročne klesol o 0,15 p. b., čo predstavuje pokles o približne 12,8 %.

Z hľadiska regionálneho rozloženia sa zamestnanosť sektora koncentruje hlavne do regiónov, ktoré majú dlhoročnú tradíciu v textilnej, odevnej, obuvníckej alebo kožiarskej výrobe. Najvyššia zamestnanosť v roku 2024 bola preto v Trenčianskom kraji s 29% a v Prešovskom kraji s 27 % podielom. V týchto dvoch krajoch a Nitrianskom kraji pracovalo spolu 67% zamestnancov sektora. V porovnaní s predchádzajúcim rokom je badateľný pokles zamestnancov, čo je spôsobené zatváraním podnikov a odchodom významných zamestnávateľov. Najnižší počet zamestnancov má sektor dlhodobo v Bratislavskom kraji. (Obrázok č.1, Príloha 3)

Rozloženie zamestnanosti v sektore po divíziách je pomerne vyrovnané. Z hľadiska štruktúry zamestnanosti v sektore (Graf. č. 2, Príloha 3) je najvyšší podiel zamestnancov evidovaný vo výrobe odevov (divízia 14), ktorá predstavuje viac ako tretinu celkovej zamestnanosti sektora (38,22 %). Významné zastúpenie má tiež výroba kože a kožených výrobkov (divízia 15) s podielom 36,97 %¹. Z pohľadu strategických cieľov rozvoja ľudských zdrojov je potrebné zamerať sa na všetky tri oblasti výroby a posilňovať záujem mládeže o tento sektor.

3.1 Zamestnanosť v sektore podľa pohlavia

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože sa dlhodobo vyznačuje výraznou prevahou žien v zamestnanosti. V roku 2024 bolo z celkového počtu približne 16 tis. zamestnancov 11 tis. žien (71%), a 5 tis. mužov (29%). Táto rodová štruktúra poukazuje na špecifický charakter sektora, ktorý je historicky aj profesijne viazaný na pracovné pozície s vysokým zastúpením ženskej pracovnej sily. (Graf č.3, Príloha 3)

Pri pohľade na jednotlivé divízie je tento trend ešte výraznejší. Podľa dát spracovaných ASR vyplýva, že v divízii 14 – Výroba odevov, ktorá je najväčším zamestnávateľom v sektore (6 265 zamestnancov), dominujú ženy (5 373), pričom muži tvoria len menšiu časť (892). Podobná situácia je aj v divízii 15 – Výroba kože a kožených výrobkov, kde z celkového počtu 6 059 zamestnancov pripadá asi 3 823 na ženy a 2 236 na mužov.

V divízii 13 – Výroba textilu (4 067 zamestnancov) je zastúpenie žien taktiež vyššie (2 474 žien oproti 1 593 mužom), hoci rozdiel nie je tak výrazný ako v odevnom priemysle. (Graf č.4, Príloha 3)

Táto štruktúra poukazuje na vysokú feminizáciu sektora, čo má významné implikácie pre tvorbu politik v oblasti ľudských zdrojov, najmä v kontexte starnutia pracovnej sily, pracovných podmienok,

¹ Štatistika uvedená v publikácii Ročenka priemyslu, uvádza za rok 2024 počet zamestnaných v sektore nasledovne:

Divízia 13: 3449

Divízia 14: 5739

Divízia 15: 6506

Z uvedeného vyplýva, že najvyšší počet zamestnaných vykazuje sektor v divízii 15.

zosúladovania pracovného a rodinného života, ako aj pri navrhovaní opatrení na zvýšenie atraktivity sektora pre širšie spektrum pracovnej sily.

Väzba na strategické ciele rozvoja ľudských zdrojov

Výrazná prevaha žien v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože predstavuje špecifický štrukturálny znak, ktorý má priamy dopad na napĺňanie viacerých strategických cieľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov.

Najvýznamnejšie prepojenie možno identifikovať pri **Cieli 2: Zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovaných pracovníkov**. Vysoká feminizácia sektora znamená, že jeho personálna stabilita je do veľkej miery závislá od jednej skupiny pracovnej sily. V kontexte demografického vývoja, starnutia populácie a klesajúceho záujmu mladých ľudí o sektorové profesie to predstavuje významné riziko pre dlhodobú udržateľnosť zamestnanosti. Zároveň sa tým zužuje potenciálny náborový priestor, keďže sektor nedokáže dostatočne osloviť mužskú časť populácie ani širšie spektrum uchádzačov s rôznorodým profilom zručností.

Štruktúra zamestnanosti má zároveň výrazný vplyv na **Cieľ 6: Zvýšenie atraktivity sektora**. Sektor je často vnímaný ako „ženské odvetvie“, spojené s manuálnou a nízko ohodnotenou prácou, čo znižuje jeho atraktivitu najmä pre mladú generáciu a mužov. Toto vnímanie nereflektuje aktuálny vývoj sektora, ktorý sa postupne transformuje smerom k vyššej technologickej náročnosti, inováciám a vzniku nových odborných pozícií (napr. v oblasti dizajnu, vývoja materiálov, testovania či digitalizácie). Prekonanie tohto stereotypu je preto kľúčové pre rozšírenie základne potenciálnych pracovníkov a posilnenie konkurencieschopnosti sektora.

Významná väzba existuje aj na **Cieľ 3: Podpora adaptability pracovníkov na technologické a trhové zmeny**. Vzhľadom na vekovú štruktúru a charakter pracovných pozícií v sektore je potrebné cielene podporovať rozvoj zručností najmä u existujúcej pracovnej sily, ktorá je prevažne ženská. Adaptácia na nové technológie, digitalizáciu a zelenú transformáciu si bude vyžadovať dostupné a flexibilné formy vzdelávania, ktoré budú zohľadňovať špecifické potreby tejto skupiny zamestnancov.

Rodová štruktúra sa nepriamo premieta aj do napĺňania **Cieľa 5: Posilnenie spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi**. Vzdelávacie programy by mali reflektovať nielen na aktuálne potreby trhu práce, ale aj potenciál diverzifikácie pracovnej sily. To znamená vytvárať podmienky pre vstup širšieho spektra uchádzačov, vrátane mužov a mladých ľudí, a zároveň podporovať vznik nových študijných odborov a profesijných profilov, ktoré rozširujú tradičný obraz sektora.

V neposlednom rade má rodová štruktúra vzťah aj k **Cieľu 4: Podpora inovatívnych a zelených pracovných praktík**, keďže transformácia sektora smerom k udržateľnosti a inováciám si vyžiada nové typy pracovných pozícií a kompetencií. Tieto zmeny predstavujú príležitosť na postupnú diverzifikáciu pracovnej sily a zníženie jednostrannej závislosti sektora od tradičných profesií.

Celkovo možno konštatovať, že rodová štruktúra zamestnanosti v sektore nie je len demografickým ukazovateľom, ale významným faktorom ovplyvňujúcim jeho ďalší rozvoj. Jej zohľadnenie pri tvorbe politik a opatrení v oblasti ľudských zdrojov je nevyhnutné pre zabezpečenie dlhodobej stability, adaptability a konkurencieschopnosti sektora.

3.2 Mzdové podmienky v kontexte ľudských zdrojov v Slovenskej republike

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože patrí dlhodobo medzi odvetvia s najnižšou mzdovou úrovňou v rámci Slovenskej republiky. Priemerná hrubá mesačná mzda v tomto sektore dosahuje 1 259 €, čo ho radí na posledné priečky spomedzi sledovaných sektorov. V porovnaní s odvetviami ako informačné technológie a telekomunikácie (2 800 €) energetika alebo finančný sektor, ide o výrazný rozdiel, ktorý presahuje aj viac ako dvojnásobok mzdovej úrovne sektora. (Graf č.5, Príloha 3)

Aj v porovnaní s priemyselnými odvetviami, ktoré majú podobný výrobný charakter (napr. automobilový priemysel, elektrotechnika či chémia), sektor zaostáva, pričom rozdiely sa pohybujú v stovkách eur mesačne. Nízka mzdová úroveň je pritom kombináciou viacerých faktorov, medzi ktoré patrí historický vývoj sektora, vysoký podiel manuálnej práce, nižšia pridaná hodnota produkcie, ale aj výrazné zastúpenie malých a stredných podnikov s obmedzeným investičným potenciálom.

Väzba na strategické ciele rozvoja ľudských zdrojov

Mzdová úroveň v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože predstavuje významný faktor, ktorý zásadným spôsobom ovplyvňuje napĺňanie viacerých strategických cieľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov. Dlhodobo nízka úroveň odmeňovania v porovnaní s ostatnými sektormi hospodárstva sa premietajú nielen do aktuálnej situácie na trhu práce, ale aj do budúceho vývoja sektora a jeho schopnosti reagovať na demografické, technologické a spoločenské zmeny.

Najvýraznejšie sa tento faktor prejavuje pri **Cieli 2: Zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovaných pracovníkov**. Nízka mzdová úroveň znižuje konkurencieschopnosť sektora na trhu práce a obmedzuje jeho schopnosť prilákať nových pracovníkov, najmä mladú generáciu a kvalifikovaných odborníkov. V kombinácii s demografickým vývojom a starnutím pracovnej sily tak dochádza k prehĺbovaniu nedostatku pracovnej sily, čo predstavuje jedno z najzásadnejších rizík pre ďalší rozvoj sektora.

Významná väzba existuje aj na **Cieľ 6: Zvýšenie atraktivity sektora**. Mzdové podmienky patria medzi najdôležitejšie kritériá pri výbere povolania a zamestnávateľa. Dlhodobo nízke mzdy v sektore TOK prispievajú k jeho negatívnemu vnímaniu ako menej perspektívneho a finančne neatraktívneho odvetvia. Tento obraz je následne prenášaný aj na mladú generáciu a ich rodičov, čo vedie k nízkemu záujmu o štúdium v relevantných odboroch a k odlivu potenciálnych pracovníkov do iných sektorov s vyššou mzdovou úrovňou.

Mzdová úroveň zároveň významne ovplyvňuje aj napĺňanie **Cieľa 3: Podpora adaptability pracovníkov na technologické a trhové zmeny**. Zamestnanci s nižším príjmom majú spravidla obmedzenejšie možnosti investovať do vlastného vzdelávania a rozvoja zručností, čo môže spomaľovať proces adaptácie na nové technológie, digitalizáciu a požiadavky zelenej transformácie. Nízka mzdová motivácia môže zároveň znižovať ochotu pracovníkov zapájať sa do rekvalifikačných programov alebo zotrvať v sektore pri jeho transformácii.

Pri **Cieli 4: Podpora inovatívnych a zelených pracovných praktík** je mzdová úroveň úzko prepojená s celkovou ekonomickou výkonnosťou sektora. Nízka pridaná hodnota produkcie a obmedzené investície do inovácií sa premietajú do nižšej mzdovej úrovne, čím vzniká uzavretý cyklus. Nízke mzdy znižujú atraktivitu sektora, čo obmedzuje príchod kvalifikovaných pracovníkov, a tým aj schopnosť sektora inovovať a zvyšovať produktivitu. Prelomenie tohto cyklu je podmienené práve podporou inovácií a technologického rozvoja.

Mzdové podmienky majú čiastočný dopad aj na **Cieľ 5: Posilnenie spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi**, keďže nízka atraktivita sektora znižuje záujem študentov o zapojenie sa do duálneho vzdelávania či odborných praxí v tomto odvetví.

Celkovo možno konštatovať, že mzdová úroveň v sektore nie je len ekonomickým ukazovateľom, ale kľúčovým faktorom ovplyvňujúcim všetky hlavné oblasti rozvoja ľudských zdrojov – od nábora pracovnej sily, cez jej stabilizáciu až po schopnosť adaptácie na budúce výzvy. Zlepšenie mzdových podmienok je preto nevyhnutným predpokladom pre naplnenie strategických cieľov a zabezpečenie dlhodobu udržateľného rozvoja sektora.

3.3 Mzdová diferenciácia v sektore podľa pohlavia

Rodová štruktúra zamestnanosti v sektore sa premieta aj do rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. Z dostupných údajov z roku 2024 vyplýva, že v sektore existuje výrazná mzdová diferenciácia podľa pohlavia, pričom priemerná hrubá mesačná mzda mužov dosahuje úroveň 1 550 €, zatiaľ čo u žien je to 1 125 €. Rozdiel tak predstavuje 425 €, čo poukazuje na významnú nerovnováhu v odmeňovaní. (Graf č.6, príloha 3)

Pri pohľade na mzdovú úroveň v jednotlivých divíziách sektora TOK (Graf č.7, Príloha 3) je zrejmé, že rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami sa prejavujú naprieč všetkými časťami sektora. Najvyššia priemerná mzda je evidovaná v divízii **13 – Výroba textilu**, kde dosahuje 1 536 €, pričom muži zarábajú v priemere 1 862 € a ženy 1 321 €. V divízii **15 – Výroba kože a kožených výrobkov** je priemerná mzda na úrovni 1 265 €, pričom rozdiel medzi mužmi (cca 1 515 €) a ženami (cca 1 126 €) zostáva výrazný. Najnižšia mzdová úroveň je v divízii **14 – Výroba odevov**, kde priemerná mzda dosahuje 976 €, pričom ženy zarábajú v priemere len okolo 926 €, čo predstavuje najnižšiu hodnotu spomedzi všetkých sledovaných skupín.

Z uvedeného vyplýva, že mzdová diferenciácia podľa pohlavia je konzistentným javom vo všetkých divíziách sektora, pričom najvýraznejšia je v textilnej výrobe. Zároveň platí, že divízie s vyšším podielom manuálnej práce a vyššou koncentráciou ženských pracovných pozícií dosahujú nižšie mzdové úrovne, čo potvrdzuje prepojenie medzi štruktúrou zamestnanosti a úrovňou odmeňovania v sektore.

Je možné, že do určitej miery je táto diferenciácia ovplyvnená štruktúrou pracovných pozícií v sektore. Ženy dominujú najmä v manuálnych výrobných profesiách (napr. šičky, operátorky výroby), ktoré sú spravidla nižšie odmeňované. Naopak, muži sú častejšie zastúpení na technických alebo riadiacich pozíciách, ktoré majú vyššiu mzdovú úroveň. Rozdiely v odmeňovaní tak nie sú len výsledkom priamej rodovej nerovnosti, ale aj dôsledkom horizontálnej a vertikálnej segregácie pracovných pozícií v sektore.

Z pohľadu ľudských zdrojov má táto situácia viacero dôsledkov. Mzdová diferenciácia môže negatívne ovplyvňovať motiváciu zamestnancov, spokojnosť s pracovnými podmienkami a dlhodobú stabilitu pracovnej sily. Zároveň môže predstavovať bariéru pri nábore nových pracovníkov, najmä v prípade žien, ktoré tvoria dominantnú časť zamestnancov sektora

Väzba na strategické ciele rozvoja ľudských zdrojov

Mzdová diferenciácia podľa pohlavia v sektore úzko súvisí s jeho výraznou feminizáciou a predstavuje významný faktor ovplyvňujúci napĺňanie strategických cieľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov. Rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami nie sú izolovaným javom, ale odrážajú štruktúru pracovných pozícií, úroveň pridanej hodnoty práce a celkové nastavenie sektora.

Najvýraznejšie sa táto skutočnosť prejavuje pri **Cieli 6: Zvýšenie atraktivity sektora**. Kombinácia nízkej mzdovej úrovne a výraznej mzdovej diferenciácie medzi pohlaviami posilňuje negatívne vnímanie sektora ako málo perspektívneho a finančne neatraktívneho odvetvia. Tento faktor má priamy dopad

na rozhodovanie mladých ľudí pri voľbe povolania, ako aj na ochotu vstúpiť do sektora zo strany nových uchádzačov. V prípade, že väčšina pracovných pozícií obsadzovaných ženami patrí medzi nižšie odmeňované, dochádza k systematickému znižovaniu celkovej atraktivity sektora a k obmedzeniu jeho schopnosti konkurovať iným odvetviam.

Mzdová diferenciácia má zásadný vplyv aj na **Cieľ 2: Zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovaných pracovníkov**. Nerovnomerné odmeňovanie, spojené s celkovo nízkou mzdovou úrovňou, znižuje motiváciu vstupu do sektora a zároveň zvyšuje riziko odchodu kvalifikovaných pracovníkov do iných odvetví. Tento efekt je výraznejší najmä v prípade žien, ktoré tvoria dominantnú časť pracovnej sily. V prípade pretrvávania týchto rozdielov hrozí ďalšie prehlbovanie nedostatku pracovnej sily a znižovanie schopnosti sektora zabezpečiť generačnú obnovu.

Mzdová diferenciácia sa premieta aj do **Cieľa 5: Posilnenie spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi**, keďže nízka návratnosť investície do vzdelania v sektore (z pohľadu miezd) znižuje záujem o štúdium v relevantných odboroch. To komplikuje rozvoj duálneho vzdelávania a oslabuje prepojenie medzi vzdelávacím systémom a potrebami trhu práce.

Celkovo možno konštatovať, že mzdová diferenciácia podľa pohlavia v sektore predstavuje významnú výzvu, ktorá presahuje rámec odmeňovania a má systémový dopad na rozvoj ľudských zdrojov. Jej riešenie si vyžaduje komplexný prístup zahŕňajúci podporu kariérneho rastu, rozvoj zručností, diverzifikáciu pracovných pozícií a zvyšovanie pridanej hodnoty práce v sektore.

3.4 Mzdová diferenciácia v sektore podľa vzdelania

Analýza mzdovej úrovne v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože podľa dosiahnutého vzdelania poukazuje na výraznú závislosť výšky mzdy od kvalifikačnej úrovne pracovníkov. Môžeme povedať, že všeobecne platí, že s rastúcim stupňom vzdelania dochádza aj k nárastu priemernej hrubej mesačnej mzdy, čo potvrdzuje význam vzdelania ako kľúčového faktora ovplyvňujúceho ekonomické postavenie zamestnancov v sektore.

Najvyššie mzdy dosahujú pracovníci s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa (približne nad 2 000 €), nasledovaní pracovníkmi s vysokoškolským vzdelaním prvého stupňa (cca 1 800 €)². Naopak, najnižšie mzdy sú evidované u pracovníkov so základným vzdelaním a stredným odborným vzdelaním bez maturity, a to približne na úrovni 1 100 až 1 200 €. Táto diferenciácia poukazuje na relatívne nízku mzdovú návratnosť nižších stupňov vzdelania, ktoré sú pritom v sektore najviac zastúpené. (Graf č.8, Príloha 3)

Pri detailnejšom pohľade na jednotlivé divízie sektora (Graf č.9, Príloha 9) možno identifikovať rozdiely nielen medzi vzdelanostnými úrovňami, ale aj medzi samotnými divíziami. Najvyššiu mzdovú úroveň naprieč väčšinou vzdelanostných kategórií má divízia 13 – Výroba textilu, kde napríklad pri vysokoškolskom vzdelaní prvého stupňa mzda dosahuje približne 2 700€. Naopak, divízia 14 – Výroba odevov dosahuje najnižšie mzdové hodnoty vo väčšine kategórií vzdelania, pričom napríklad pri rovnakom stupni vzdelania sa pohybuje len na úrovni približne 1 100 €. Divízia 15 – Výroba kože a kožených výrobkov sa nachádza medzi týmito dvoma pólmi.

² Údaje za zamestnancov s vzdelaním tretieho stupňa nie je možné publikovať pre jeho dôverný charakter a do výpočtov vystupovali s nulovou hodnotou.

Z uvedeného vyplýva, že mzdová diferenciácia v sektore nie je daná len úrovňou vzdelania, ale aj štruktúrou jednotlivých divízií, ich technologickou náročnosťou a mierou pridanej hodnoty. Divízie s vyššou technologickou úrovňou a väčším podielom kvalifikovaných pracovných pozícií dosahujú vyššie mzdy, čo zároveň ovplyvňuje aj ich schopnosť prilákať kvalifikovaných pracovníkov.

Väzba na strategické ciele rozvoja ľudských zdrojov

Z pohľadu strategických cieľov má táto skutočnosť významné implikácie najmä pre **Cieľ 2: Zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovaných pracovníkov**. Nízka mzdová úroveň pri nižších stupňoch vzdelania, ktoré dominujú v sektore, znižuje atraktivitu týchto pracovných pozícií a obmedzuje záujem o vstup do sektora. Zároveň však vyššie mzdy pri vyšších stupňoch vzdelania poukazujú na potenciál sektora ponúkať atraktívnejšie uplatnenie v kvalifikovanejších profesiách.

Významná väzba existuje aj na **Cieľ 3: Podpora adaptability pracovníkov na technologické a trhové zmeny**. Rozdiely v odmeňovaní podľa vzdelania motivujú pracovníkov k zvyšovaniu kvalifikácie, čo je kľúčové v kontexte digitalizácie, automatizácie a zelenej transformácie sektora. Na druhej strane však nízka mzdová úroveň v niektorých kategóriách môže obmedzovať schopnosť pracovníkov investovať do vlastného rozvoja.

Pri **Cieli 4: Podpora inovatívnych a zelených pracovných praktík** je zrejmé, že vyššia kvalifikačná úroveň pracovníkov je nevyhnutným predpokladom pre zavádzanie inovácií a nových technológií. Mzdová diferenciácia tak nepriamo poukazuje na potrebu posilňovania kvalifikačnej štruktúry pracovnej sily ako jedného z kľúčových predpokladov transformácie sektora.

V neposlednom rade má diferenciácia podľa vzdelania dopad aj na **Cieľ 6: Zvýšenie atraktivity sektora**, keďže sektor s výraznými rozdielmi v odmeňovaní a nízkymi mzdami pri nižších kvalifikačných úrovniach môže byť vnímaný ako menej perspektívny. Naopak, rozvoj kvalifikovanejších pracovných pozícií s vyššou pridanou hodnotou predstavuje príležitosť na zmenu tohto vnímania.

Celkovo možno konštatovať, že mzdová diferenciácia podľa vzdelania odráža nielen súčasný stav sektora, ale aj jeho budúci potenciál. Posilňovanie kvalifikačnej úrovne pracovnej sily, prepojenie vzdelávania s praxou a podpora inovácií budú kľúčové pre zvyšovanie mzdovej úrovne a dlhodobú udržateľnosť sektora.

3.5 Mzdová diferenciácia v sektore podľa veku

Analýza mzdovej úrovne v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože podľa vekových skupín poukazuje na postupný rast miezd s pribúdajúcim vekom a pracovnými skúsenosťami. Tento trend je typický pre väčšinu odvetví, avšak v sektore má svoje špecifické charakteristiky súvisiace s jeho štruktúrou pracovných pozícií a celkovou mzdovou úrovňou.

Najnižšie mzdy sú evidované u najmladších vekových kategórií, najmä do 19 rokov (cca 650 €) a vo vekovej skupine 20 – 24 rokov (približne 1 100 €). S rastúcim vekom dochádza k postupnému zvyšovaniu miezd, pričom najvyššie hodnoty sú dosahované vo vekových skupinách 40 – 44 rokov a 60 a viac rokov (približne 1 300 € až 1 350 €). Tento vývoj poukazuje na význam pracovných skúseností a dĺžky praxe pri odmeňovaní v sektore. (Graf č.10, Príloha 3)

Zaujímavým zistením je, že rozdiely medzi jednotlivými vekovými skupinami nie sú výrazne dynamické, čo naznačuje relatívne obmedzený mzdový rast počas kariéry v sektore. Tento jav je zároveň

ovplyvnený charakterom odmeňovania, najmä vo výrobných profesiách, kde je mzda často nastavená ako úkolová a viazaná na dosiahnutie stanoveného výkonu. Výška mzdy je tak do veľkej miery determinovaná normovaným výkonom pri 100 % plnení, čo prirodzene limituje priestor pre výraznejší rast príjmov v čase.

Tento faktor môže negatívne ovplyvňovať motiváciu pracovníkov zotrvať v sektore dlhodobo a obmedzovať jeho schopnosť udržať kvalifikovanú pracovnú silu.

Pri pohľade na jednotlivé divízie sektora možno identifikovať rozdiely v mzdovej úrovni naprieč vekovými skupinami. (Graf č. 11, Príloha 3) ³ Najvyššie mzdy sú dlhodobo evidované v divízii 13 – Výroba textilu, kde vo väčšine vekových kategórií presahujú úroveň ostatných divízií a v niektorých prípadoch dosahujú aj viac ako 1 600 €. Naopak, najnižšie mzdy sú v divízii 14 – Výroba odevov, kde sa v jednotlivých vekových skupinách pohybujú výrazne nižšie a rast s vekom je menej výrazný. Divízia 15 – Výroba kože a kožených výrobkov sa nachádza medzi týmito dvoma úrovňami.

Väzba na strategické ciele rozvoja ľudských zdrojov

Z pohľadu strategických cieľov má mzdová diferenciácia podľa veku významné implikácie najmä pre **Cieľ 2: Zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovaných pracovníkov**. Nízke mzdy v mladších vekových kategóriách znižujú atraktivitu sektora pre vstup mladých ľudí na trh práce a prispievajú k ich odchodu do iných odvetví s vyššou mzdovou perspektívou. To predstavuje riziko pre generačnú obnovu pracovnej sily.

Významná väzba existuje aj na **Cieľ 3: Podpora adaptability pracovníkov na technologické a trhové zmeny**. Staršie vekové skupiny, ktoré dosahujú vyššie mzdy, tvoria významnú časť pracovnej sily sektora. V kontexte technologických zmien je preto nevyhnutné zabezpečiť ich ďalšie vzdelávanie a adaptáciu, aby nedošlo k ich postupnému vytlačaniu z trhu práce.

Pri **Cieli 6: Zvýšenie atraktivity sektora** zohráva dôležitú úlohu najmä slabá mzdová dynamika počas kariéry. Obmedzený rast mzdy v čase znižuje motiváciu pracovníkov zotrvať v sektore a zároveň znižuje jeho atraktivitu pre mladú generáciu, ktorá očakáva nielen vstupnú mzdu, ale aj perspektívu jej rastu.

Nepriamo sa tento faktor premieta aj do **Cieľa 4: Podpora inovatívnych a zelených pracovných praktík**, keďže sektor s nízkou mzdovou dynamikou má obmedzenú schopnosť prilákať mladších a kvalifikovaných pracovníkov, ktorí sú kľúčoví pre implementáciu inovácií a nových technológií.

Celkovo možno konštatovať, že mzdová diferenciácia podľa veku odráža stabilitu, ale zároveň aj limity sektora v oblasti kariérneho a mzdového rastu. Pre zabezpečenie dlhodobej udržateľnosti bude nevyhnutné vytvárať podmienky pre atraktívnejší vstup mladých pracovníkov, podporovať ich zotrvanie v sektore a zároveň zabezpečiť adaptáciu starších zamestnancov na meniace sa požiadavky trhu práce.

3.6 Hrubá pridaná hodnota v sektore

Z porovnania jednotlivých sektorov hospodárstva vyplýva, že sektor TOK patrí medzi odvetvia s najnižším podielom na tvorbe hrubej pridanej hodnoty. V absolútnom vyjadrení dosahuje približne 539 mil. EUR, čo predstavuje len 0,46 % z celkovej HPH v Slovenskej republike. V porovnaní s dominantnými

³ Údaje za zamestnancov do 19 rokov v divízii 14, nie je možné publikovať pre jeho dôverný charakter a do výpočtov vystupovali s nulovou hodnotou.

sektormi, ako sú stavebníctvo, obchod či automobilový priemysel, ide o výrazne nižší príspevok k ekonomike. (Graf č.12, Príloha 3)

Vývoj hrubej pridanej hodnoty sektora v období rokov 2003 – 2024 (Graf č.13, Príloha 3) poukazuje na relatívne kolísavý, no celkovo stagnujúci trend. Celková HPH sektora sa dlhodobo pohybuje približne v rozpätí 500 až 650 mil. EUR, pričom výraznejší pokles bol zaznamenaný najmä v období hospodárskej krízy okolo roku 2009. Následne došlo k oživeniu, avšak bez výrazného rastového trendu, ktorý by signalizoval zásadnú transformáciu sektora smerom k vyššej hrubej pridanej hodnote.

Z pohľadu jednotlivých divízií je najvýznamnejším prispievateľom k HPH dlhodobo divízia 14 – Výroba odevov, ktorá dosahuje približne 245 mil. EUR. Nasleduje divízia 13 – Výroba textilu (cca 175 mil. EUR) a divízia 15 – Výroba kože a kožených výrobkov (cca 172 mil. EUR). Aj keď odevný priemysel dominuje z hľadiska objemu, ide zároveň o časť sektora s nižšou mierou pridanej hodnoty na pracovníka, čo sa premietá aj do nižších mzdových úrovní.

Z pohľadu rozvoja ľudských zdrojov má nízka úroveň HPH zásadné dôsledky. Priama väzba existuje najmä na **Cieľ 2: Zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovaných pracovníkov** a **Cieľ 6: Zvýšenie atraktivity sektora**, keďže nízka pridaná hodnota obmedzuje priestor pre rast miezd a tým aj schopnosť sektora konkurovať iným odvetviam na trhu práce.

Významná väzba existuje aj na **Cieľ 4: Podpora inovatívnych a zelených pracovných praktík**. Zvyšovanie hrubej pridanej hodnoty je priamo podmienené zavádzaním inovácií, technologickým rozvojom a prechodom na udržateľnejšie výrobné procesy. Bez týchto zmien bude sektor len ťažko zvyšovať svoju ekonomickú výkonnosť a schopnosť vytvárať kvalifikované pracovné miesta.

HPH zároveň nepriamo ovplyvňuje aj **Cieľ 3: Adaptabilita pracovníkov**, keďže sektor s vyššou pridanou hodnotou má väčší priestor investovať do vzdelávania, rozvoja zručností a rekvalifikácií zamestnancov.

Celkovo možno konštatovať, že hrubá pridaná hodnota v sektore predstavuje jeden z kľúčových limitujúcich faktorov jeho ďalšieho rozvoja. Zvýšenie HPH prostredníctvom inovácií, technologickej modernizácie a posilnenia postavenia sektora v hodnotových reťazcoch bude nevyhnutné nielen pre ekonomický rast, ale aj pre stabilizáciu a rozvoj ľudských zdrojov v sektore.

3.7 Výdavky na inovácie v sektore

Z porovnania jednotlivých sektorov vyplýva, že sektor TOK patrí medzi odvetvia s najnižšími výdavkami na inovácie. V absolútnom vyjadrení dosiahli výdavky na inovácie v roku 2022 približne 8 926 tis. EUR, čo sektor radí na spodné priečky v rámci sledovaných odvetví. V porovnaní s dominantnými sektormi, ako je automobilový priemysel, chémia alebo informačné technológie, ide o výrazne nižšiu úroveň investícií. (Graf č.14, Príloha 3)

Pri relatívnom vyjadrení výdavkov na inovácie voči celkovým tržbám sektor dosahuje hodnotu približne 0,81 %, čo ho radí približne na stredné až nižšie priečky medzi sektormi. Pre porovnanie, sektory ako informačné technológie a telekomunikácie alebo chemický priemysel investujú do inovácií výrazne vyšší podiel svojich tržieb. Tento rozdiel poukazuje na obmedzenú schopnosť sektora systematicky investovať do výskumu, vývoja a technologických inovácií. (Graf č.15, Príloha 3)

Sektor zaostáva nielen v absolútnom objeme investícií, ale aj v ich intenzite. Kým technologicky orientované sektory dosahujú vyššie hodnoty v oboch ukazovateľoch, sektor TOK sa pohybuje na úrovni, ktorá je skôr charakteristická pre tradičné odvetvia s nižšou mierou inovačnej aktivity. Tento stav súvisí najmä s vysokým podielom malých a stredných podnikov, ich obmedzenými investičnými možnosťami, ako aj s orientáciou na výrobu s nižšou pridanou hodnotou.

Z pohľadu strategických cieľov má nízka úroveň investícií do inovácií zásadný dopad najmä na **Cieľ 4: Podpora inovatívnych a zelených pracovných praktík**. Bez systematického zvyšovania investícií do inovácií nebude sektor schopný efektívne reagovať na požiadavky digitálnej a zelenej transformácie, čo môže viesť k jeho postupnej technologickej stagnácii.

Významná väzba existuje aj na **Cieľ 2: Zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovaných pracovníkov** a **Cieľ 6: Zvýšenie atraktivity sektora**. Sektor s nízkou mierou inovácií nedokáže vytvárať dostatočný počet kvalifikovaných a atraktívnych pracovných pozícií, čo znižuje jeho schopnosť prilákať mladú generáciu a odborníkov. Následne sa prehľbuje problém nedostatku pracovnej sily a znižuje sa jeho konkurencieschopnosť na trhu práce.

Investície do inovácií sú zároveň úzko prepojené s **Cieľom 3: Podpora adaptability pracovníkov na technologické a trhové zmeny**, keďže práve inovačné aktivity vytvárajú dopyt po nových zručnostiach a podporujú rozvoj kvalifikácie pracovnej sily. Nízka úroveň týchto investícií môže viesť k stagnácii zručností a obmedzenej schopnosti pracovníkov adaptovať sa na meniace sa podmienky.

Nepriamo sa tento stav premieta aj do **Cieľa 5: Posilnenie spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi**, keďže nízka inovačná aktivita obmedzuje priestor pre spoločné výskumné projekty, vývojové aktivity a praktické zapojenie študentov do moderných technologických procesov.

Celkovo možno konštatovať, že nízka úroveň výdavkov na inovácie predstavuje jeden z kľúčových limitujúcich faktorov rozvoja sektora. Zvýšenie investícií do inovácií, technologickej modernizácie a udržateľných riešení bude nevyhnutné pre posilnenie jeho ekonomickej výkonnosti, zvýšenie pridanej hodnoty a zabezpečenie dlhodobého udržateľného rozvoja ľudských zdrojov.

3.8 Produktivita práce v sektore

Podľa publikácie Štatistického úradu, Ročenka priemyslu, v produktivite práce, meranej ukazovateľom tržieb a pridanej hodnoty na zamestnanca, sektor výrazne zaostáva za ostatnými odvetviami slovenského priemyslu. Je to dôsledkom vysokej pracovnej náročnosti celého sektora a v jeho rámci predovšetkým odevnej výroby.

Hodnoty ukazovateľa produktivity práce meranej objemom tržieb na jedného zamestnanca sektora dlhodobo vykazujú iba štvrtinu úrovne jej hodnôt v slovenskom priemysle ako celku (v roku 2023 dokonca iba necelú pätinu). V roku 2024 dosiahla napr. hodnota tohto ukazovateľa v priemysle SR 312,6 tis. EUR, pričom v sektore len 75,2 tis. EUR (24,0% priemeru hodnoty ukazovateľa v slovenskom priemysle). V rámci sektora najvyššiu produktivitu práce dlhodobo vykazuje Výroba textilu. V roku 2024 dosahujú tržby na zamestnanca v tejto výrobe 106,8 tis. EUR (34,2% úrovne priemyslu SR a 142% sektorového priemeru). Naopak najnižšiu úroveň produktivity dosahuje v sektore permanentne Výroba odevov. V roku 2024 dosahuje jej produktivita 44,6 tis. EUR na zamestnanca, čo predstavuje 14,3% úrovne slovenského priemyslu a len 59% sektorového priemeru. Negatívom vývoja je, že po roku 2020 dynamika rastu produktivity v sektore výrazne zaostáva za priemerom v slovenskom priemysle. V období rokov 2020-2024 rastie produktivita v priemysle medziročne o 11,8%, v sektore o 9,8% a zaostávanie sektora za priemerom slovenského priemyslu sa prehľbuje. V roku 2023 dokonca produktivita práce v sektore medziročne poklesla o 9,9%, najmä v dôsledku medziročného poklesu tržieb v SK NACE 15 Výroba kože a kožených výrobkov o 33,4% a produktivity tejto výroby o 32,1%. (Graf č. 16, Príloha 3)

O niečo priaznivejšie vychádza hodnotenie produktivity práce sektora voči slovenskému priemyslu na báze ukazovateľa pridanej hodnoty. Miera pridanej hodnoty, t. j. podiel pridanej hodnoty na tržbách, je totiž v sektore dlhodobo vyššia než v slovenskom priemysle ako celku. V roku 2024 je jej hodnota v sektore na úrovni 32,9% (vo Výrobe odevov pritom až 42,5%), v slovenskom priemysle je o takmer 13 percentuálnych bodov nižšia (dosiahla 20,1%). Slovenský priemysel generoval v roku 2024 v priemere 62,7 tis. EUR pridanej hodnoty na jedného zamestnanca, v sektore to bolo 24,8 tis. EUR (takmer 40% úrovne priemyslu). Najvyššiu produktivitu práce z pridanej hodnoty dosahuje Výroba textilu (37,2 tis. EUR, čo predstavovalo takmer 60% úrovne priemeru v slovenskom priemysle a takmer 170% sektorového priemeru). Avšak aj dynamika vývoja hodnôt tohto ukazovateľa v sektore zaostáva za slovenským priemyslom. Ak v období rokov 2020-2024 rastie produktivita z pridanej hodnoty v priemysle medziročne o 13,1%, v sektore iba o 8,9%. Najvyššiu dynamiku rastu zaznamenáva v tomto období v sektore Výroba odevov (medziročný rast 11,6%). Deficit sektora za priemerom produktivity z pridanej hodnoty slovenského priemyslu sa vo vývoji v čase prehľbuje (v roku 2020 44,8%, v roku 2024 už prepad na iba 39,6% úrovne priemyslu). (Graf č. 17, Príloha 3)

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

Prognózy, ktoré uvádzame v tomto dokumente, sú založené na aktuálne dostupných dátach, trendoch a odborných odhadoch v čase ich spracovania. Napriek dôslednému metodickému prístupu je ale potrebné zdôrazniť, že ide iba o odhadovaný vývoj.

Zohľadňovanie časového horizontu do roku 2050 prináša viaceré obmedzenia, ktoré môžu viac či menej ovplyvniť spoľahlivosť výstupov a vyžadujú si, aby boli výsledky interpretované a prijímané opatrne a s rezervou.

Limity vstupujúce do predikcií sa týkajú viacerých faktorov:

Nestabilita regulačného prostredia: Vývoj v oblasti trhu práce je úzko prepojený s legislatívou, hospodárskou politikou, vzdelávacími reformami a sociálnymi opatreniami. Tieto oblasti sú ovplyvňované vnútropolitickým vývojom, krízami, a inými externými faktormi.

Nestabilita geopolitického prostredia a klimatické zmeny: Vývoj v oblasti trhu môžu zásadne ovplyvniť nepredvídateľné globálne udalosti (medzinárodné konflikty, zhoršenie obchodných vzťahov a podmienok medzinárodného obchodu, migrácia ekonomická a/alebo politická, pandémie a pod.) a globálne zmeny trhov v dôsledku klimatických zmien. Takéto udalosti nie je možné presne predvídať ani v strednodobom horizonte.

Demografické zmeny a spoločenské správanie: Hoci sú niektoré demografické trendy relatívne dobre predvídateľné (napr. starnutie populácie), isté zmeny v spoločenskom správaní, očakávaniach zamestnancov, preferenciách zamestnávateľov, rodovej štruktúre či v oblasti duševného zdravia sú čoraz dynamickejšie a podmienené kultúrnymi a civilizačnými vplyvmi.

Technologický vývoj: Tempo zavádzania nových technológií, predovšetkým v oblasti umelej inteligencie, robotiky, biotechnológií, udržateľných materiálov je rýchle a v dnešnej dobe ťažko predvídateľné. Technológie, ktoré v časte tvorby tohto dokumentu zatiaľ neexistujú alebo sú len v počiatočnej fáze vývoja, môžu mať zásadný vplyv na štruktúru trhu práce, nahradiť, rozšíriť alebo úplne transformovať niektoré súčasné profesie, či dopyt po nich, a to najmä v dôsledku zmien v správaní spotrebiteľov, ktoré povedú k zmenám na strane dopytu, ktoré je najmä vo vzdialenejšom období uvažovaného časového horizontu takmer nemožné predvídať.

Obmedzená dostupnosť a kvalita dát: Čím dlhší je prognostický horizont, tým viac sa modelové výpočty opierajú o predpoklady namiesto merateľných údajov. V dlhodobom horizonte tým klesá ich relevancia a rastie riziko zdanlivo falošnej interpretácie.

Riziko neprimeraného zjednodušovania: Dlhodobé prognózy určite majú svoje opodstatnenie, avšak môžu vytvárať ilúziu istoty a viesť k rozhodnutiam, ktoré nemusia reflektovať na budúcu variabilitu vývoja vo všeobecnosti, prípadne v sektoroch. Práca si nimi si teda vyžaduje hlavne scenárový prístup s dôrazom na pružnosť a schopnosť reagovať na meniace sa podmienky. Avšak aj scenárový prístup môže byť pomerne presne (na istej úrovni pravdepodobnosti) použiteľný len na krátkodobé časové horizonty.

Z uvedených dôvodov odporúčame vnímať všetky prognózy do roku 2050, iba ako orientačné a pracovať s nimi ako s rámcovými scenármi, nie ako s definitívnymi predpoveďami. Pre ďalšiu prácu s prognózami bude preto vhodné pravidelne ich aktualizovať, prehĺbovať sektorové analýzy s dôrazom na budovanie systémovej flexibility vo vzdelávaní a rozvoji ľudských zdrojov.

4.1 Predikcia vývoja ľudských zdrojov s ohľadom na kľúčové trendy

Cieľom prognózy je ukázať, ako sa zmení počet, prírastok a veková štruktúra zamestnancov v závislosti od demografického vývoja. Neberú sa teda do úvahy žiadne iné faktory, ktoré ovplyvňujú situáciu na trhu práce ani využitie žiadnych nástrojov, ktoré sú bežnou súčasťou politik trhu práce. Ide čisto o potenciál ponuky pracovných síl, ktorý vznikne po zohľadnení demografického vývoja.

Prognóza nemá ambíciu odhadnúť presný vývoj počtu zamestnancov, ale hovorí, aký by mohol byť ich počet, ak by sa nepodnikli žiadne kroky ani opatrenia na podporu zamestnanosti a počet a veková štruktúra zamestnancov by boli vystavené len demografickým vplyvom.

Do počtu prognózovaných osôb boli zahrnutí len zamestnanci a nie všetky pracujúce osoby.

Prognóza vývoja demografie v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože predpokladá medzi rokmi 2024 a 2050 výrazný úbytok pracovnej sily, ktorý dosahuje približne 23 %. Sektor sa týmto poklesom zaradí medzi odvetvia s najvýraznejším poklesom zamestnanosti v rámci národného hospodárstva. V absolútnych hodnotách sa očakáva zníženie počtu zamestnancov o 4 až 5 tisíc zamestnancov

Prognóza vývoja vekovej štruktúry zamestnancov poukazuje na dlhodobý pokles potenciálnej pracovnej sily, ktorý je determinovaný výlučne demografickým vývojom. Celkový objem pracovnej sily v sledovanom období postupne klesá, pričom najvýraznejší úbytok možno očakávať v mladších a stredných vekových kategóriách. Ide najmä o vekové skupiny, ktoré sú kľúčové pre generačnú obnovu pracovnej sily, osvojovanie nových technológií a adaptáciu na meniace sa výrobné procesy. Pokles týchto skupín môže viesť k nedostatku kvalifikovaných pracovníkov a obmedzeniu inovačného potenciálu sektora.

Naopak, vekové skupiny nad 50 rokov si udržiavajú stabilný, resp. rastúci podiel, čo poukazuje na postupné starnutie pracovnej sily. Tento trend zvyšuje význam starších zamestnancov na trhu práce a zároveň vytvára tlak na prispôsobenie pracovných podmienok, organizácie práce a systémov riadenia ľudských zdrojov. V sektore to znamená najmä potrebu udržiavania pracovnej schopnosti starších pracovníkov, podpory ich ďalšieho vzdelávania a efektívneho prenosu skúseností medzi generáciami.

Z hľadiska špecifik sektora, ktorý je charakteristický vysokým podielom manuálnej práce, technologickými zmenami a rastúcimi nárokmi na kvalifikáciu pracovníkov, môže nepriaznivý demografický vývoj bez aktívnych opatrení viesť k prehĺbovaniu nedostatku pracovnej sily a k znižovaniu konkurencieschopnosti sektora. Pokles počtu pracovníkov v produktívnom veku môže zároveň obmedziť schopnosť sektora reagovať na požiadavky trhu a implementovať inovácie.

Prognóza vývoja priemerného veku zamestnancov

Prognóza vývoja priemerného veku zamestnancov v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože naznačuje pokračujúci trend starnutia pracovnej sily. Priemerný vek zamestnancov sa zvýši z približne 47,45 roka v roku 2026 na viac ako 48 rokov v roku 2050. Tento nárast síce nepatrí medzi najvýraznejšie v rámci národného hospodárstva, no potvrdzuje dlhodobý trend starnutia pracovnej sily v sektore. (Graf č. 18, Príloha 3)

Vo všetkých troch divíziách sektora, je zreteľný spoločný trend postupného starnutia pracovnej sily, ktorý kulminuje približne v období rokov 2040 až 2043, po ktorom nasleduje mierna stabilizácia alebo pozvoľný pokles priemerného veku. Napriek tomuto vývoju sa priemerný vek zamestnancov udržiava na relatívne vysokej úrovni až do roku 2050. Najvýraznejšie starnutie je prítomné v divízii Výroby odevov (divízia 14), ktorá dlhodobo vykazuje najvyšší priemerný vek, zatiaľ čo ostatné divízie síce zaznamenávajú miernejší nárast, no rovnako potvrdzujú trend nedostatočnej generačnej obnovy pracovnej sily. Tento vývoj poukazuje na potrebu systematickej podpory vstupu mladších vekových skupín, prispôsobenia pracovných podmienok starnúcej pracovnej sile a zabezpečenia efektívneho prenosu skúseností medzi generáciami. (Graf č. 19, Príloha 3)

Z pohľadu porovnania sektorov sa očakávajú aj mierne posuny v poradí podľa priemerného veku zamestnancov, pričom sektor TOK patrí medzi tie, kde sa tieto zmeny prejavujú. Vývoj priemerného veku potvrdzuje, že sektor bude čeliť rastúcemu podielu starších zamestnancov a zároveň obmedzenej generačnej obnove.

Z pohľadu strategického riadenia to poukazuje na potrebu systematickej podpory vstupu mladších vekových skupín do sektora, ako aj na vytváranie podmienok pre dlhšie udržanie pracovnej aktivity starších zamestnancov a zabezpečenie efektívneho prenosu znalostí medzi generáciami.

Vývoj podielu starších vekových skupín

Do roku 2050 dochádza k miernemu poklesu podielu zamestnancov v stredných vekových kategóriách, najmä vo veku 30 – 44 rokov (z približne 26 % na 25 %) a 45 – 59 rokov (z 57 % na 53 %). Práve tieto skupiny pritom predstavujú kľúčovú časť pracovnej sily z hľadiska skúseností, produktivity a schopnosti riadiť procesy či inovácie. Ich pokles naznačuje oslabovanie jadra pracovnej sily.

Naopak, dochádza k postupnému nárastu podielu najstarších zamestnancov. Veková skupina 60+ sa zvyšuje z približne 9 % na 13 %, čo predstavuje najvýraznejšiu relatívnu zmenu v rámci všetkých vekových kategórií. Tento trend potvrdzuje prehlbovanie starnutia pracovnej sily a rastúci význam starších pracovníkov v sektore.

Mierny nárast je viditeľný aj v najmladšej vekovej skupine 15 – 29 rokov (z 8 % na 9 %), avšak tento rast je nedostatočný na vyrovnanie úbytku pracovníkov v produktívnom veku. Z toho vyplýva, že generačná obnova pracovnej sily nebude dostatočne silná na kompenzáciu demografických strát. (Graf č.20, Príloha3)

Prognózovaný vývoj potvrdzuje, že sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože bude v nasledujúcich desaťročiach čeliť kombinácii dvoch kľúčových demografických trendov a to **poklesu počtu pracovnej sily a jej starnutia. Tento vývoj predstavuje zásadnú výzvu pre dlhodobú udržateľnosť sektora.**

Bez prijatia aktívnych opatrení v oblasti vzdelávania, zamestnanosti a riadenia ľudských zdrojov môže dôjsť k prehlbovaniu nedostatku pracovnej sily, obmedzeniu inovačného potenciálu a zníženiu konkurencieschopnosti sektora. Prognóza preto vytvára silný rámec pre formuláciu strategických opatrení zameraných na podporu vstupu mladých ľudí do sektora, rozvoj zručností naprieč vekovými skupinami a efektívne využívanie potenciálu starších pracovníkov.

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

Zavádzanie automatizácie, robotizácie a umelej inteligencie (AI) predstavuje v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože jeden z kľúčových transformačných faktorov, ktorý bude v horizonte do roku 2050 zásadne meniť charakter práce, požiadavky na zamestnancov aj štruktúru profesií. Tento vývoj sa nebude týkať len zvyšovania efektivity výrobných procesov, ale bude mať výrazný dopad aj na kvalifikačnú štruktúru pracovnej sily a stabilitu trhu práce v sektore.

Na základe charakteru vykonávaných činností a očakávaného technologického pokroku možno predpokladať, že do roku 2050 dôjde k výraznej transformácii významnej časti pracovných pozícií, najmä v kategóriách SK ISCO-08 kódov 4 až 9 (administratívni pracovníci, operátori strojov a zariadení, kvalifikovaní aj pomocní pracovníci). V týchto skupinách bude vysoký podiel činností nahradený alebo zásadne zmenený v dôsledku automatizácie a digitalizácie procesov. Medzi najviac ohrozené profesie patria najmä operátori výrobných zariadení, šičky, krajčíri, pradiari, ako aj profesie v obuvníctve a spracovaní kože, ako sú zvrškári, lepiči, garbiari či vysekávači.

Zánik alebo transformácia týchto pozícií bude sprevádzaná vznikom nových profesií, ktoré budú vyžadovať vyššiu úroveň digitálnych, technických a analytických kompetencií. Pôjde najmä o profesie zamerané na digitálne modelovanie a 3D dizajn, riadenie a optimalizáciu výrobných procesov pomocou AI, robotizáciu výroby, automatizovanú kontrolu kvality či prácu s dátami a predikčnými modelmi. Významne porastie aj dopyt po odborníkoch schopných prepájať dizajn, technológie a analýzu dát.

Technologické zmeny sa už v súčasnosti postupne prejavujú v praxi a v horizonte do roku 2050 sa budú ďalej prehĺbovať. V oblasti odevného a obuvníckeho priemyslu sa rozvíja využívanie 3D tlačie prototypov, digitálnych simulácií a virtuálnej reality pri návrhu a testovaní výrobkov, čím sa znižuje potreba fyzických vzoriek. Umelá inteligencia nachádza uplatnenie pri predikcii spotrebiteľského správania, optimalizácii zásob, plánovaní výroby a kontrole kvality. Automatizované systémy umožňujú presnejšie meranie, kontrolu a riadenie výrobných procesov.

V dlhodobom horizonte možno očakávať, že významná časť existujúcich kvalifikácií v sektore prejde zásadnou transformáciou alebo zanikne. Tento proces bude sprevádzaný rastúcim dopytom po pracovníkoch s vyššou kvalifikáciou, schopnosťou pracovať s technológiami a adaptovať sa na meniace sa pracovné podmienky. Zároveň dôjde k posunu od manuálnych činností smerom k činnostiam založeným na riadení procesov, práci s dátami a technologických kompetenciách.

Zavádzanie umelej inteligencie, automatizácie a robotizácie si však vyžaduje komplexný prístup, ktorý bude zohľadňovať nielen produktivitu a technologický pokrok, ale aj sociálne dopady týchto zmien. Bez systematických opatrení môže dôjsť k strate časti ľudského kapitálu, know-how a k narušeniu stability zamestnanosti, najmä v regiónoch závislých od tradičných výrobných odvetví.

Zároveň je potrebné zohľadniť aj ekonomické aspekty zavádzania nových technológií. Skutočnosť, že určitá časť pracovného procesu je technicky „automatizovateľná“, neznamená automaticky jej reálne nahradenie. Rozhodujúcimi faktormi budú najmä ekonomická efektívnosť, návratnosť investícií, dostupnosť technológií a schopnosť podnikov implementovať tieto riešenia v praxi.

Celkovo možno konštatovať, že technologická transformácia sektora bude do roku 2050 prebiehať postupne, no jej dopady budú zásadné. Úspešnosť adaptácie sektora bude závisieť od schopnosti prepojiť technologický rozvoj s rozvojom ľudských zdrojov, najmä prostredníctvom vzdelávania, rekvalifikácie a podpory rozvoja nových zručností pracovnej sily.

4.3 Digitálna, zelená a sociálna transformácia (horizont 2050)

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože prechádza komplexnou transformáciou, ktorá je formovaná tromi vzájomne prepojenými trendmi a to digitalizáciou, ekologickými požiadavkami a sociálnymi zmenami. V horizonte do roku 2050 budú tieto faktory zásadne ovplyvňovať fungovanie sektora, jeho konkurencieschopnosť aj štruktúru pracovnej sily. Ich spoločným menovateľom je rastúci dôraz na **inovatívnosť, udržateľnosť a schopnosť adaptácie ľudských zdrojov**.

Digitálna transformácia a nové prístupy k výrobe

Digitalizácia mení celý hodnotový reťazec sektora, od návrhu výrobkov, cez výrobu až po predaj a komunikáciu so zákazníkom. V čoraz väčšej miere sa uplatňujú nástroje 3D modelovania, virtuálne testovanie a simulácie výrobkov, ktoré umožňujú optimalizovať procesy bez potreby fyzických prototypov. Významnú úlohu zohráva aj využívanie umelej inteligencie pri riadení zásob, logistike, plánovaní výroby a analýze spotrebiteľského správania.

Rastie tiež význam digitálnych predajných kanálov a online marketingu, pričom podniky čoraz viac využívajú dáta na personalizáciu ponuky a optimalizáciu predajných stratégií. Súčasťou digitálnej transformácie je aj postupné zavádzanie technológií na zabezpečenie transparentnosti výrobného reťazca, vrátane sledovania pôvodu výrobkov a ich environmentálnych dopadov.

V horizonte do roku 2050 bude digitalizácia nevyhnutne spojená s požiadavkou na nové kompetencie pracovnej sily. Zamestnanci budú musieť disponovať digitálnou gramotnosťou, schopnosťou pracovať s dátami a orientovať sa v technologických riešeniach využívaných vo výrobe aj obchode. Kľúčovým predpokladom úspešnej transformácie bude preto integrácia digitálnych tém do odborného vzdelávania a rozvoj medziodborových prístupov prepájajúcich technológie, dizajn a riadenie procesov.

Zelená transformácia a environmentálne výzvy

Zelená transformácia predstavuje pre sektor jednu z najvýznamnejších výziev. Textilný a odevný priemysel patrí medzi environmentálne najnáročnejšie odvetvia, pričom produkcia emisií skleníkových plynov a množstvo odpadu vytvárajú tlak na zásadnú zmenu výrobných a spotrebiteľských modelov.

V reakcii na tieto výzvy sa sektor postupne orientuje na princípy cirkulárnej ekonomiky, znižovanie environmentálnej stopy a zvyšovanie transparentnosti výroby. Kľúčovými nástrojmi sa stávajú metódy hodnotenia životného cyklu výrobkov a merania environmentálnej stopy, ktoré umožňujú lepšie riadiť dopady výroby na životné prostredie. Významným prvkom bude aj zavádzanie digitálneho pasu výrobku, ktorý poskytne informácie o pôvode, životnosti, opraviteľnosti a recyklovateľnosti produktov.

Zelená transformácia zároveň vytvára nové príležitosti. Rastie dopyt po kvalitnejších, trvácnejších a udržateľných výrobkoch, pričom spotrebiteľia čoraz viac zohľadňujú environmentálne aspekty pri svojich nákupných rozhodnutiach. Tento trend môže podporiť návrat k lokálnej a tradičnej výrobe, ako aj rozvoj inovatívnych materiálov a výrobných postupov.

Transformácia si však vyžaduje aj zásadnú zmenu kvalifikačného profilu pracovníkov. Rastie potreba znalostí v oblasti environmentálneho manažerstva, cirkulárnej ekonomiky, dátovej analytiky a digitálnych technológií. Bez systematického vzdelávania a rekvalifikácie nebude možné zabezpečiť konkurencieschopnosť sektora v podmienkach sprísňujúcich sa environmentálnych požiadaviek.

Spravodlivá sociálna transformácia

Transformácia sektora nie je len technologickou a environmentálnou otázkou, ale má aj výrazný sociálny rozmer. V sektore, ktorý je charakteristický vysokým podielom malých a stredných podnikov, manuálnou prácou a zastúpením zraniteľných skupín zamestnancov, je zabezpečenie sociálne spravodlivého prechodu kľúčové.

V horizonte do roku 2050 bude sektor čeliť viacerým súbežným výzvam, najmä poklesu počtu zamestnancov, nepriaznivej vekovej štruktúre, nízkej mzdovej atraktivite a vysokej miere pracovných pozícií ohrozených automatizáciou. Tieto faktory môžu viesť k narušeniu stability regionálnych ekonomík, najmä v oblastiach závislých od jedného dominantného zamestnávateľa.

Medzi najzraniteľnejšie skupiny patria najmä starší pracovníci s nízkou kvalifikáciou, ženy s prerušovanou pracovnou dráhou, pracovníci na dočasných formách zamestnania a obyvatelia

ekonomicky menej diverzifikovaných regiónov. Bez adekvátnych opatrení môže transformácia prehĺbiť sociálne nerovnosti a viesť k marginalizácii časti pracovnej sily.

Významným rizikom je aj nedostatočná komunikácia zmien, nízka úroveň sociálneho dialógu a absencia podporných mechanizmov pre pracovníkov dotknutých transformáciou. Zamestnanci často nemajú prístup k poradenstvu, vzdelávaniu ani podpore pri zmene pracovného uplatnenia, čo znižuje ich schopnosť adaptovať sa na nové podmienky.

Spravodlivá sociálna transformácia si preto vyžaduje systematický prístup založený na včasnej identifikácii rizík, zapojení zamestnancov do procesov zmien a podpore celoživotného vzdelávania. Kľúčovú úlohu zohráva aj budovanie podporných štruktúr, ktoré pomáhajú pracovníkom zvládať zmeny, udržiavať motiváciu a nachádzať nové pracovné uplatnenie.

Digitálna, zelená a sociálna transformácia predstavujú pre sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože zásadnú výzvu, ale zároveň aj príležitosť. V horizonte do roku 2050 bude úspešnosť sektora závisieť od jeho schopnosti prepojiť technologický pokrok s udržateľnosťou a sociálnou stabilitou. Kľúčovým faktorom bude rozvoj ľudských zdrojov, ktorý umožní pracovníkom adaptovať sa na meniace sa podmienky a zabezpečiť dlhodobú konkurencieschopnosť sektora v európskom aj globálnom kontexte.

4.4 Iné trendy (horizont 2050)

Popri digitalizácii, automatizácii a zelenej transformácii ovplyvňujú sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože aj ďalšie významné spoločenské, ekonomické a trhové trendy. Hoci tieto trendy nie sú primárne technologické alebo environmentálne, majú zásadný vplyv na dopyt, spotrebiteľské správanie, obchodné modely aj charakter práce v sektore. V horizonte do roku 2050 budú zohrávať čoraz dôležitejšiu úlohu pri formovaní jeho smerovania.

Zvyšujúce sa povedomie o udržateľnosti, individualizácia potrieb a zmena hodnotových orientácií spotrebiteľov vytvárajú tlak na transformáciu tradičných výrobných a obchodných modelov. Podniky sú nútené reagovať väčšou flexibilitou, transparentnosťou a dôrazom na kvalitu a príbeh produktu. Tento posun mení nielen vzťah medzi výrobcom a zákazníkom, ale aj požiadavky na zamestnancov, ktorí musia byť schopní kombinovať odborné, kreatívne a komunikačné zručnosti.

Dopyt po lokálnych a remeselných produktoch

V dlhodobom horizonte rastie záujem o lokálne, kvalitné a remeselne spracované produkty. Spotrebiteľia, najmä mladšie generácie, čoraz viac preferujú trvácnosť, autenticitu a etický pôvod výrobkov. Tento trend posilňuje význam regionálnej výroby a vytvára príležitosti pre malé a stredné podniky, ktoré dokážu ponúknuť flexibilitu a jedinečnosť.

Rozvoj tohto segmentu si však vyžaduje podporu v oblasti marketingu, digitalizácie a prístupu na trh. Úspech bude závisieť aj od schopnosti prepojiť tradičné remeslá s modernými technológiami a novými formami predaja.

Skracovanie dodávateľských reťazcov

Nepredvídateľné situácie ako globálne krízy, pandémie COVID-19 udalosti a geopolitické napätie poukázali na zraniteľnosť medzinárodných dodávateľských reťazcov. V reakcii na tieto faktory dochádza k trendu ich skracovania a presunu výroby bližšie k cieľovým trhom.

Pre sektor to predstavuje príležitosť posilniť svoju pozíciu v rámci európskych hodnotových reťazcov, najmä v oblasti subdodávok, konfekcie a špecializovaných komponentov. Lokálni výrobcovia môžu ťažiť

z vyššej flexibility, kvality a rýchlosti reakcie na požiadavky trhu. Podmienkou však zostáva rozvoj technologických kapacít, spolupráce medzi podnikmi a dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily.

Individualizácia a personalizácia výroby

Rastúci dopyt po produktoch prispôsobených individuálnym potrebám zákazníkov mení charakter výroby v sektore. Personalizácia sa postupne stáva štandardom, najmä v odevnom a obuvníckom priemysle.

Digitálne nástroje, ako 3D skenovanie, virtuálne skúšanie či produktové konfiguratory, umožňujú efektívnejšie prispôsobenie výrobkov, znižovanie počtu reklamácií a zvyšovanie spokojnosti zákazníkov. Tento trend kladie dôraz na prepojenie kreativity, technológií a výrobných procesov a vyžaduje nové typy zručností pracovnej sily.

Zmeny v spotrebiteľských preferenciách

Spotrebiteľské správanie sa v horizonte do roku 2050 bude čoraz viac riadiť hodnotami, ako sú ekologická zodpovednosť, férovosť výroby a transparentnosť značiek. Rastie význam udržateľnej spotreby, pričom zákazníci preferujú výrobky s dlhšou životnosťou, možnosťou opravy a recyklácie.

Zároveň sa rozvíjajú alternatívne formy spotreby, ako prenájom, zdieľanie a second-hand riešenia, ktoré sú podporované digitálnymi platformami. Tento vývoj núti podniky prispôbovať svoje produkty aj obchodné modely novým požiadavkám trhu a otvára nové podnikateľské príležitosti v oblasti cirkulárnej ekonomiky.

Nové materiály a inovačný potenciál sektora

Významným trendom je aj rozvoj nových materiálov a textilných inovácií. Sektor reaguje na dopyt po ekologických, funkčných a technologicky pokročilých materiáloch, ktoré znižujú environmentálnu záťaž a zároveň zvyšujú úžitkovú hodnotu výrobkov.

Rozvíjajú sa biomateriály, recyklované vlákna a inteligentné textílie, ktoré nachádzajú uplatnenie v rôznych odvetviach, vrátane zdravotníctva, športu či technického priemyslu. Tento trend predstavuje príležitosť pre výrobu s vyššou pridanou hodnotou, no zároveň si vyžaduje investície do výskumu, vývoja a inovácií.

Napätie medzi cenou a kvalitou

Sektor sa nachádza v prechodnej fáze medzi tradičným modelom mzdovej výroby orientovanej na nízke náklady a modelom založeným na kvalite, dizajne a vlastnej značke. Tento posun vytvára napätie medzi cenovou konkurencieschopnosťou a potrebou zvyšovať pridanú hodnotu výrobkov.

Transformácia smerom k vlastným značkám a kvalitnej produkcii mení aj štruktúru zamestnanosti. Rastie dopyt po pracovníkoch s kreatívnymi, digitálnymi a manažérskymi zručnosťami, zatiaľ čo význam nízko kvalifikovanej manuálnej práce postupne klesá.

Veková a rodová štruktúra pracovnej sily

Špecifickým znakom sektora je jeho výrazná feminizácia a starnutie pracovnej sily. Vysoký podiel žien, často vo vyšších vekových kategóriách, predstavuje významnú výzvu z hľadiska adaptácie na technologické a organizačné zmeny.

Starší pracovníci disponujú cennými skúsenosťami a remeselnými zručnosťami, no zároveň čelia obmedzeniam pri osvojovaní si nových technológií a pri práci v meniacich sa podmienkach. Sektor preto musí zabezpečiť vhodné podmienky pre ich zotrvanie v pracovnom procese a zároveň podporovať generačný výmenu a prilákanie mladších pracovníkov.

Kľúčovú úlohu zohráva rozvoj celoživotného vzdelávania, mentoringu a medzigeneračnej spolupráce, ktoré umožnia efektívne prenášať skúsenosti a zároveň podporiť adaptáciu na nové požiadavky trhu práce.

Uvedené trendy poukazujú na komplexnú transformáciu sektora, ktorá presahuje technologické a environmentálne zmeny a zasahuje aj do oblasti spotrebiteľského správania, organizácie práce a regionálneho rozvoja. V horizonte do roku 2050 bude kľúčové posilniť flexibilitu sektora, podporiť inovácie a systematicky rozvíjať ľudské zdroje tak, aby dokázali reagovať na meniace sa podmienky. Osobitný význam bude mať podpora malých a stredných podnikov a modernizácia vzdelávacieho systému, ktorý musí pružnejšie reflektovať na potreby praxe a pripravovať pracovnú silu na nové výzvy.

4.5 Kľúčové dôsledky pre ľudské zdroje

Vývoj sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože v kontexte demografických zmien, technologickej transformácie a meniacich sa trhových podmienok prináša zásadné dôsledky pre oblasť ľudských zdrojov. Tieto dôsledky sa prejavujú nielen v kvantitatívnej rovine, teda v dostupnosti pracovnej sily, ale najmä v kvalitatívnej zmene požiadaviek na zručnosti, kompetencie a adaptabilitu pracovníkov.

Jedným z kľúčových trendov je prehľbujúci sa nedostatok pracovnej sily, ktorý je dôsledkom demografického vývoja, starnutia populácie a nízkej atraktivity sektora pre mladšie generácie. Tento vývoj je sprevádzaný zhoršujúcou sa vekovou štruktúrou zamestnancov a rizikom straty kvalifikovaných pracovníkov bez adekvátnej generačnej náhrady. Zároveň dochádza k zvyšovaniu tlaku na udržanie existujúcich zamestnancov a efektívne využívanie ich skúseností.

Paralelne s tým prebieha transformácia charakteru práce, ktorá je ovplyvnená digitalizáciou, automatizáciou a zavádzaním nových technológií. Dochádza k postupnému ústupu manuálnych, rutinných činností a k rastu dopytu po pracovníkoch s vyššou kvalifikáciou, digitálnymi zručnosťami a schopnosťou pracovať v technologicky náročnejšom prostredí. Tento posun vytvára výraznú potrebu systematického rozvoja zručností, rekvalifikácie a celoživotného vzdelávania.

Významným dôsledkom je aj rastúci nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Kým podniky čoraz viac potrebujú flexibilných a kvalifikovaných pracovníkov, existujúca pracovná sila často nedisponuje požadovanými kompetenciami alebo nie je pripravená na zmenu pracovného zamerania. Tento nesúlad sa môže v budúcnosti ešte prehľbovať, ak nebudú prijaté cielené opatrenia v oblasti vzdelávania a prípravy pracovnej sily.

Z pohľadu riadenia ľudských zdrojov sa zároveň zvyšuje význam adaptability, flexibility a schopnosti reagovať na rýchlo sa meniace podmienky. Rastie potreba podpory pracovnej mobility, kariérového poradenstva a vytvárania podmienok pre plynulé prechody medzi jednotlivými pozíciami či profesiami.

V neposlednom rade sektor čelí aj výzve zabezpečenia dostatočného počtu pracovníkov prostredníctvom alternatívnych zdrojov pracovnej sily, vrátane zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Tento prístup si však vyžaduje systematické nastavenie procesov integrácie, uznávania kvalifikácií a podpory adaptácie zahraničných pracovníkov.

Uvedené dôsledky poukazujú na potrebu komplexného prístupu k rozvoju ľudských zdrojov, ktorý bude zahŕňať rozvoj zručností potenciálnych zamestnancov, posilnenie kariérového poradenstva a efektívne využívanie dostupných zdrojov pracovnej sily. Nasledujúce podkapitoly sa preto detailnejšie venujú týmto kľúčovým oblastiam.

4.5.1 Rozvíjanie zručností potencióálnych zamestnancov

Rozvíjanie zručností potencióálnych zamestnancov predstavuje v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože dlhodobý identifikovaný a prehľbujúci sa problém. Z pohľadu zamestnávateľov ide v mnohých regiónoch o kritickú oblasť, ktorá zásadne ovplyvňuje schopnosť podnikov zabezpečiť kvalifikovanú pracovnú silu.

Podniky poukazujú najmä na absenciu pripravených absolventov, nedostatočnú kapacitu relevantných študijných a učebných odborov a nízku pripravenosť uchádzačov o zamestnanie. V dôsledku toho sú zamestnávatelia nútení suplovať úlohu vzdelávacieho systému a zabezpečovať odbornú prípravu vlastnými kapacitami. Tento proces je časovo aj finančne náročný a jeho výsledky nie sú vždy garantované.

Osobitným problémom je nízky záujem mladých ľudí o štúdium a zamestnanie v sektore. V mnohých prípadoch školy neponúkajú odbory reflektujúce aktuálne potreby trhu práce, čo vedie k prehľbovaniu nesúladu medzi ponukou a dopytom po pracovnej sile. Tento stav sa líši aj regionálne – v oblastiach s historickou tradíciou výroby je situácia priaznivejšia, no vo väčšine regiónov sú podniky odkázané na intenzívne interné zaškoľovanie alebo dovoz pracovnej sily.

Z hľadiska infraštruktúry vzdelávania čelia najmä malé a stredné podniky obmedzeným možnostiam zabezpečenia systematického školenia zamestnancov. Chýbajú kapacity, technické vybavenie aj podpora zo strany verejných inštitúcií. Problémom je aj nedostatočná informovanosť o uchádzačoch zo strany verejných služieb zamestnanosti, čo komplikuje výber vhodných kandidátov.

Zamestnávatelia preto zdôrazňujú potrebu systémových opatrení, najmä v oblastiach:

- posilnenia spolupráce medzi školami a podnikateľským sektorom,
- prispôsobenia študijných a učebných odborov reálnym potrebám trhu práce,
- podpory praktického vzdelávania a duálneho systému,
- vytvárania špecializovaných tréningových centier zameraných na konkrétne zručnosti.

Významným nástrojom môže byť aj systematické zavádzanie mentoringu a medzigeneračného prenosu skúseností, pri ktorom skúsení zamestnanci odovzdávajú svoje know-how novým pracovníkom.

Uvedené zistenia poukazujú na potrebu zásadnej transformácie systému rozvoja zručností v sektore, ktorý musí byť flexibilnejší, viac prepojený s praxou a schopný reagovať na meniace sa požiadavky trhu práce.

4.5.2 Kariérové poradenstvo

Kariérové poradenstvo je v sektore vnímané ako nedostatočne rozvinutá oblasť, ktorá v súčasnosti len v obmedzenej miere prispieva k efektívnemu prepájaniu vzdelávania a trhu práce. Zamestnávatelia opakovane poukazujú na jeho nízku dostupnosť, formálnosť a nedostatočné prepojenie s reálnymi potrebami sektora.

Žiaci základných škôl, ktorí stoja pred voľbou povolania a ich rodičia často nemajú dostatočné informácie o možnostiach uplatnenia v sektore. Toto má za následok nízky záujem o relevantné študijné a učebné odbory a profesie. Zároveň chýba systematická orientácia mladých ľudí na trhu práce a schopnosť cielene plánovať svoju kariérnu dráhu.

V mnohých regiónoch absentujú platformy, ktoré by efektívne prepájali školy, zamestnávateľov a poradenské služby. Existujúce služby, napríklad zo strany úradov práce, nie sú vždy dostatočne personalizované ani zamerané na konkrétne potreby regiónu a sektora.

Podobne ako v prípade rozvoja zručností, aj v oblasti kariérového poradenstva často supľujú úlohu verejných inštitúcií samotní zamestnávatelia, ktorí sa snažia priamo komunikovať s potenciálnymi uchádzačmi, približovať im profesie a vysvetľovať kariérne možnosti v sektore.

Zamestnávatelia zdôrazňujú potrebu posilnenia kariérového poradenstva najmä prostredníctvom:

- jeho zavedenia už na úrovni základných škôl,
- systematického prepájania škôl a podnikov,
- vytvárania regionálnych poradenských centier,
- poskytovania aktuálnych informácií o profesiách a požadovaných zručnostiach.

Dôležitým nástrojom môže byť aj tvorba prehľadných katalógov profesií a zručností, ktoré by žiakom umožnili lepšie pochopiť možnosti uplatnenia v sektore.

Efektívne kariérové poradenstvo má potenciál zvýšiť motiváciu uchádzačov, zlepšiť kvalitu výberu zamestnancov a podporiť dlhodobý rozvoj pracovnej sily v sektore.

4.5.3 Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín predstavuje v sektore textil, odevy, obuv a spracovanie kože dôležitý nástroj na riešenie nedostatku pracovnej sily. Tento prístup je podporený legislatívnym rámcom, ktorý umožňuje efektívnejšie obsadzovanie pozícií zaradených medzi nedostatkové profesie.

Sektor sa dlhodobo vyznačuje nedostatkom pracovnej sily, najmä v rutinných a manuálnych profesiách, ako sú šič/šička, krajčír/krajčírka, obuvník/obuvníčka či pomocní pracovníci. Domáci uchádzači o tieto pozície často chýbajú, či už z dôvodu nezájmu alebo nedostatočnej kvalifikácie.

Zamestnávanie pracovníkov z tretích krajín tak predstavuje potenciálne riešenie stabilizácie výroby a zabezpečenia kontinuity podnikateľských aktivít. V mnohých prípadoch ide o jednu z mála reálnych možností, ako obsadiť voľné pracovné miesta.

Napriek tomu je táto forma zamestnávania zatiaľ využívaná len v obmedzenej miere. Hlavnými bariérami sú administratívna náročnosť, dĺžka procesov a nedostatočná podpora zo strany verejných inštitúcií.

Významnou výzvou je aj potreba zaškolenia pracovníkov, ktorá je časovo aj finančne náročná a porovnateľná s prípravou domácich zamestnancov.

Zamestnávatelia preto poukazujú na potrebu:

- zjednodušenia a zrýchlenia administratívnych procesov,
- zvýšenia transparentnosti a predvídateľnosti systému,
- posilnenia spolupráce medzi podnikmi a verejnými inštitúciami,
- podpory integrácie a adaptácie zahraničných pracovníkov.

Vzhľadom na pretrvávajúci nedostatok pracovnej sily možno očakávať, že význam zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín bude v budúcnosti narastať. Kľúčové však bude nastavenie systému tak, aby bol efektívny, udržateľný a zároveň zabezpečoval férové pracovné podmienky.

5. Opatrenia na dosiahnutie stanovených cieľov sektorovej stratégie

Na základe vyhodnotenia aktuálneho stavu sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože, ako aj trendov a výziev v oblasti vývoja ľudských zdrojov, Sektorová rada pre sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože definovala prioritné oblasti, ktorým je potrebné venovať zvýšenú a systematickú pozornosť. Cieľom týchto navrhovaných opatrení je zatriktívniť sektor a tým vytvoriť predpoklady pre zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovanej pracovnej sily. Okrem toho je ich cieľom podporiť schopnosť sektora reagovať na meniace sa demografické, technologické a environmentálne podmienky. Navrhované opatrenia zároveň nadväzujú na doterajší strategický rámec rozvoja ľudských zdrojov v sektore, pričom reflektujú aktuálny vývoj, nové požiadavky trhu práce a identifikované potreby zamestnávateľov.

Najvýraznejším a zároveň najzásadnejším trendom, ktorý ovplyvňuje sektor, je kombinácia nepriaznivého demografického vývoja, technologických zmien a dlhodobu nízkej atraktivity sektora. Starnutie pracovnej sily, pokles záujmu mladých ľudí o prácu v sektore, ako aj rastúce požiadavky na nové zručnosti v dôsledku digitalizácie, automatizácie a zelenej transformácie si vyžadujú proaktívny a koordinovaný prístup.

Prevažná časť navrhovaných opatrení sa preto zameriava na oblasť vzdelávania a rozvoja zručností, najmä na zvýšenie motivácie mladých ľudí pre vstup do sektora (opatrenie č. 1), podporu rekvalifikácie a rozvoja odborných, digitálnych a environmentálnych zručností pracovníkov (opatrenie č. 3), ako aj na posilnenie prepojenia medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi. Opatrenia sú koncipované komplexne, s presahom na počiatočné odborné vzdelávanie aj celoživotné vzdelávanie a napíňajú najmä ciele zabezpečenia dostatočnej kvalifikácie pracovníkov, ich adaptability na technologické a trhové zmeny a posilnenia spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi.

Na problematiku nízkej atraktivity sektora a jeho vnímania verejnosťou reflektuje opatrenie č. 2, ktoré je zamerané na systematickú prezentáciu sektora prostredníctvom príkladov dobrej praxe, úspešných podnikov a konkrétnych pracovných príležitostí. Cieľom je zlepšiť obraz sektora ako moderného a perspektívneho odvetvia a tým zvýšiť záujem o štúdium a zamestnanie v ňom. Toto opatrenie má priamu väzbu najmä na cieľ zvýšenia atraktivity sektora.

Kľúčovou výzvou sektora je aj jeho nízka inovačná výkonnosť a obmedzená schopnosť zvyšovať produktivitu práce a pridanú hodnotu. Na túto skutočnosť reaguje opatrenie č. 4, zamerané na podporu inovácií najmä v malých a stredných podnikoch, ktoré tvoria dominantnú časť sektora. Posilnenie inovačného potenciálu a technologickej úrovne výroby je nevyhnutným predpokladom pre zvyšovanie konkurencieschopnosti sektora, rast miezd a tvorbu kvalifikovanejších pracovných miest. Opatrenie má väzbu najmä na cieľ podpory inovatívnych a zelených pracovných praktík.

V súvislosti s rastúcim významom environmentálnych požiadaviek, cirkulárnej ekonomiky a udržateľnosti reflektuje sektor na potrebu transformácie aj v oblasti pracovných pozícií a kvalifikačných požiadaviek. Postupný posun od tradičných výrobných profesií k technickejším, vývojovým a kontrolným činnostiam (napr. testovanie materiálov, environmentálne manažérstvo) si vyžaduje systematickú prípravu pracovnej sily na tieto zmeny, čo je prierezovo zahrnuté vo viacerých opatreniach.

Navrhované opatrenia slúžia ako východisko, ktoré upriamuje pozornosť na kľúčové oblasti a trendy v sektore, a ktorým je potrebné sa venovať v spolupráci so všetkými relevantnými aktérmi. Iba koordinovaný prístup umožní efektívne reagovať na identifikované výzvy, zabezpečiť dostatok

kvalifikovanej pracovnej sily a podporiť dlhodobú udržateľnosť a konkurencieschopnosť sektora textil, odevy, obuv a spracovanie kože.

5.1 Opatrenia rezortu školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR

5.1.1 Zvýšenie motivácie žiakov k vzdelávaniu pre potreby sektora a uplatnenie sa v ňom

Opatrenie je zamerané na zvýšenie záujmu mladých ľudí o štúdium v odboroch relevantných pre sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože a na podporu ich následného uplatnenia v tomto sektore. Jeho realizácia prispeje najmä k naplneniu cieľa zabezpečenia dostatočného množstva kvalifikovaných pracovníkov, posilnenia spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi a zvýšenia atraktivity sektora.

Väzba na strategické ciele:

Cieľ 2 – Zabezpečiť dostatočné množstvo kvalifikovaných pracovníkov

Cieľ 5 – Posilniť spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi

Cieľ 6 – Zvýšiť atraktivitu sektora

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože čelí dlhodobo nízkemu záujmu žiakov o štúdium v relevantných odboroch vzdelávania, čo sa priamo premieťa do nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. V sektorových odboroch študuje približne 2 000 žiakov, pričom ročne ukončí štúdium len približne 500, z ktorých významná časť nenastupuje do sektora. Tento stav vedie k dlhodobému nesúladu medzi ponukou absolventov a potrebami trhu práce.

Nízky záujem o štúdium je spôsobený kombináciou viacerých faktorov. Medzi najvýznamnejšie patrí nedostatočná informovanosť žiakov a ich rodičov o reálnych možnostiach uplatnenia, nízka spoločenská prestíž sektora a pretrvávajúce stereotypy o jeho charaktere ako zastaraného a málo perspektívneho odvetvia. Tieto faktory negatívne ovplyvňujú kariérne rozhodovanie už na úrovni základných škôl.

Problém je prehĺbený aj slabým prepojením medzi vzdelávacím systémom a praxou. Vzdelávanie v mnohých prípadoch nedokáže dostatočne reflektovať na reálne pracovné podmienky, technologickú úroveň výroby a nové trendy v sektore. Žiaci tak často nemajú možnosť získať realistickú predstavu o pracovnom prostredí, čo znižuje ich motiváciu vstúpiť do sektora.

V kombinácii s nepriaznivým demografickým vývojom, starnutím pracovnej sily a poklesom podielu sektora na zamestnanosti vzniká významné riziko ďalšieho prehľbovania nedostatku pracovníkov a narušenia generačnej kontinuity v sektore.

Opatrenie je zamerané na systematické a dlhodobé zvyšovanie povedomia o sektore a jeho pracovných príležitostiach už na úrovni základného a stredného vzdelávania. Kľúčovým prvkom riešenia je posilnenie kariérového poradenstva so zameraním na prezentáciu reálnych pracovných príležitostí, profesijných trajektórií a moderného charakteru sektora.

Súčasťou opatrenia je:

- zavedenie pravidelných informačných a prezentačných aktivít na základných a stredných školách,
- organizovanie exkurzií do podnikov, dní otvorených dverí a praktických ukážok výroby,
- prezentácia príkladov dobrej praxe a úspešných podnikov v sektore,
- aktívne zapojenie zamestnávateľov do vzdelávacieho procesu,
- rozvoj duálneho vzdelávania a iných foriem praktickej výučby,
- podpora spolupráce medzi školami, zamestnávateľmi a sektorovými organizáciami.

Dôležitou súčasťou riešenia je aj zmena spôsobu komunikácie o sektore smerom k verejnosti, najmä s dôrazom na jeho modernizáciu, technologický pokrok a nové profesijné príležitosti. Cieľom je postupne eliminovať negatívne stereotypy a posilniť vnímanie podnikov sektora ako perspektívnych a stabilných zamestnávateľov.

Realizácia opatrenia povedie k zvýšeniu informovanosti žiakov o možnostiach uplatnenia sa v sektore a k lepšiemu zosúladieniu ich kariérnych rozhodnutí s potrebami trhu práce. Postupne sa očakáva rast záujmu o štúdium v relevantných odboroch a zvýšenie počtu absolventov pripravených pre vstup do sektora.

Z dlhodobého hľadiska opatrenie prispeje k:

- stabilizácii a postupnému zvyšovaniu počtu kvalifikovaných pracovníkov,
- zlepšeniu generačnej obnovy pracovnej sily,
- posilneniu väzieb medzi vzdelávacím systémom a zamestnávateľmi,
- zníženiu nákladov na zaškoľovanie nových pracovníkov,
- zvýšeniu adaptability pracovnej sily na požiadavky praxe.

Sekundárnym, no významným prínosom bude aj postupná zmena vnímania sektora v spoločnosti, čo môže viesť k jeho vyššej atraktivite nielen pre mladých ľudí, ale aj pre širšie spektrum potenciálnych zamestnancov.

V prípade nerealizovania opatrenia hrozí ďalšie prehlbovanie nezájmu o sektor, znižovanie počtu kvalifikovaných absolventov a rastúca závislosť sektora od alternatívnych zdrojov pracovnej sily, vrátane zahraničných pracovníkov.

Termín plnenia: Do roku 2030 (priebežne)

5.1.2 Rozšírenie odborného vzdelávania o zručnosti v environmentálnej oblasti, a v oblasti digitalizácie, umelej inteligencie a automatizácie

Opatrenie je zamerané na rozšírenie odborného vzdelávania o nové zručnosti reflektujúce na technologický a environmentálny vývoj v sektore. Jeho realizácia prispeje najmä k naplneniu cieľa zabezpečenia kvalifikovanej pracovnej sily, zvýšenia adaptability pracovníkov a podpory inovatívnych a zelených pracovných praktík.

Väzba na strategické ciele:

Cieľ 2 – Zabezpečiť dostatočné množstvo kvalifikovaných pracovníkov

Cieľ 3 – Podporiť adaptabilitu pracovníkov na technologické a trhové zmeny

Cieľ 4 – Podporiť inovatívne a zelené pracovné praktiky

Cieľ 5 – Posilniť spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože prechádza postupnou transformáciou, ktorá je ovplyvnená najmä digitalizáciou výrobných procesov, automatizáciou, nástupom umelej inteligencie a rastúcimi požiadavkami na environmentálnu udržateľnosť. Tieto zmeny zásadne menia charakter pracovných pozícií a zvyšujú nároky na kvalifikáciu pracovníkov.

Súčasný systém odborného vzdelávania však tieto trendy reflektuje len čiastočne a s časovým oneskorením. Vzdelávacie programy sú často orientované na tradičné výrobné postupy a len v obmedzenej miere zahŕňajú nové technologické a environmentálne aspekty. Chýba systematická príprava v oblastiach ako práca s digitálnymi nástrojmi, automatizované výrobné systémy, dátová analytika, ale aj environmentálne riadenie výroby, cirkulárna ekonomika či využívanie udržateľných materiálov.

Dôsledkom je, že absolventi vstupujú na trh práce s nedostatočnými kompetenciami pre výkon moderných pracovných pozícií, čo zvyšuje nároky na ich dodatočné zaškoľovanie. Tento nesúlad

zároveň spomaľuje proces zavádzania inovácií v podnikoch a znižuje ich schopnosť reagovať na meniace sa požiadavky trhu, vrátane rastúceho dopytu po environmentálne udržateľných produktoch.

Problém sa prehlbuje aj tým, že sektor dlhodobo vykazuje nižšiu mieru investícií do inovácií, čo obmedzuje jeho technologický rozvoj a schopnosť vytvárať kvalifikovanejšie pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou.

Opatrenie je zamerané na systematickú modernizáciu obsahu odborného vzdelávania s dôrazom na rozvoj zručností potrebných pre fungovanie sektora v podmienkach technologickej a zelenej transformácie.

Kľúčovým prvkom riešenia je integrácia nových tematických oblastí do učebných a študijných programov, najmä:

- digitalizácia výrobných procesov a práca s digitálnymi technológiami,
- základy umelej inteligencie a automatizácie v priemysle,
- práca s dátami a základné analytické zručnosti,
- environmentálne aspekty výroby, vrátane cirkulárnej ekonomiky,
- využívanie udržateľných materiálov a ekologických výrobných postupov.

Dôležitou súčasťou opatrenia je aj prepojenie týchto teoretických poznatkov s praktickou výučbou. To zahŕňa modernizáciu vybavenia škôl, zavádzanie nových foriem praktického vzdelávania a aktívne zapájanie zamestnávateľov do prípravy a realizácie vzdelávacieho procesu.

Zároveň je nevyhnutné posilniť spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami, zamestnávateľmi a sektorovými organizáciami pri definovaní požiadaviek na zručnosti a pravidelnej aktualizácii obsahu vzdelávania. Tým sa zabezpečí, že vzdelávací systém bude flexibilne reagovať na meniace sa potreby sektora.

Súčasťou riešenia je aj podpora celoživotného vzdelávania a rekvalifikácií, ktoré umožnia existujúcim pracovníkom doplniť si nové zručnosti a adaptovať sa na meniace sa pracovné podmienky.

Realizácia opatrenia povedie k zvýšeniu kvalifikačnej úrovne absolventov a ich lepšej pripravenosti na výkon povolania v podmienkach technologických a environmentálnych zmien. Absolventi budú disponovať širším spektrom zručností, ktoré im umožnia flexibilnejšie reagovať na požiadavky trhu práce.

Z dlhodobého hľadiska opatrenie prispeje k:

- zvýšeniu adaptability pracovnej sily na technologické a trhové zmeny,
- podpore zavádzania inovácií a moderných technológií v podnikoch,
- zvýšeniu produktivity práce a kvality výrobných procesov,
- rozvoju zelených pracovných miest a udržateľných výrobných postupov,
- posilneniu spolupráce medzi vzdelávacím systémom a praxou.

Sekundárnym prínosom bude aj postupný posun sektora smerom k činnostiam s vyššou pridanou hodnotou, čo môže pozitívne ovplyvniť jeho konkurencieschopnosť aj mzdovú úroveň.

V prípade nerealizovania opatrenia hrozí prehlbovanie kvalifikačného nesúladu, spomalenie technologickej a zelenej transformácie sektora a zníženie jeho schopnosti reagovať na environmentálne a inovačné výzvy.

Termín plnenia: Do roku 2030 (priebežne)

5.1.3 Vytvorenie podmienok pre vznik nových profesií spoluprácou s univerzitami a strednými odbornými školami

Opatrenie je zamerané na vytvorenie podmienok pre vznik nových profesií reflektujúcich na technologickú a environmentálnu transformáciu sektora. Jeho realizácia prispeje najmä k naplneniu

cieľa zabezpečenia kvalifikovaných pracovníkov, podpory adaptability pracovnej sily a posilnenia spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi.

Väzba na strategické ciele:

Cieľ 2 – Zabezpečiť dostatočné množstvo kvalifikovaných pracovníkov

Cieľ 3 – Podporiť adaptabilitu pracovníkov na technologické a trhové zmeny

Cieľ 4 – Podporiť inovatívne a zelené pracovné praktiky

Cieľ 5 – Posilniť spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi

Sektor TOK sa nachádza v období postupnej transformácie, ktorá mení jeho tradičný výrobný charakter. Popri klasických profesiách, ako sú šič/šička, krajčír/krajčírka či pracovníci vo výrobe, rastie potreba nových typov pracovných pozícií, ktoré reflektujú na technologický a environmentálny vývoj sektora. Ide napríklad o profesie v oblasti vývoja materiálov, testovania kvality, riadenia výrobných procesov, digitalizácie, dátovej analytiky či environmentálneho manažmentu.

Súčasný systém vzdelávania však na tento vývoj reaguje len obmedzene. Vzdelávacie programy sú prevažne orientované na tradičné výrobné profesie a len v malej miere reflektujú na nové požiadavky trhu práce. Chýba systematická identifikácia vznikajúcich profesií a ich následná implementácia do vzdelávacieho systému.

Nedostatočné prepojenie medzi strednými odbornými školami, univerzitami a zamestnávateľmi vedie k tomu, že vznik nových profesijných profilov je nekoordinovaný a pomalý. Tento stav obmedzuje schopnosť sektora reagovať na technologické zmeny, spomaľuje jeho inovačný rozvoj a znižuje jeho atraktivitu pre mladú generáciu, ktorá vyhľadáva moderné a perspektívne pracovné uplatnenie. Bez systematickej podpory vzniku nových profesií hrozí, že sektor zostane viazaný prevažne na nízko kvalifikovanú prácu s nižšou pridanou hodnotou, čo bude mať negatívny dopad na jeho konkurencieschopnosť aj mzdovú úroveň.

Opatrenie je zamerané na vytvorenie funkčného mechanizmu identifikácie, definovania a implementácie nových profesií do vzdelávacieho systému v úzkej spolupráci medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi.

Kľúčovým prvkom riešenia je:

- systematická identifikácia nových a perspektívnych profesií v sektore na základe potrieb trhu práce,
- zapojenie zamestnávateľov do definovania kvalifikačných požiadaviek a kompetenčných profilov,
- spolupráca stredných odborných škôl a univerzít pri tvorbe nových študijných a učebných odborov alebo ich modulov,
- prepojenie technického, technologického a environmentálneho vzdelávania,
- podpora interdisciplinárnych študijných programov (napr. kombinácia textilného inžinierstva, materiálového výskumu, IT a environmentálnych vied),
- zapojenie výskumných a inovačných kapacít do vzdelávacieho procesu.

Dôležitou súčasťou opatrenia je aj podpora pilotných projektov a experimentálnych vzdelávacích programov, ktoré umožnia flexibilne testovať nové formy prípravy pracovníkov pre sektor.

Realizácia opatrenia prispeje k vytvoreniu podmienok pre vznik nových, kvalifikovanejších pracovných pozícií v sektore, ktoré budú reflektovať na jeho technologickú a environmentálnu transformáciu. Tým sa zvýši schopnosť sektora reagovať na meniace sa požiadavky trhu práce a posilní sa jeho inovačný potenciál.

Z dlhodobého hľadiska opatrenie prispeje k:

- diverzifikácii pracovných pozícií v sektore a posunu smerom k činnostiam s vyššou pridanou hodnotou,
- zvýšeniu atraktivity sektora pre mladých ľudí a kvalifikovaných odborníkov,
- posilneniu prepojenia medzi vzdelávaním, výskumom a praxou,
- podpore zavádzania inovácií a moderných technológií v podnikoch,
- zvýšeniu konkurencieschopnosti sektora v národnom aj medzinárodnom kontexte.

Sekundárnym prínosom bude aj zlepšenie mzdových podmienok v sektore v dôsledku rastu kvalifikačnej náročnosti pracovných pozícií a vyššej produktivity práce.

V prípade nerealizovania opatrenia hrozí stagnácia profesijnej štruktúry sektora, prehĺbovanie jeho závislosti od nízko kvalifikovanej pracovnej sily a strata schopnosti reagovať na technologické a environmentálne výzvy.

Termín plnenia: Do roku 2030 (priebežne)

5.2 Opatrenia rezortu životného prostredia SR

5.2.1 Informovanie a vzdelávanie spotrebiteľov v oblasti udržateľnej spotreby, najmä prostredníctvom zrozumiteľného označovania výrobkov a sprístupňovania spoľahlivých environmentálnych údajov

Opatrenie je zamerané na zvyšovanie informovanosti spotrebiteľov o environmentálnych aspektoch výrobkov a podporu udržateľného spotrebiteľského správania. Jeho realizácia prispeje najmä k naplneniu cieľa podpory inovatívnych a zelených pracovných praktík a zvýšenia atraktivity sektora.

Väzba na strategické ciele:

Cieľ 4 – Podporiť inovatívne a zelené pracovné praktiky

Cieľ 6 – Zvýšiť atraktivitu sektora

Rastúci dôraz na udržateľnosť a environmentálne aspekty výroby vytvára tlak na zmenu spotrebiteľského správania, avšak informovanosť spotrebiteľov v tejto oblasti zostáva nedostatočná. Spotrebiteľia často nemajú k dispozícii zrozumiteľné, porovnateľné a dôveryhodné informácie o environmentálnych vlastnostiach výrobkov, ako sú ich materiálové zloženie, spôsob výroby, životný cyklus alebo možnosti recyklácie.

Tento deficit informácií obmedzuje schopnosť spotrebiteľov robiť kvalifikované rozhodnutia a vedie k tomu, že v súčasnosti environmentálne kritériá zohrávajú pri nákupnom správaní len okrajovú úlohu. V dôsledku toho nevzniká dostatočný trhový tlak na výrobcov, aby investovali do udržateľných materiálov, technologických inovácií a ekologickejších výrobných procesov.

Problém je prehĺbený aj absenciou jednotného a zrozumiteľného systému označovania výrobkov, ktorý by spotrebiteľom umožnil rýchlo a jednoducho vyhodnotiť ich environmentálnu kvalitu. Nedostatočná orientácia spotrebiteľov v tejto oblasti zároveň znižuje potenciál sektora reagovať na globálne trendy udržateľnosti a cirkulárnej ekonomiky.

Opatrenie je zamerané na systematické zlepšenie dostupnosti a kvality informácií o environmentálnych vlastnostiach výrobkov a na podporu environmentálne zodpovedného spotrebiteľského správania.

Kľúčovým prvkom riešenia je:

- zavedenie alebo podpora jednotných, zrozumiteľných a dôveryhodných systémov označovania výrobkov z hľadiska ich environmentálnych dopadov,
- sprístupňovanie relevantných environmentálnych údajov o výrobkoch v prehľadnej a ľahko interpretovateľnej forme,
- podpora informačných a vzdelávacích kampaní zameraných na udržateľnú spotrebu,
- zvyšovanie povedomia o princípoch cirkulárnej ekonomiky, životného cyklu výrobkov a možnostiach ich opätovného použitia,
- spolupráca so sektormi obchodu, výrobcami a spotrebiteľskými organizáciami pri komunikácii ohľadom environmentálnych tém.

Dôležitou súčasťou opatrenia je aj prepojenie národných iniciatív s európskymi rámcami a legislatívnymi požiadavkami v oblasti environmentálneho označovania výrobkov.

Realizácia opatrenia prispeje k zvýšeniu informovanosti spotrebiteľov a k posilneniu ich schopnosti robiť environmentálne zodpovedné rozhodnutia. To povedie k postupnému rastu dopytu po udržateľných výrobkoch a k vytvoreniu prirodzeného trhového tlaku na výrobcov, aby zavádzali ekologickejšie riešenia.

Z dlhodobého hľadiska opatrenie prispeje k:

- podpore zavádzania inovácií a udržateľných výrobných postupov v sektore,
- rozvoju cirkulárnej ekonomiky a efektívnejšiemu využívaniu zdrojov,
- zlepšeniu environmentálnej výkonnosti sektora,
- posilneniu konkurencieschopnosti podnikov na trhu, kde rastie význam environmentálnych kritérií,
- zlepšeniu imidžu sektora ako moderného a zodpovedného odvetvia.

Sekundárnym prínosom bude aj nepriamy pozitívny dopad na oblasť ľudských zdrojov, keďže rastúci dôraz na udržateľnosť bude vytvárať nové požiadavky na kvalifikáciu pracovníkov a podporí vznik nových pracovných pozícií v oblasti environmentálneho manažmentu a inovácií.

V prípade nerealizovania opatrenia hrozí pretrvávanie nízkej informovanosti spotrebiteľov, slabší dopyt po udržateľných výrobkoch a spomalenie transformácie sektora smerom k environmentálne udržateľným modelom výroby.

Termín plnenia: Do roku 2030 (priebežne)

5.3 Opatrenia rezortu hospodárstva SR

5.3.1 Podpora inovácií v MSP, ktoré majú menej prostriedkov na investície do nových technológií

Opatrenie je zamerané na podporu inovačných aktivít malých a stredných podnikov v sektore s cieľom zvýšiť ich technologickú úroveň, produktivitu a konkurencieschopnosť. Jeho realizácia prispeje najmä k naplneniu cieľa podpory adaptability pracovníkov, rozvoja inovatívnych a zelených praktík a zvýšenia atraktivity sektora.

Väzba na strategické ciele:

Cieľ 3 – Podporiť adaptabilitu pracovníkov na technologické a trhové zmeny

Cieľ 4 – Podporiť inovatívne a zelené pracovné praktiky

Cieľ 6 – Zvýšiť atraktivitu sektora

Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože je tvorený prevažne malými a strednými podnikmi, ktoré majú obmedzené finančné a investičné kapacity na realizáciu inovačných aktivít. Tieto podniky často fungujú v prostredí silnej cenovej konkurencie a nízkych marží, čo výrazne limituje ich schopnosť investovať do modernizácie výrobných procesov, digitalizácie a zavádzania nových technológií ako aj ľudských zdrojov pre tieto oblasti.

Táto skutočnosť sa premieta aj do nízkej úrovne výdavkov na inovácie, ktoré v sektore dosahujú približne 0,8 % z celkových tržieb, čo ho radí medzi menej inovačne aktívne odvetvia. Zároveň sektor dlhodobo vykazuje nižšiu produktivitu práce a nízky podiel na tvorbe hrubej pridanej hodnoty v rámci národného hospodárstva.

Nízka úroveň inovačnej aktivity sa následne prejavuje obmedzenou schopnosťou podnikov vytvárať pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou, čo sa premieta do nižšej mzdovej úrovne a slabšej atraktivity sektora pre kvalifikovaných pracovníkov. Tento stav zároveň spomaľuje technologickú transformáciu sektora a znižuje jeho schopnosť reagovať na požiadavky trhu, vrátane rastúceho dôrazu na udržateľnosť a ekologické riešenia.

Kľúčovým prvkom riešenia je:

- podpora investícií do digitalizácie výrobných procesov, automatizácie a technologickej modernizácie,
- podpora zavádzania environmentálne šetrných a energeticky efektívnych riešení,
- zlepšenie prístupu MSP k finančným zdrojom určeným na inovácie,
- podpora spolupráce medzi podnikmi a výskumnými, vývojovými a vzdelávacími inštitúciami,
- podpora transferu poznatkov a inovácií do praxe,
- vytváranie podmienok pre zapájanie podnikov do inovačných projektov na národnej aj medzinárodnej úrovni.

Dôležitou súčasťou opatrenia je aj podpora prepojenia inovačných aktivít s rozvojom ľudských zdrojov, najmä prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie pracovníkov a ich pripravenosti pracovať s novými technológiami.

Realizácia opatrenia prispeje k zvýšeniu investícií do inovácií a k postupnej modernizácii technologickej základne sektora. To sa prejaví rastom produktivity práce, zvýšením kvality výroby a efektívnejším využívaním zdrojov.

Z dlhodobého hľadiska opatrenie prispeje k:

- zvýšeniu pridanej hodnoty sektora a jeho konkurencieschopnosti,
- vytváraniu pracovných miest s vyššou kvalifikačnou náročnosťou,
- postupnému rastu mzdovej úrovne v sektore,
- zvýšeniu atraktivity sektora pre kvalifikovaných pracovníkov,
- podpore zavádzania inovatívnych a udržateľných výrobných postupov,
- posilneniu prepojenia medzi podnikmi, výskumom a vzdelávaním.

Sekundárnym prínosom bude aj posilnenie schopnosti sektora reagovať na technologické a environmentálne výzvy a jeho lepšie postavenie v rámci národného hospodárstva.

V prípade nerealizovania opatrenia hrozí prehlbovanie technologickej zaostalosti časti podnikov, stagnácia produktivity práce, obmedzená tvorba pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou a ďalšie znižovanie konkurencieschopnosti sektora.

Termín plnenia: Do roku 2030 (priebežne)

Opatrenie	Stručný popis problému	Stručný popis riešenia	Prínos realizovaného opatrenia	Adresát opatrenia	Termín plnenia
1. Modernizácia a systémová transformácia vzdelávania a zručností	Toto opatrenie reaguje na dlhodobu pretrvávajúci nezájum mladej generácie o profesie sektora a zamestnanie v ňom. Zo zistení uvedených v stratégii vyplýva, že viacerí zamestnávateľia opakovane upozorňujú na slabý prehľad žiakov o pracovných možnostiach v sektore a ich nízku motiváciu vôbec vstúpiť do odborného vzdelávania v tejto oblasti. Práve základné školy zohrávajú kľúčovú rolu pri formovaní prvotných predstáv žiakov o budúcom povolani. Z dlhodobého hľadiska evidujeme nedostatok pracovníkov pre viaceré pracovné pozície ako napr. šič/šička, ktoré sa opakovane vyskytujú v zozname najžiadanejších nedostatkových pracovných pozícií (cca 170 voľných pracovných miest). Pri pohľade na štatistiky je zrejmé, že o štúdium v študijných a učebných odboroch 31 a 32 nie je taký záujem ako o iné odbory.	Opatrenie apeluje na kriticky nízku prestíž sektora TOK medzi mladými ľuďmi (odzrkadľuje to aj počet študentov/absolventov v odboroch 31 a 32) ako aj na slabé povedomie verejnosti o aktuálnych zmenách, modernizácii a potenciáli sektora. Zo strategickej analýzy vyplýva, že odvetvie je často vnímané ako zastarané a nízko hodnotené, hoci mnohé spoločnosti prešli technologickým a kvalitatívnym posunom, vrátane automatizácie, technologických a výrobných inovácií. Medzi nástroje opatrenia môžeme zaradiť realizáciu exkurzií, dní otvorených dverí, digitálne prezentácie či priamy kontakt rodičov a žiakov ZŠ so zamestnávateľmi. Zverejňovanie príkladov dobrej praxe, úspešných podnikov a inšpiratívnych ľudských príbehov umožní širokej verejnosti, najmä rodičom a mladým ľuďom vnímať sektor ako perspektívne prostredie pre profesijný rast.	Implementácia opatrenia vytvorí reálny predpoklad na posilnenie kariérovej orientácie, rozvoj praktickej predstavy o sektorových povolaniach a pozitívnu zmenu vnímania u mladých ľudí aj ich rodičov. Zmena vnímania sektora z len výsostne manuálneho odvetvia, na odvetvie, v ktorom sa dá pracovať nie len na pozíciách šič/šička, krajčír/krajčírka, obuvník/obuvníčka, pomocní pracovníci, ale aj ako laboratórni a výskumní pracovníci, či pracovníci zameraní na dizajn a kreatívnu tvorbu.	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR (MŠVVaM SR)	2030
2. Rozšírenie odborného vzdelávania o zručnosti v environmentálnej oblasti a v oblasti, digitalizácie, umelej inteligencie a automatizácie	Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože prechádza postupnou transformáciou v dôsledku digitalizácie, automatizácie výrobných procesov a rastúcich environmentálnych požiadaviek. Súčasný systém odborného vzdelávania a prípravy však na tieto zmeny reflektuje len v obmedzenej miere. V mnohých prípadoch chýba systematické vzdelávanie v oblasti	Opatrenie je zamerané na rozšírenie obsahu odborného vzdelávania a prípravy o nové zručnosti reflektujúce na technologický a environmentálny vývoj. Zahŕňa integráciu tém digitalizácie, umelej inteligencie, automatizácie a environmentálnych aspektov do učebných a študijných programov, ako aj ich prepojenie s praktickou výučbou. Súčasťou riešenia je aj spolupráca so zamestnávateľmi pri definovaní požiadaviek na zručnosti a aktualizácii obsahu vzdelávania, aby lepšie zodpovedalo reálnym potrebám sektora.	Realizácia opatrenia prispeje k zvýšeniu kvalifikačnej úrovne absolventov a ich pripravenosti na výkon povolania v podmienkach technologických a environmentálnych zmien. Zároveň sa posilní schopnosť sektora zavádzať inovácie, zvyšovať produktivitu práce a reagovať na požiadavky zelenej transformácie. Opatrenie prispeje aj k zvýšeniu adaptability pracovnej sily a podpore vzniku kvalifikovanejších pracovných pozícií.	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR (MŠVVaM SR)	2030

	digitálnych technológií, práce s dátami, automatizácie výroby, ako aj environmentálnych princípov, ako je cirkulárna ekonomika či udržateľné materiály. To vedie k nedostatočnej pripravenosti absolventov na meniace sa požiadavky pracovných pozícií a obmedzuje schopnosť sektora zavádzať inovácie.				
3. Vytvorenie podmienok pre vznik nových profesií spolupracou s univerzitami a strednými odbornými školami	Sektor sa postupne transformuje smerom k vyššej technologickej a environmentálnej náročnosti, čo vedie k vzniku nových pracovných pozícií, najmä v oblasti technológií, testovania materiálov, digitalizácie a environmentálneho riadenia. Táto transformácia prináša potrebu nových typov pracovných pozícií, ktoré súčasný systém vzdelávania nedokáže dostatočne pokryť. V sektore postupne rastie význam profesií zameraných na vývoj materiálov, testovanie kvality, environmentálne riadenie, digitalizáciu výroby či technickú podporu výrobných procesov. Tieto profesie však nie sú systematicky reflektované v existujúcich študijných programoch, čo vedie k nedostatku kvalifikovaných pracovníkov v nových oblastiach.	Opatrenie je zamerané na vytvorenie podmienok pre vznik nových študijných programov a odborov v spolupráci medzi univerzitami, strednými odbornými školami a zamestnávateľmi. Súčasťou riešenia je identifikácia perspektívnych povolaní v sektore a ich premietnutie do vzdelávacieho systému, vrátane podpory interdisciplinárnych programov spájajúcich technické, environmentálne a digitálne zručnosti.	Opatrenie prispeje k lepšiemu zosúladieniu vzdelávacieho systému s budúcimi potrebami sektora a k zabezpečeniu kvalifikovanej pracovnej sily pre nové typy pracovných pozícií. Zároveň podporí inovačný potenciál sektora, jeho schopnosť reagovať na technologické a environmentálne výzvy a vytvorí predpoklady pre vznik pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou.	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR (MŠVVaM SR)	2030
4. Informovanie a vzdelávanie spotrebiteľov v oblasti udržateľnej spotreby, najmä prostredníctvom zrozumiteľného	Rastúci dôraz na udržateľnosť a environmentálne aspekty výroby vytvára tlak na zmenu spotrebiteľského správania, avšak informovanosť spotrebiteľov v tejto oblasti je nedostatočná. Nedostatok zrozumiteľných a dôveryhodných informácií o environmentálnych vlastnostiach	Opatrenie je zamerané na zlepšenie informovanosti spotrebiteľov prostredníctvom zavádzania zrozumiteľného označovania výrobkov a sprístupňovania relevantných environmentálnych údajov. Súčasťou riešenia je aj podpora osvetu v oblasti udržateľnej spotreby a environmentálnych dopadov výrobkov.	Zvýšenie informovanosti spotrebiteľov prispeje k rastu dopytu po udržateľných výrobkoch, čím sa vytvorí tlak na inovácie a ekologizáciu výroby v sektore. Opatrenie zároveň podporí transformáciu sektora smerom k udržateľnejším modelom výroby a prispeje k zlepšeniu jeho imidžu.	Ministerstvo životného prostredia SR (MŽP SR)	2030

označovania výrobkov a sprístupňovania spoľahlivých environmentálnych údajov	výrobkov obmedzuje schopnosť spotrebiteľov robiť kvalifikované rozhodnutia, čo následne spomaľuje zavádzanie inovatívnych a ekologických riešení v sektore. To následne znižuje motiváciu výrobcov investovať do udržateľných riešení a spomaľuje transformáciu sektora.				
5. Podpora inovácií v MSP, ktoré majú menej prostriedkov na investície do nových technológií	Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože je tvorený prevažne malými a strednými podnikmi, ktoré majú obmedzené finančné zdroje na investície do inovácií, digitalizácie a moderných technológií. Táto skutočnosť sa premieta aj do nízkej úrovne výdavkov na inovácie, ktoré v sektore dosahujú približne 0,8 % z celkových tržieb, čo ho radí medzi menej inovačne aktívne odvetvia. Zároveň sektor dlhodobo vykazuje nižšiu produktivitu práce a nízky podiel na tvorbe hrubej pridanej hodnoty v rámci národného hospodárstva. Nízka úroveň investícií do inovácií sa následne prejavuje obmedzenou schopnosťou vytvárať pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou, čo sa premieta do nižšej mzdovej úrovne a slabšej atraktivity sektora pre kvalifikovaných pracovníkov.	Opatrenie je zamerané na podporu inovačných aktivít v MSP prostredníctvom cielených podporných mechanizmov, ktoré umožnia investície do nových technológií, digitalizácie a ekologických riešení. Zároveň podporuje spoluprácu podnikov s výskumnými a vzdelávacími inštitúciami s cieľom zvyšovať technologickú úroveň výroby.	Zvýšenie investícií do inovácií prispeje k rastu produktivity práce, postupnému zvyšovaniu pridanej hodnoty sektora, zlepšeniu kvality produkcie a posilneniu konkurencieschopnosti sektora. Investovanie do inovácií zároveň vytvorí predpoklady pre rast miezd a zlepšenie jeho postavenia v rámci národného hospodárstva. Opatrenie zároveň vytvorí podmienky pre vznik kvalifikovanejších pracovných miest, zvýšenie mzdovej úrovne a dlhodobú udržateľnosť sektora.	Ministerstvo hospodárstva SR (MH SR)	2030

Zoznam príloh:

Príloha č. 1 – Základné používané pojmy

Príloha č. 2 – SWOT analýza sektora TOK

Príloha č. 3 – Grafy, obrázky, schémy

Zoznam bibliografických odkazov

Aliancia sektorových rád, Sektorová rada pre textil, odevy obuv a spracovanie kože, 2025: Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach: [online] Dostupné: https://www.alianciasr.sk/wp-content/uploads/2025/12/SSRLZ-2025_TOK_KOZ-SR_01.pdf

European Platform no LCA. 2018: PEFCR-Product Environmental Footprint Criteria Rules Guidelines [online] dostupné na: https://eplca.jrc.ec.europa.eu/permalink/PEFCR_guidance_v6.3-2.pdf
Európska komisia. Úradný vestník Európskej únie. 2021: Odporúčanie komisie (EÚ) 2021/2279 [online] dostupné: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021H2279>

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

Finstat: Databáza hospodárskych výsledkov: <https://finstat.sk/databaza-financnych-udajov?sort=sales-desc&years=2020>

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky. 2023: Analýza aktuálnych zmien na trhu práce v kontexte dôsledkov pandémie, ozbrojeného konfliktu na Ukrajine a energetickej krízy v sektore výroby textilu, odevov, obuvi a spracovania kože: [online] Dostupné: https://www.ia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV19_Sektorova-analyza_TOK_sablona.pdf?csrt=14791851676941990754

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky. 2023: Podpora aktívneho starnutia a podpora striebornej ekonomiky v kontexte globálnych zmien a starnutia obyvateľov Slovenska [online] Dostupné: https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV21_Podpora-aktivneho-starnutia_sablona.pdf

Štatistická klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2. (2007), [online], Dostupné na: https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Podnikatelia/Clo_obchodny_tovar/EORI/StatistickaKlasifikaciaEkonomickychCinnosti.pdf

Štatistický úrad SR, 2025: Ročenka priemyslu 2024; [online] Dostupné na: https://susr.statistics.sk/wps/portal/048c27fb-5524-449f-b97e-5a229889a7f3/lut/p/z1/rVZdc6lwFP0tfegjzSU-fJDwiKlAR5bOVLx10tbLWj7aubf_9RuvuV-NFgp4szDJJzck9ubu4B5ege5YtiUz4U63K5KB7l_0Fu_Ai5JxoN3QLgrA-nebdoMndjUgQK62wFsx3lp9wGE7zDwLDeNzJAQsAjK5bAVhmHsZxk4GW6DR3QHgjQFi-PieD2cuCy7j_xPouKkAL2iA45i-ThvGjp_5_f0wT3Q5HMRpJkLSc8kxXzQyDB4PIr0Thk4n5Tv-ueFmJb5gHGSAWlrLYgAfjviHwxGt088O9fcivQ0hQCfoiMTrsr_5P7PAVkvZV_FbAlPqdEI74lhN-Nye_CrdMSBHR4OH4VcMh3u1Je2-9n_Vaic0Eq_EMAsO_xBVHtv_D1mvwTulyvAHyxfioAR-fyU4pr9b7Nv8bcABb9rQU39mOwyvgKgOD82NtTnz6b0e3xsKOSf05r1u_gyvgKg2r-0pv62gFzdvzOUo3y0WK_WUzRYDI-KqfYy01a_h9cgb4_lrbiv42vYvIzXs_fPb4CKEea-TocYYphqI5kQbmnyssQJjUwiz4BOynXs1Kn-iwUXo-uzqzydVWcbeN9zkbEHdN8LKYj3BMdFBDWB9vAe04z62TOrYzagnDSex-sYh9AwPoe4DK8Opk5od7csKyjoq2Y9sSwJlmywLSb9E94JwrtnllhqqrKZfpVDVUfU0Voh_h41SfcCY-IiKhs1mFvj7LaTNaFqCbqhP0q8vDhjyqAITD1KnYOp9RAoG4VdSJNNeCjSypncHFNYsUGG-sjDy88e3o50mk05fkXpYvk8lx-W8Rd7gwvoFuXlcH7zOprfwl2OBTco1qkwMZHP2y_V8tfTU27Jdr-ZcrMdva3T_3_uZDIKfu3b3QWov1lOteXyW6P4i6mqenr7mgrxrs6h19BOvyWT6uPEt6-rqD3Alxh!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Štatistický úrad SR, 2025: Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch v roku 2024; [online] Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/1f9075c8-abd0-46e0-8442-83166cf1418b!/lut/p/z1/rZZdc6lwFIZ_y170knlSkhAu40cjCiifW7nZQWtb1vrRlrXbf79RpztFau-hOF2ccNM97eE9ycoiZm9dmvi525V1RIZt18aB-

[T3P2I7Rd3ukgAWDTHrjDtBfK2EFAwMzM3Mzn62pb3ZvTzey5uDeel8b21-wC1NdDuSzm5eICds-Lavn6_h9066hoc24UsxswCFuAwQnBBrcQY_NbRBCf7WNv5-WNOF0U_b1uIlMbW43iFCCLIZ-blzDXDI6zXJ0B0-iSkW0MHXrQZ97kOCztBKlHnZ7x0PIxOdXLQcoV0AEpHQ-NfKZ7PkRE7x88-Jo-InX_EPsOuFIMkjG38dB7058BrAF8Sb8HavoxQwAioh7teMwCZp_qTwBhfU2vAJ1_n7b492I9_iHAD-NxonKSRP8TgstP5bwJ1vT_qgmU5g7AjlVJfVrAnX_fZ-DEA7laRogypv6xmbf6-HMJACrf-MB9fo-Loj64iZjlaEhU-Ob-aQC53t5R35ViQGwPgHuSgisGa-eSE1t_1b9VrEmzV5wdE56BtDnNtk9r3MC0AbxGu4gkWDpHdXjS-UrPY-xTz2GAZ4i3CmD4UObokgmd7DoVFqgGMn1AEiaQD1XkgSqxFh1FXFhtCkR7PAmvT1Ho7dULefD-1KB9AJPgU-aDh1gA98NdVX3iSb9BMUZW0eUCPND_b0ARBhGMZeloH-MsFosC0kiUpVqwlqAyDZVpINV-fbZ0t6_Gnfl4sVM15unl-ToVxP_4Yh6aeTlbXb7MV5dwiTC3GcGlcAdb6n5_xsBPfte_UzGL6t4o17cb8_pTgZW0_Pn4mAt1Btmsq8Xvyrz-74eQ7WrFrdfy9DKWUf_dh_t9iz7sPPHtDw9_ZXcl/dz/d5/L0IDUmITUSEhL3dHa0FKRn-NBLzROV3FpQSEhL2Vu/](#)

Štatistický úrad SR. 2026: Verejná databáza DATAcube. [online] Dostupné na: <https://datacube.statistics.sk/>

Základné používané pojmy

Skratka	Plný názov / význam
AI	Umelá inteligencia
ASR	Aliancia sektorových rád
ESG	Environmental Social Governance - aspekt životného prostredia, sociálnych vplyvov a riadenia a vedenia podniku
HDP	Hrubý domáci produkt
MH SR	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MSP	Malé a stredné podniky
MŠVVaM SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a mládeže Slovenskej republiky
MŽP SR	Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky
S.R.	Sektorová rada
SK ISCO-08	Štatistika klasifikácia zamestnaní
SK NACE rev.2	revidovaná klasifikácia ekonomických činností SK NACE
SOŠ	Stredná odborná škola
SR	Slovenská republika
STVR	Slovenská televízia a rozhlas
SWOT	Analýza silných a slabých stránok, príležitostí a ohrození
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
TOK	Textil, odevy, obuv a spracovanie kože
TUR	Trvalo udržateľný rozvoj
ÚPSVaR	Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny
VÚC	Vyššie územné celky

SWOT analýza sektora TOK



SILNÉ STRÁNKY

- Sektor pokrýva základné životné potreby obyvateľstva po oblečení, bývaní a obuvi.
- Sektor má úzke väzby na materiálové potreby ostatných odvetví ekonomiky napr. automobilový priemysel, stavebníctvo, poľnohospodárstvo, zdravotníctvo, armáda, polícia, šport a pod.
- Dlhoročná tradícia sektora najmä v Trenčianskom a Prešovskom kraji a významné postavenie sektora v ekonomike týchto krajov.
- Sektor má dôležitú vyvažujúcu pozíciu pri riešení zamestnanosti v ekonomike štátu a v problémových regiónoch.
- Sektor poskytuje významné možnosti pre uplatnenie v pracovnom procese ženám, osobám so štatútom ZŤP, v menej vyspelých regiónoch Slovenska a vo všeobecnosti pracovným silám s nižšou úrovňou kvalifikácie.
- Výroba sektora je mimoriadne atraktívna pre segment MSP.
- Schopnosť sektora flexibilne reagovať na potreby trhu v súvislosti s mimoriadnymi situáciami v ekonomike (napr. COVID 19).
- Kvalita produkcie vysoko prevyšuje úroveň konkurencie z nízko nákladových oblastí a dlhodobu zodpovedá požiadavkám klientely z najvyspelejších krajín.

SWOT Analýza

- Orientácia sektora na výroby s vyššou pridanou hodnotou, náročnejších na výskum, vývoj, inovácie a kvalifikáciu pracovnej sily.
- Transformácia sektora na inteligentný priemysel a cirkulárnu ekonomiku.
- Postupná zmena spotrebiteľských návykov obyvateľstva smerom k preferencii výrobkov vyššej kvality domácej proveniencie.
- V priebehu najbližších 20 rokov bude v sektore nahradených až 65 % pracovných procesov modernými technológiami.
- Vznik nových profesií vplyvom zavádzania inovácií, digitalizácie, automatizácie a umelej inteligencie a zatriktívnenie sektora pre mladú generáciu.
- V súvislosti so zmenami vonkajších a vnútorných podmienok dôjde k pozitívnym zmenám na trhu práce (vyššia automatizácia a digitalizácia, práce on-line formou, inštitút skrátenej práce), v ich dôsledku sa profesijné pôsobenie v sektore môže stať zaujímavejšie.
- Možnosť uplatnenia odídencom z Ukrajiny a legálnych prisťahovalcov z ďalších krajín na trhu práce v sektore.
- Angažovanosť subjektov sektora na ukrajinskom trhu po skončení vojnového konfliktu.
- Reštrukturalizácia činnosti subjektov sektora v súvislosti s energetickou krízou a rastom cien materiálov a služieb.
- Rozširovanie kooperačnej spolupráce sektora s inými odvetviami priemyslu nadväzne na ich rozvoj.
- Pokračujúce procesy reštrukturalizácie sektora v EÚ môžu znamenať presuny niektorých výrobných na Slovensko.
- Možnosti využitia podporných zdrojov EÚ ciele na riešenie kľúčových potrieb sektora.



PRÍLEŽITOSTI

SLABÉ STRÁNKY



- Absolútny nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily.
- Vysoký priemerný vek zamestnancov a vysoký podiel zamestnancov v kategórii nad 55 rokov.
- Nedostatočne motivujúce a konkurenčne schopné pracovné podmienky v porovnaní s inými sektormi ekonomiky pre mladú generáciu.
- Nízka úroveň mzdového ohodnotenia v sektore v porovnaní s inými sektormi priemyslu.
- Rezervy v úrovni pripravenosti vzdelávacieho systému a jeho flexibility na prípravu kvalifikácií relevantných pre proces transformácie sektora na inteligentný priemysel a cirkulárnu ekonomiku.
- Neexistencia zamestnávateľských zväzov, ktoré by združovali a zastupovali výrobcov v sektore pri rokovaní s vládou a zahraničím, poskytovali im pomoc pri hľadaní možností financovania inovatívnych technológií a projektov, podporu pri propagácii a marketingu, odbornú pomoc, ďalšie vzdelávanie a služby.
- Nedostatočné využívanie výskumnej a vývojovej základne subjektami sektora najmä z dôvodu ich podkapitalizácie.
- Nízka úroveň spoločného definovania inovačných smerov rozvoja a vzájomnej spolupráce v sektore pri ich realizácii (zamestnávateľia, príbuzné sektory, školy, výskum a vývoj).
- Nedostatočná angažovanosť ústredných orgánov štátnej správy pri riešení problémov sektora.
- Negatívny obraz o sektore v spoločnosti v súvislosti s vývojom zamestnanosti v tradičných odvetviach a perspektívou ich rozvoja.
- Nedostatočná prezentácia pozitívnych príkladov a úspešného pôsobenia subjektov sektora zo strany médií.

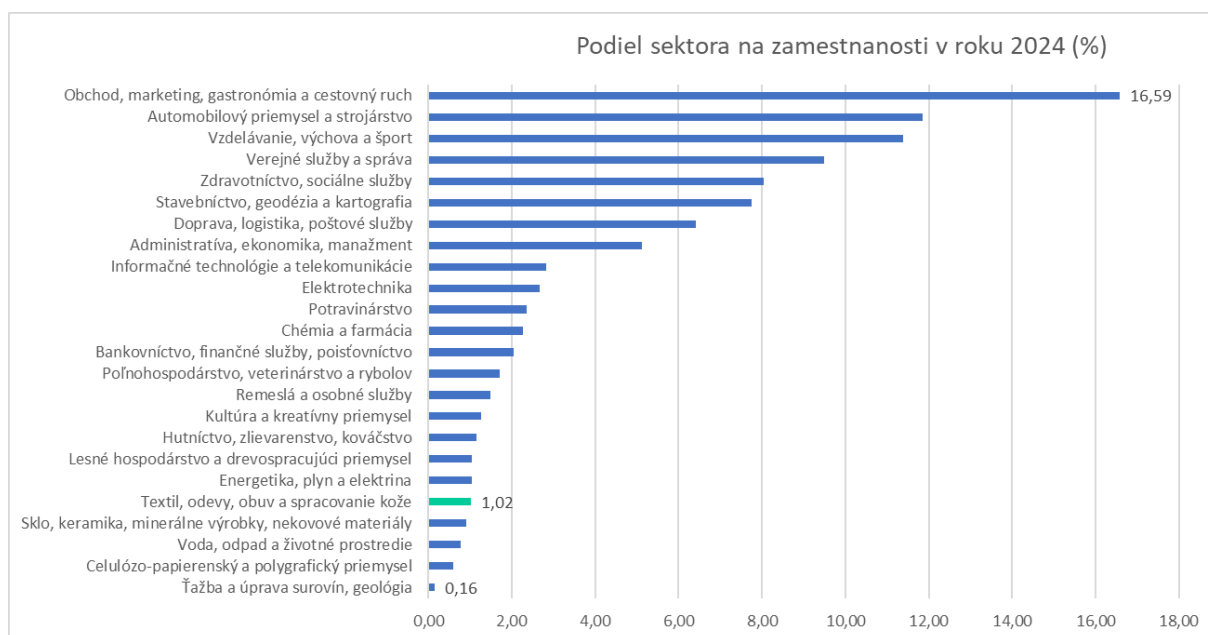
- Už v blízkej budúcnosti bude väčšina profesií v sektore nedostatková.
- V dôsledku nezaujmu mladšej generácie o profesijné pôsobenie v sektore je ohrozená náhrada 4,5 tis. osôb z dôvodu ich odchodu do dôchodku..
- Nízka úroveň mzdového ohodnotenia v sektore v porovnaní s inými sektormi priemyslu.
- Mimoriadne nízke uplatnenie absolventov stredných odborných škôl v odboroch 31 a 32 v subjektoch sektora a ich prevažujúce pôsobenie v nadväzných sektoroch slovenskej ekonomiky alebo v zahraničí.
- Riziká pri transformácii sektora na inteligentný priemysel a cirkulárnu ekonomiku najmä vzhľadom k štruktúre pracovnej sily a flexibility vzdelávacieho systému na prípravu nových kvalifikácií.
- Stále vysoké zastúpenie zošľachťovacieho styku v štruktúre výroby sektora pričom existujú reálne hrozby presunu týchto výrobných zariadení na nižšími nákladmi.
- Pokles zastúpenia výrobných subjektov sektora v spotrebiteľskom koši obyvateľstva.
- Veľkosť vnútorného trhu, realizácia produkcie sektora predovšetkým na zahraničných trhoch, vysoká závislosť realizácie exportu od vývoja zahraničného dopytu.
- Obmedzovanie výroby a zatváranie najväčších a najvýznamnejších podnikov sektora.

OHROZENIA



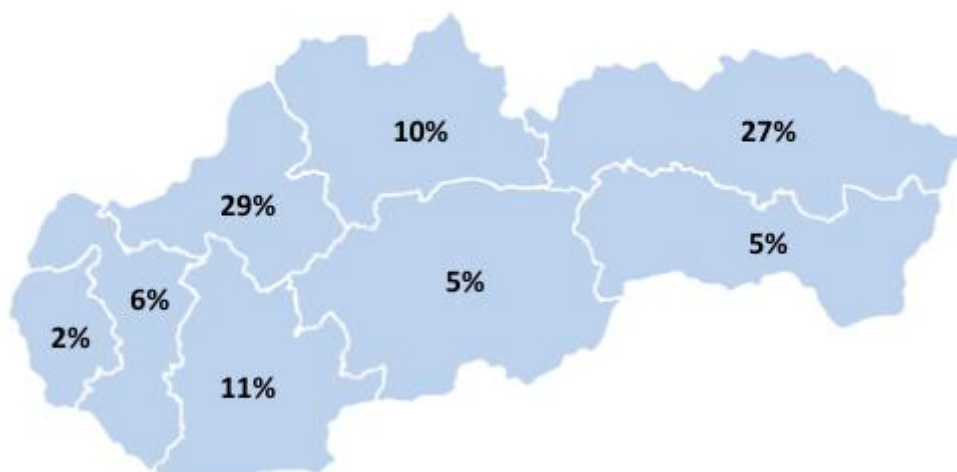
Grafy, obrázky

Graf č. 1 Podiel sektora na zamestnanosti v roku 2024



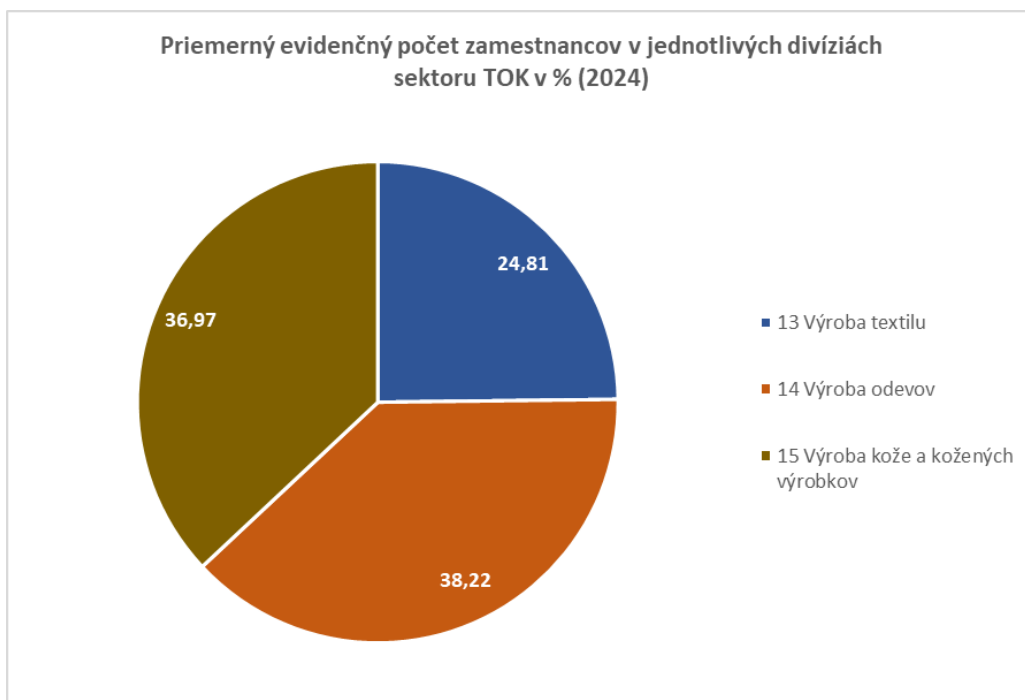
Zdroj: ŠÚ SR (Zamestnanci a mzdové prostriedky) - spracované ASR

Obrázok č. 1 Regionálne rozloženie zamestnancov sektora

Regionálne rozloženie zamestnancov sektora
2024

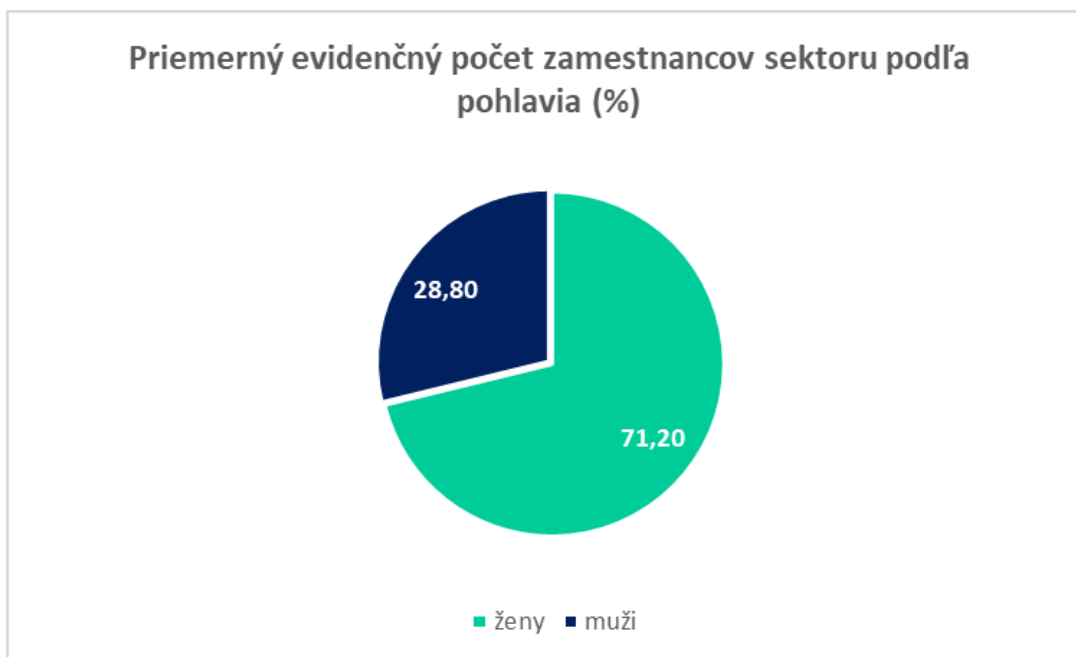
Zdroj: ŠÚ SR (Zamestnanci a mzdové prostriedky)

Graf č. 2 **Štruktúra zamestnanosti v roku 2024 v sektore**



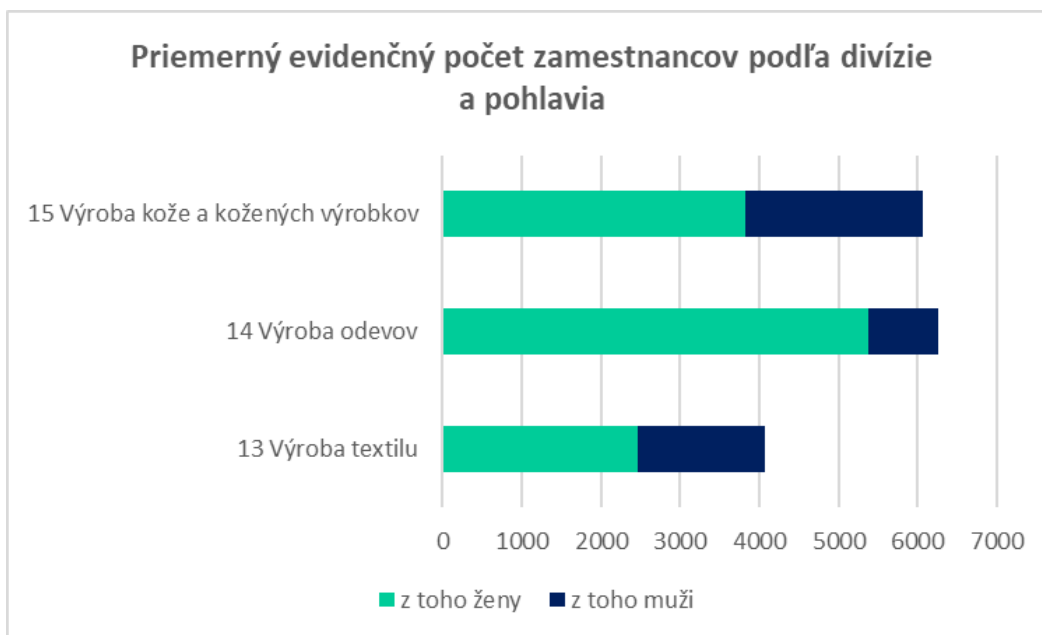
Zdroj: ŠÚ SR (Zamestnanci a mzdové prostriedky) - spracované ASR

Graf č. 3 **Priemerný počet zamestnancov podľa pohlavia v roku 2024**



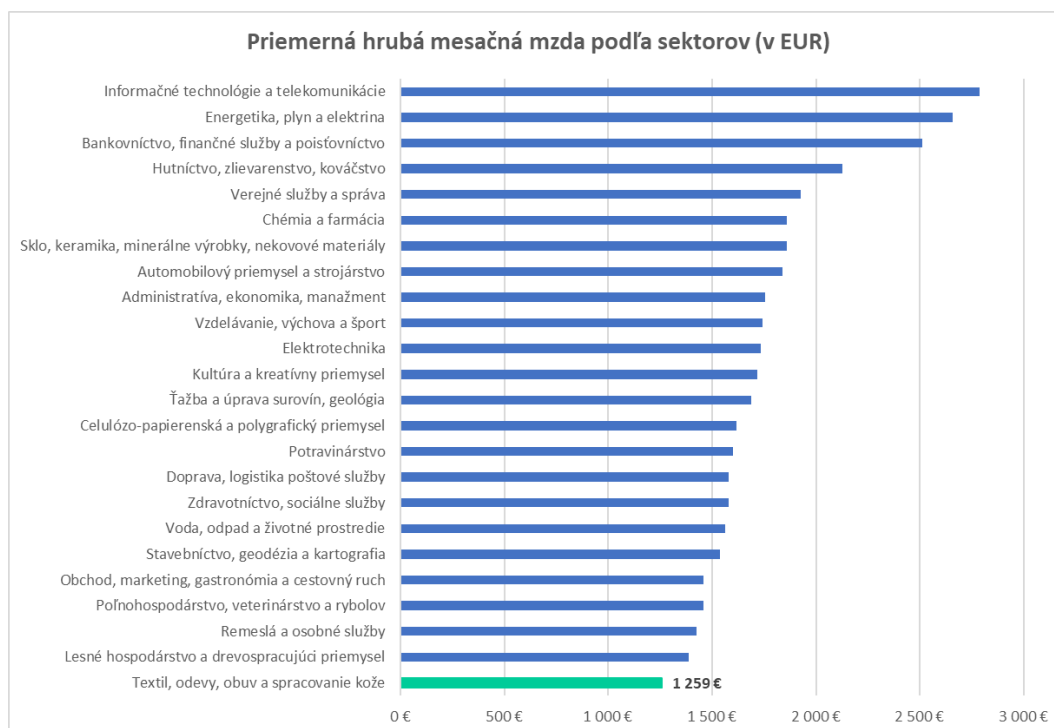
Zdroj: ŠÚ SR (Zamestnanci a mzdové prostriedky) - spracované ASR

Graf č. 4 Priemerný počet zamestnancov podľa divízie a pohlavia v roku 2024



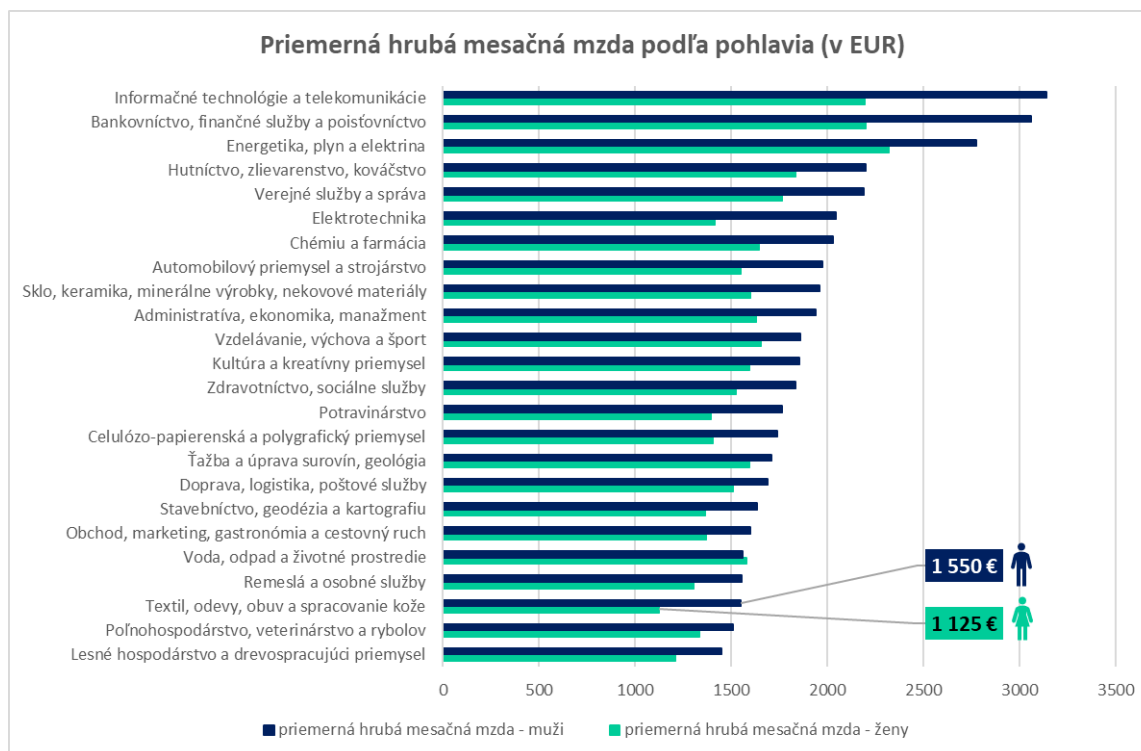
Zdroj: ŠÚ SR (Zamestnanci a mzdové prostriedky) - spracované ASR

Graf č. 5 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa sektorov v roku 2024



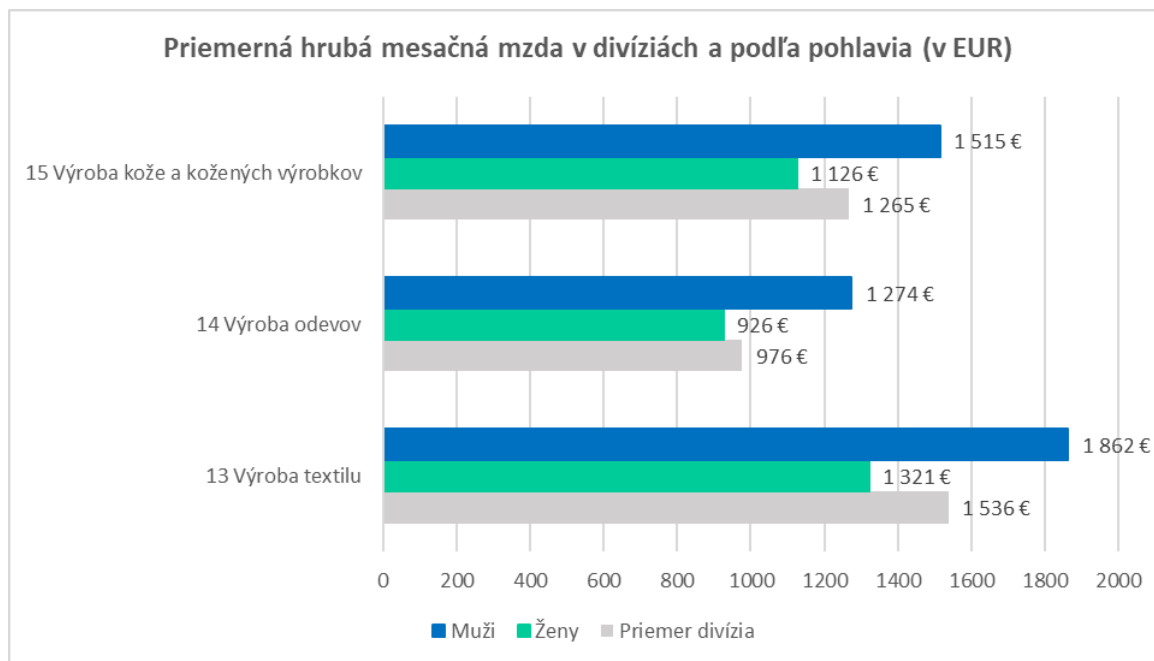
Zdroj: ŠÚ SR (Štruktúra miezd) - spracované ASR

Graf č. 6 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa pohlavia v sektoroch v roku 2024



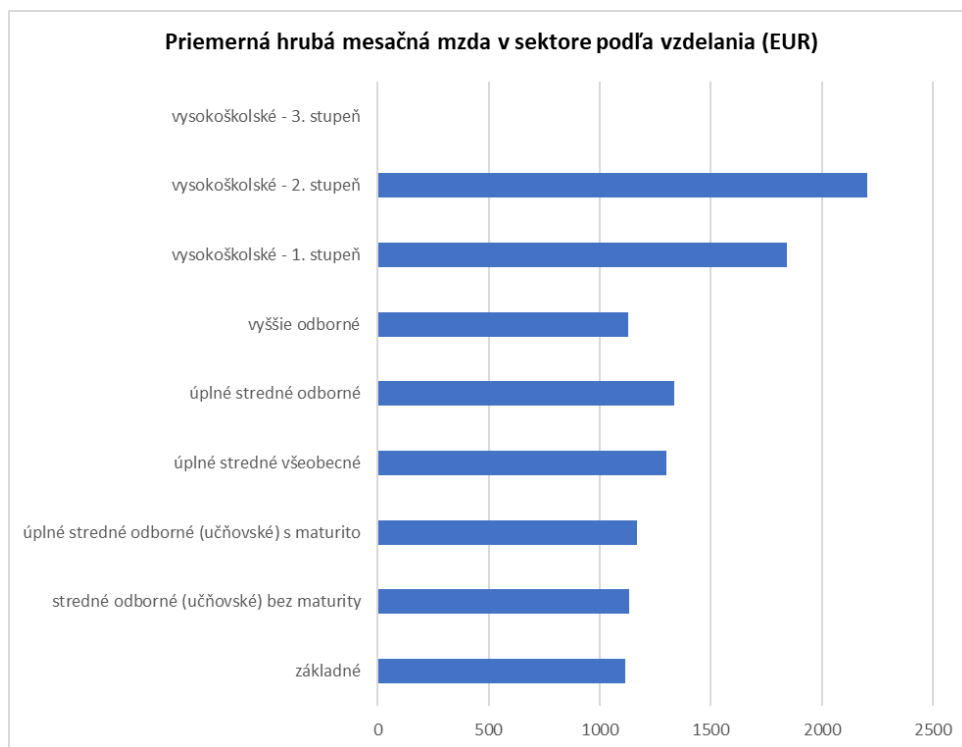
Zdroj: ŠÚ SR (Štruktúra miezd) - spracované ASR

Graf č. 7 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa pohlavia v divíziách sektoru v roku 2024



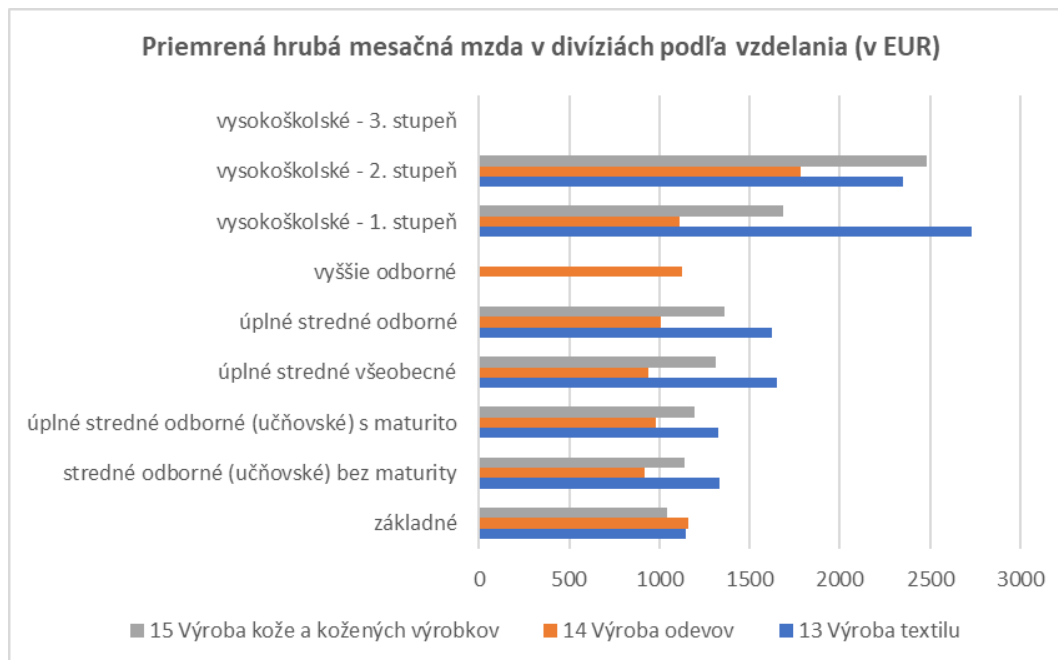
Zdroj: ŠÚ SR (Štruktúra miezd) - spracované ASR

Graf č. 8 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa vzdelania



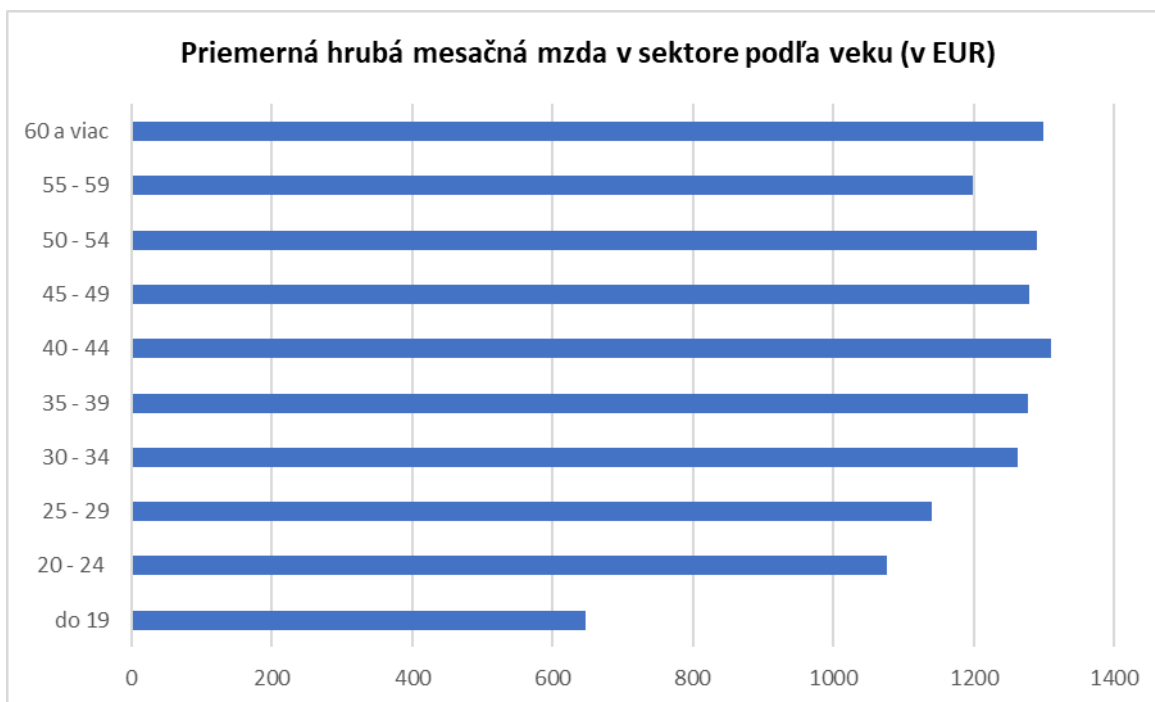
Zdroj: ŠÚ SR (Štruktúra miezd) - spracované ASR

Graf č. 9 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa vzdelania v divíziách sektoru



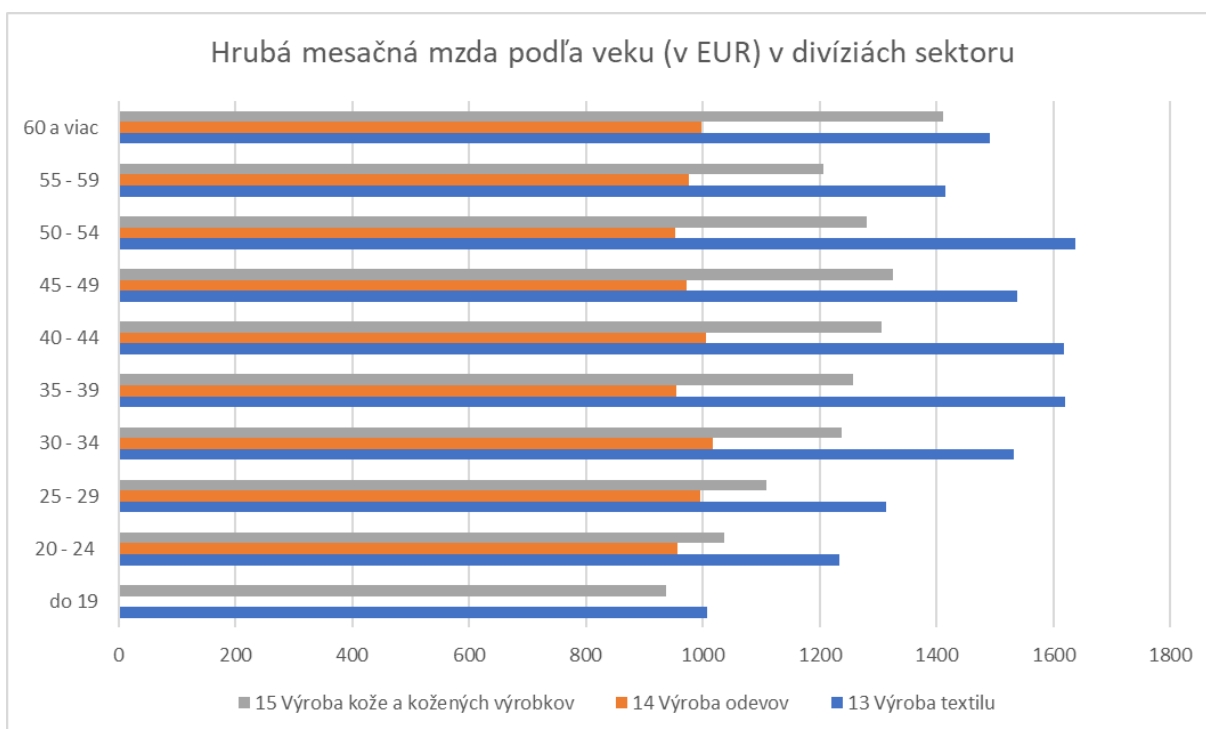
Zdroj: ŠÚ SR (Štruktúra miezd) - spracované ASR

Graf č. 10 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa veku



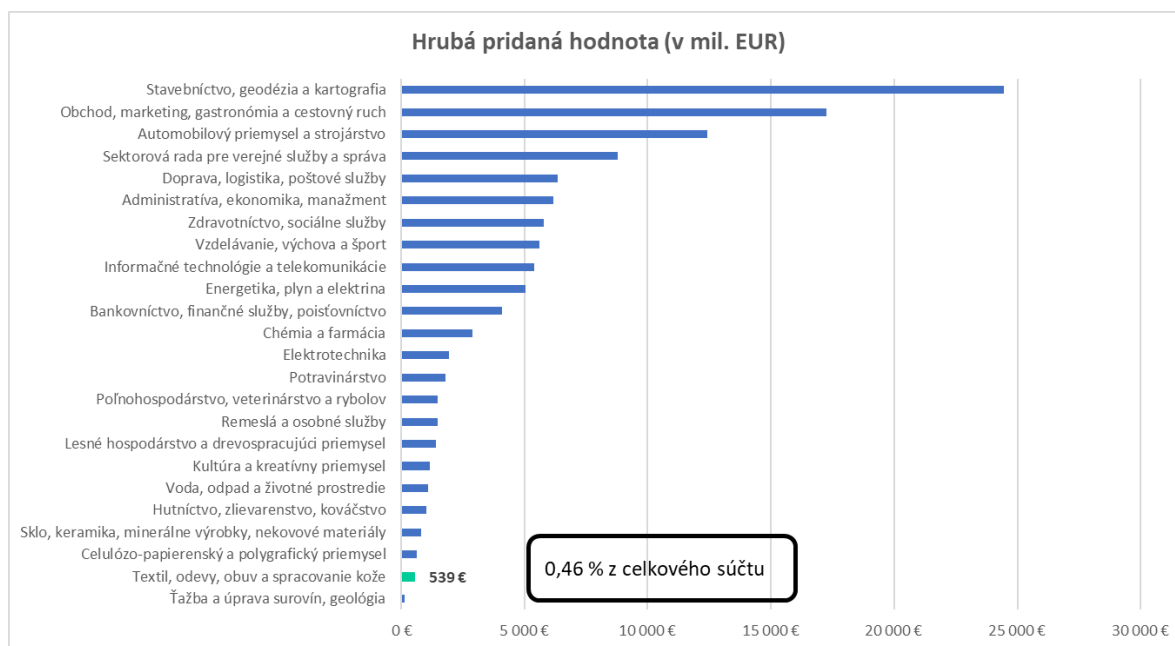
Zdroj: ŠÚ SR (Štruktúra miezd) - spracované ASR

Graf č. 11 Priemerná hrubá mesačná mzda podľa veku v divíziách sektoru



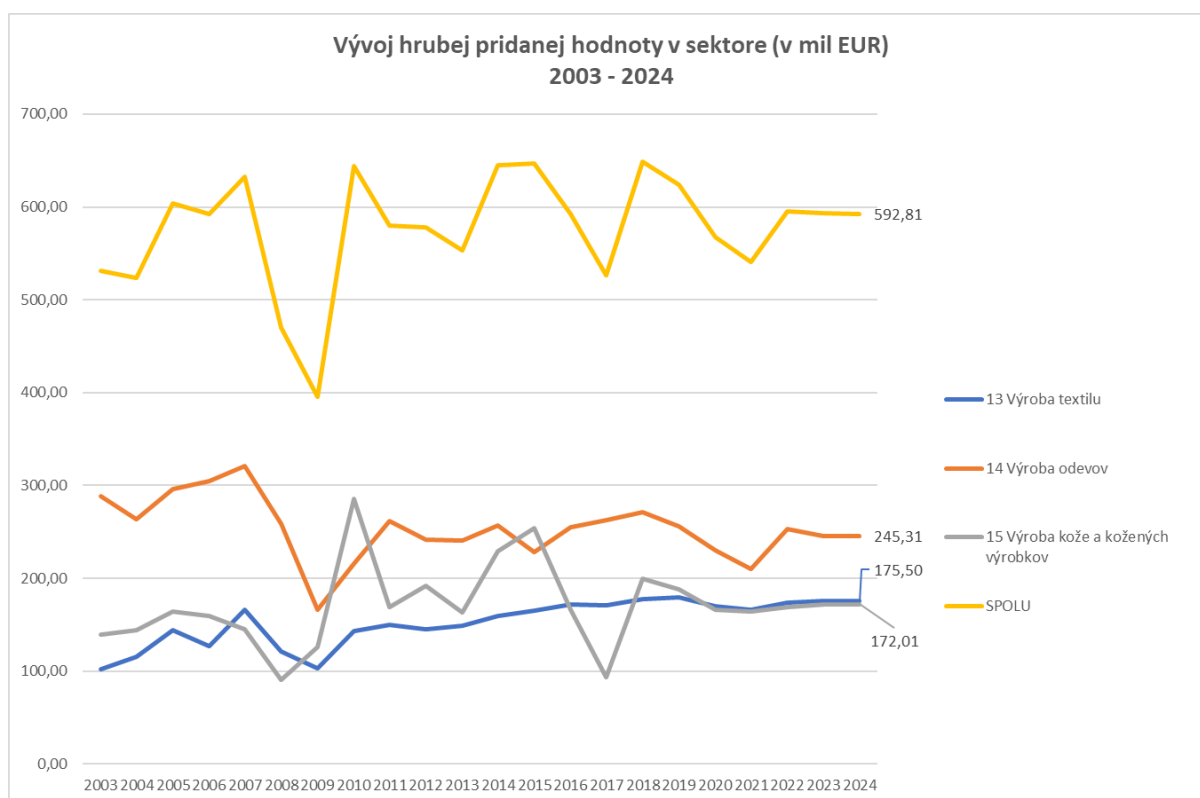
Zdroj: ŠÚ SR (Štruktúra miezd) - spracované ASR

Graf č. 12 Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov v roku 2024



Zdroj: ŠÚ SR (Národné účty) - spracované ASR

Graf č. 13 Vývoj hrubej pridanej hodnoty podľa divízií v sektore 2003 - 2024



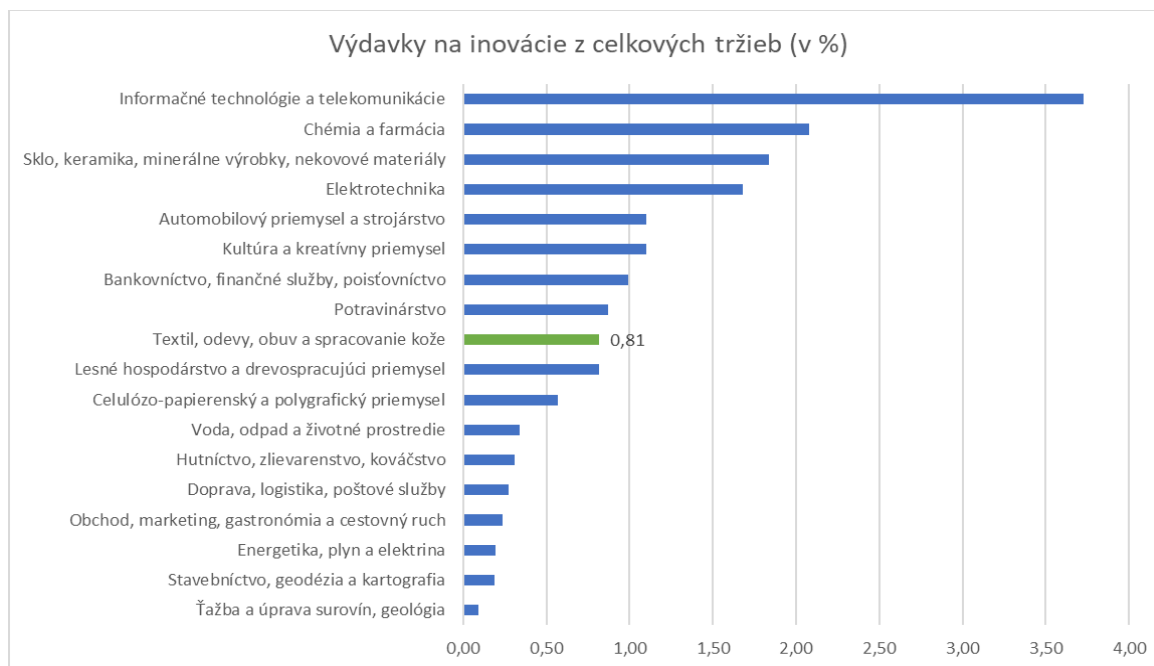
Zdroj: ŠÚ SR (Národné účty) – vlastný prepočet SR TOK

Graf č. 14 Výdavky na inovácie podľa sektorov v roku 2022 v bežných cenách v EUR



Zdroj: ŠÚ SR (Veda, technika, inovácie) - spracované ASR

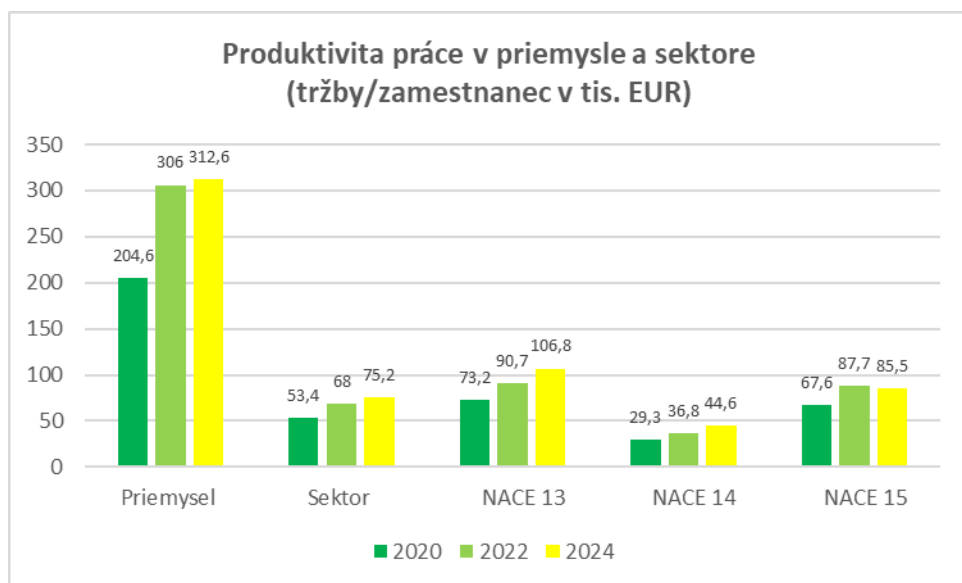
Graf č. 15 Výdavky na inovácie z celkových tržieb podľa sektorov



Zdroj: vlastný prepočet SR TOK z dát ŠÚ SR

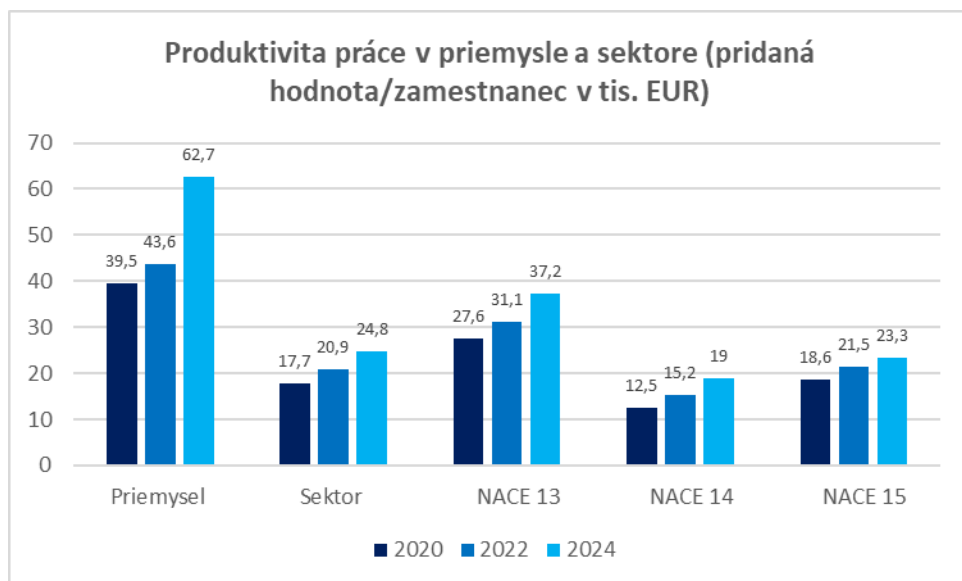
Pozn. Graf zahŕňa len tie sektory, ktoré oficiálne vykazujú údaje o výdavkoch na inovácie (18 z celkového počtu 24).

Graf č. 16 Produktivita práce v priemysle a sektore (tržby/zamestnanec)



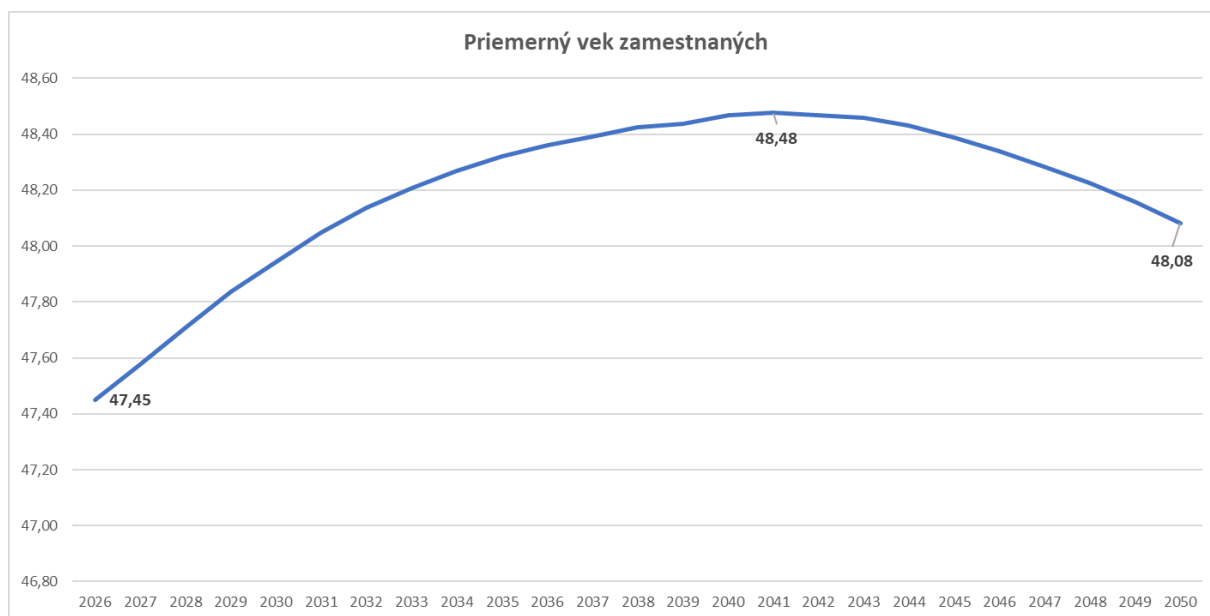
Zdroj: Vlastné prepočty SR TOK z dát ŠÚ SR (za subjekty s vykazovacou povinnosťou)

Graf č. 17 Produktivita práce v priemysle a sektore (pridaná hodnota/zamestnanec)



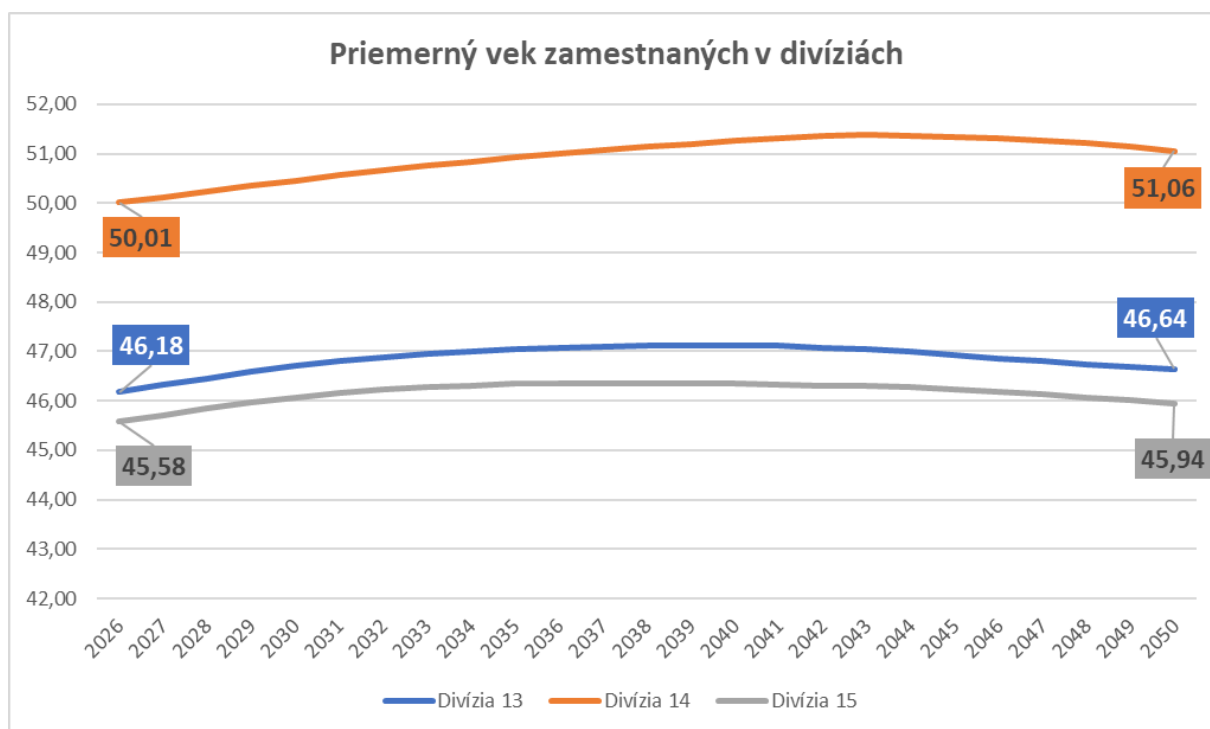
Zdroj: Vlastné prepočty SR TOK z dát ŠÚ SR (za subjekty s vykazovacou povinnosťou)

Graf č. 18 **Prognóza vývoja priemerného veku zamestnaných v sektore**



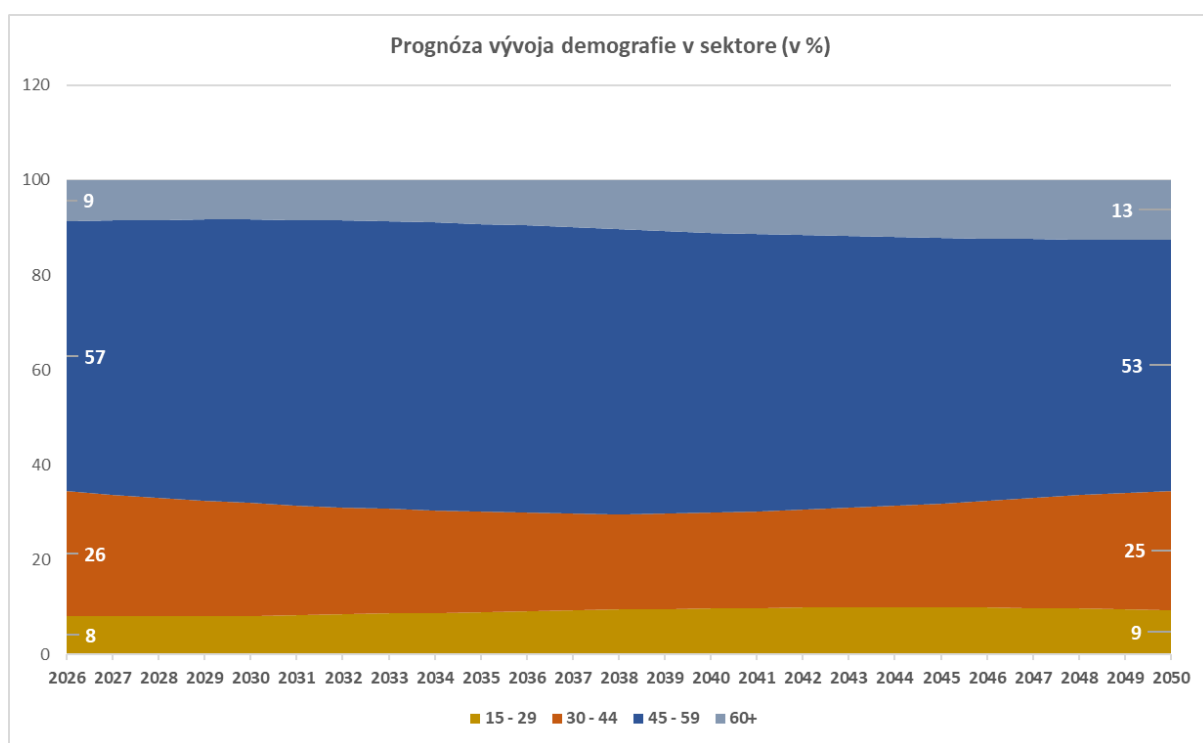
Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné výpočty ASR

Graf č. 19 **Prognóza vývoja priemerného veku zamestnaných v divíziách sektoru**



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné výpočty ASR

Graf č. 20 **Prognóza vývoja demografie v sektore**



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné výpočty ASR



ALIANCIA
SEKTOROVÝCH RÁD



**Spolufinancovaný
Európskou úniou**



PROGRAM
SLOVENSKO