

V 2: Kvantitatívna analýza sektoru malého a stredného podnikania a potenciál a výzvy pre sociálne senzitívnu, nízko-uhlíkovú regionálnu transformáciu na Hornej Nitre



Európska únia má sedem kľúčových priorít v oblasti malých a stredných podnikov (MSP): vytváranie priaznivého podnikateľského prostredia, podpora podnikania, zlepšovanie prístupu na nové trhy a internacionalizácie, uľahčenie prístupu k financovaniu, podpora konkurencieschopnosti a inovácií MSP, poskytovanie kľúčových podporných sietí a informácií pre MSP a osobitná podpora začínajúcich a rýchlo rastúcich podnikov (start-upov a scale-upov). Priority EÚ sa premietajú aj do slovenských politík a programov vrátane finančných a technických schém podpory MSP.

Veľkostná štruktúra podnikov v Slovenskej republike je veľmi podobná štruktúre podnikateľského sektora v krajinách EÚ. Rovnaké konštatovanie platí aj pre podiel pridanej hodnoty vytváranej jednotlivými segmentmi podnikov. Odlišnosťou Slovenska je však geografické rozloženie podnikateľských aktivít a rozdielne tempo rozvoja jednotlivých regiónov krajiny.

Kvantitatívny prieskum a analýza sektora MSP v regióne hornej Nitry vychádzajú z dostupných štatistických údajov a poskytujú obraz o aktuálnom stave a identifikovaných vývojových trendoch. V súlade so zadávacími podmienkami sa analýza zameriava na úroveň Trenčianskeho samosprávneho kraja, s osobitným dôrazom na okresy Prievidza a Partizánske. Pozornosť je venovaná MSP pôsobiacim v regióne, pričom jednotlivé subjekty sa analyzujú podľa veľkostnej kategórie (mikro, malé a stredné podniky), odvetvia a oblasti činnosti (kód NACE), obratu, zisku a zamestnanosti.

Podľa článku 2 prílohy k Odporúčaniu Komisie 2003/361/ES kategóriu mikro-, malých a stredných podnikov (MSP) tvoria podniky, ktoré zamestnávajú menej ako 250 osôb a ktorých ročný obrat nepresahuje 50 miliónov eur a/alebo celková ročná bilančná suma nepresahuje 43 miliónov eur. Európska únia a jej členské štáty rozlišujú tri kategórie MSP: (i) mikropodniky, (ii) malé podniky a (iii) stredné podniky.

Tabuľka 1. Prahové hodnoty pre malé a stredné podniky

Kategória	Počet zamestnancov: ročná pracovná jednotka (AWU)	Ročný obrat	↔	Súčet aktív a pasív v ročnej súvahe
Stredné	<250	≤EUR 50 mil.	↔	≤EUR 43 mil.
Malé	<50	≤EUR 10 mil.	↔	≤EUR 10 mil.
Mikro	<10	≤EUR 2 mil.	↔	≤EUR 2 mil.

Zdroj údajov tvoria mikroúdaje – finančné údaje z účtovných závierok malých a stredných podnikov (MSP; do 250 zamestnancov, ročný obrat do 50 miliónov eur) so sídlom v okresoch Partizánske a Prievidza. Analýza vychádza z dostupných údajov za sledované obdobie a zameriava sa na vývoj podnikateľského sektora v regióne hornej Nitry.

V regióne hornej Nitry majú malé a stredné podniky z hľadiska počtu podnikov dominantné postavenie. Prevažnú časť podnikateľských subjektov tvoria mikropodniky, ktoré dopĺňajú malé a stredné podniky. Významnú skupinu zároveň predstavujú podniky bez zamestnancov alebo s jedným zamestnancom, čo poukazuje na vysoký podiel samostatne podnikajúcich osôb a veľmi malých podnikateľských subjektov.

Podľa údajov z databázy Finstat, ktorá predstavuje hlavný zdroj údajov pre túto analýzu, tvorili MSP drvivú väčšinu všetkých podnikov pôsobiacich v regióne, zatiaľ čo veľké podniky predstavovali len zanedbateľný podiel. Veľkostná štruktúra sektora MSP v regióne hornej Nitry je znázornená na obrázku 2.

Tabuľka 2. Štruktúra podnikateľského sektora podľa veľkosti v regióne Horná Nitra v roku 2024

	Počet			%		
	Partizánske	Prievidza	HN	Partizánske	Prievidza	HN
Mikro	804	2752	3556	91.2	93.2	92.7
Malé	70	173	243	7.9	5.9	6.3
Stredné	8	28	36	0.9	0.9	0.9
Spolu	882	2953	3835	100	100	100

Zdroj: Finstat

Sektorová štruktúra národného hospodárstva a malých a stredných podnikov na Slovensku sa tradične člení na primárny, sekundárny a terciárny sektor.

Primárny sektor zahŕňa odvetvia zabezpečujúce získavanie základných surovín a materiálov, najmä ťažobný priemysel, poľnohospodárstvo, lesníctvo a energetiku. Tento sektor sa vyznačuje pomalším tempom vedecko-technického pokroku, nižším rastom produktivity práce a vysokou investičnou náročnosťou. Vzhľadom na relatívne nižšiu ziskovosť výroby a dlhodobú návratnosť investícií nie je pre malé a stredné podniky spravidla príliš atraktívny.

Sekundárny sektor nadväzuje na primárny sektor a zahŕňa najmä priemyselnú výrobu a stavebníctvo. Charakteristické je preň rýchle zavádzanie vedecko-technických inovácií, dynamický rast produktivity práce a pomerne časté obmieňanie sortimentu výrobkov. Tento sektor významne ovplyvňuje úroveň hospodárskeho rozvoja a životnú úroveň obyvateľstva. Zároveň predstavuje oblasť, v ktorej sa štáty snažia podporovať rozvoj MSP, hoci podniky často čelia bariéram v podobe vysokej investičnej náročnosti a nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily.

Terciárny sektor zahŕňa široké spektrum služieb, ako sú obchod, doprava, cestovný ruch a ďalšie služby. V rozvinutých ekonomikách ide o najrýchlejšie rastúci sektor, ktorý sa vyznačuje relatívne nižšími investičnými nárokmi, rýchlym zavádzaním vedecko-technických poznatkov

a vysokým rastom produktivity. Dlhodobým trendom je presun mnohých ekonomických činností zo sekundárneho do terciárneho sektora, čo vedie k rastúcemu významu služieb v hospodárstve.

SEKTOROVÁ ŠTRUKTÚRA MSP

V našej analýze sme sa zamerali na štrukturálne charakteristiky sektora malých a stredných podnikov (MSP) v regióne hornej Nitry, pričom osobitnú pozornosť sme venovali sektorovej štruktúre, štruktúre podnikov so zahraničnou majetkovou účasťou, kontextu stratégie RIS3, postaveniu mikropodnikov a odhadu budúceho rozvojového potenciálu sektora MSP. Analýza bola realizovaná pre región hornej Nitry ako celok, ako aj pre okresy Partizánske a Prievidza.

Pri analýze sektora MSP podľa oblastí ekonomickej činnosti v okresoch Partizánske a Prievidza sa ako najdynamickejšie rozvíjajúce odvetvia ukázali stavebníctvo, poľnohospodárstvo a lesníctvo, výroba odevov a obuvi, ako aj chemický a plastikársky priemysel. Naopak, najnižšiu dynamiku rozvoja vykazovali cestovný ruch a gastronómia, finančné služby a reklamné činnosti. Tento stav môže naznačovať nižšiu kúpnu silu obyvateľstva a celkovo nižší dopyt po službách v regióne.

Predpokladáme, že absorpčná kapacita malých a stredných podnikov v regióne je podmienená predovšetkým ich počtom a veľkosťou, ktorú indikujú tržby podnikov. Pri analýze vychádzame zo Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 a hodnotíme podniky na úrovni sekcií (A10), resp. divízií (A88).

Sektorová štruktúra MSP podľa počtu podnikov je prezentovaná v tabuľke 3 (priemer za obdobie 2013 – 2017). V sekundárnom sektore je najvyšší podiel MSP sústredený v sekcii C – Priemyselná výroba (13 %) a F – Stavebníctvo (11 %). V terciárnom sektore dominuje sekcia G – Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov, ktorá predstavuje 28 % všetkých MSP a zároveň je najväčším odvetvím z hľadiska počtu podnikov v ekonomike regiónu hornej Nitry. Významné zastúpenie má aj sekcia M – Odborné, vedecké a technické činnosti (11 %), ktorá zahŕňa právne, účtovnícke, architektonické, reklamné, inžinierske a výskumno-vývojové služby a patrí medzi odvetvia s vysokou znalostnou náročnosťou.

Tabuľka 3. Malé a stredné podniky podľa odvetví v regióne Horná Nitra

Sekcie NACE	Počet SMP (pr. 2013-2022)	% SMP (pr. 2013-2022)
-------------	---------------------------	-----------------------

	HN	Prievid za	Partizáns ke	HN	Prievid za	Partizáns ke
(A) Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	91	68	22	3%	3%	3%
(B) Ťažba a dobývanie	9	8	1	0%	0%	0%
(C) Priemyselná výroba	443	316	127	13	12%	15%
(D) Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	16	10	6	0%	0%	1%
(E) Dodávka vody; čistenie a odvádzanie odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	26	16	10	1%	1%	1%
(F) Stavebníctvo	404	316	88	11	12%	11%
(G) Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	990	729	260	28	27%	32%
(H) Doprava a skladovanie	129	97	32	4%	4%	4%
(I) Ubytovacie a stravovacie služby	153	127	26	4%	5%	3%
(J) Informácie a komunikácia	155	125	30	4%	5%	4%
(K) Finančné a poisťovacie činnosti	44	38	6	1%	1%	1%
(L) Činnosti v oblasti nehnuteľností	224	178	46	6%	7%	6%
(M) Odborné, vedecké a technické činnosti	372	304	69	11	11%	8%
(N) Administratívne a podporné služby	173	140	33	5%	5%	4%
(O) Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	13	12	2	0%	0%	0%
(P) Vzdelávanie	29	26	3	1%	1%	0%
(Q) Zdravotníctvo a sociálna pomoc	171	127	43	5%	5%	5%
(R) Umenie, zábava a rekreácia	49	43	6	1%	2%	1%

(S) Ostatné činnosti v oblasti služieb	49	40	9	1%	1%	1%
Spolu	3 540	2 721	819	100	100%	100%

Zdroj: Finstat

V priemyselnej výrobe sa na celkových tržbách najvýznamnejšie podieľajú tieto odvetvia: výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení, výroba kože a kožených výrobkov, výroba výrobkov z gumy a plastov a výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov. Tieto štyri odvetvia spolu vytvárajú takmer dve tretiny priemyselnej produkcie regiónu hornej Nitry.

Z hľadiska potenciálu absorbovať uvoľnenú pracovnú silu v regióne sa ako kľúčové javia predovšetkým dva sektory – priemyselná výroba a stavebníctvo. Vzhľadom na svoje postavenie v regionálnej ekonomike a podobnosť štruktúry pracovných miest s odvetvím ťažby a dobývania majú tieto sektory potenciál zamestnať významnú časť pracovníkov uvoľnených v dôsledku transformácie regiónu.

Určitý potenciál možno pozorovať aj v niektorých odvetviach služieb, ktoré sú pracovne silne náročné a zároveň si nevyžadujú vysokú úroveň špecializovaných vedomostí a kvalifikácie. Ide najmä o sekciu G – Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov a čiastočne aj o sekciu H – Doprava a skladovanie.

MIERA INVESTÍCIÍ A PRIAME ZAHRANIČNÉ INVESTÍCIE

Investície patria medzi kľúčové faktory regionálneho rozvoja a ekonomickej konvergenencie. Región hornej Nitry bol v minulosti charakteristický nižšou investičnou aktivitou v porovnaní s hospodársky výkonnejšími regiónmi Slovenska. Napriek tomu sa investičné podmienky v posledných rokoch postupne menia v dôsledku procesu spravodlivej transformácie, podpory z Mechanizmu na spravodlivú transformáciu a realizácie nových verejných aj súkromných investícií.

Významným faktorom rozvoja zostávajú priame zahraničné investície, ktoré zohrávajú dôležitú úlohu pri modernizácii výroby, prenose technológií a vytváraní nových dodávateľských väzieb. Pre malé a stredné podniky predstavujú príležitosť na zapojenie sa do regionálnych a medzinárodných hodnotových reťazcov, získavanie nových zákazníkov a zvyšovanie inovačnej kapacity.

Hoci región hornej Nitry nepatrí medzi hlavné destinácie zahraničných investícií na Slovensku, jeho poloha v rámci západného Slovenska umožňuje profitovať zo širších ekonomických väzieb na priemyselné centrá Trenčína, Žiliny, Nitry a stredného Považia. Významnú úlohu pritom zohráva aj napojenie na automobilový a strojársky priemysel, ktorý zostáva jedným z hlavných zdrojov dopytu po produkcii a službách regionálnych MSP.

Vplyv priamych zahraničných investícií však nie je striktne ohraničený administratívnymi hranicami okresov. V susedných alebo blízkyh okresoch, ako sú Ilava, Trenčín a Žiar nad Hronom, dosahoval objem PZI približne dvojnásobné hodnoty. Významný vplyv na širšie hospodárske prostredie regiónu mali najmä strategické investície spoločností Kia Motors Slovakia a Jaguar Land Rover Slovakia.

V regióne hornej Nitry predstavovali podniky so zahraničnou majetkovou účasťou približne 4,9 % všetkých malých a stredných podnikov. Ich zastúpenie sa líšilo podľa jednotlivých sektorov hospodárstva. Zahraničné MSP môžu prinášať lepší prístup k financovaniu, novým trhom, technologickým a netechnologickým inováciám či manažérskeho know-how. Zároveň však vytvárajú silnejší konkurenčný tlak na domáce podniky.

Najvyššie zastúpenie zahraničných MSP bolo zaznamenané v priemyselnej výrobe, vo veľkoobchode a maloobchode vrátane opráv motorových vozidiel a motocyklov, ako aj v oblasti administratívnych a podporných služieb.

MSP – TRENDY A BUDÚCE PERSPEKTÍVY

Údaje o vývoji počtu malých a stredných podnikov poukazujú na dva základné trendy. Po prvé, relatívny nárast počtu MSP v regióne je spôsobený predovšetkým rastom počtu mikropodnikov, zatiaľ čo počet malých a stredne veľkých podnikov mierne klesá. Po druhé, rast počtu mikropodnikov možno čiastočne vysvetliť legislatívnym a inštitucionálnym rámcom, ktorý umožňuje outsourcing určitých činností a služieb na fyzické osoby registrované ako podnikatelia (napríklad účtovníci, tlmočníci, inštalatéri a ďalšie profesie). Tento trend často súvisí s prekarizáciou niektorých foriem práce alebo s poskytovaním vysoko špecializovaných služieb.

Pri porovnaní počtu MSP medzi okresmi bolo v roku 2022 v okrese Partizánske evidovaných 882 podnikov, zatiaľ čo v okrese Prievidza ich bolo 2 958. Vzhľadom na približne trojnásobný rozdiel v počte obyvateľov medzi oboma okresmi celkový počet MSP do značnej miery odráža populačnú veľkosť územia. Výraznejší rozdiel však možno pozorovať v kategórii stredných podnikov. Kým v okrese Prievidza pôsobilo celkovo 29 stredných podnikov, v okrese Partizánske ich bolo len osem.

TRŽBY PODĽA ODVETVÍ

Ukazovateľ tržieb podľa odvetví zachytáva priemernú ročnú mieru rastu tržieb ekonomiky regiónu hornej Nitry. V kombinácii s podielom jednotlivých odvetví umožňuje vytvoriť plastickejší obraz o štruktúre regionálnej ekonomiky. Medzi sektory s nadpriemernou mierou rastu a zároveň významným podielom patria: priemyselná výroba (C), veľkoobchod a maloobchod vrátane opravy motorových vozidiel a motocyklov (G), doprava a skladovanie (H), činnosti v oblasti nehnuteľností (L), administratívne a podporné služby (N), ako aj zdravotníctvo a sociálna pomoc (Q).

Z hľadiska finančného zdravia podnikov v regióne hornej Nitry a ich pravdepodobného budúceho vývoja možno identifikovať niekoľko kľúčových zistení:

Celková situácia podnikov je relatívne priaznivá: 46 % podnikov je finančne zdravých, 31 % vykazuje neudržateľné finančné postavenie, pričom zvyšných 23 % sa nachádza v tzv. šedej zóne medzi týmito dvoma pólmi.

Viac ako polovica finančne nevyhovujúcich podnikov pôsobí v nasledujúcich sektoroch: poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (A), ťažba a dobývanie (B), dodávka pary a studeného vzduchu/energetika (D), činnosti v oblasti nehnuteľností (L) a ostatné činnosti (S).

Najlepšie budúce perspektívy vykazujú najmä sektory zdravotníctva a sociálnej pomoci (Q), verejnej správy a obrany vrátane povinného sociálneho zabezpečenia (O) a finančných a poisťovacích činností (K). Veľmi dobré výsledky dosahujú aj informačné a komunikačné činnosti (J) a odborné, vedecké a technické činnosti (M).

Situáciu v sektore MSP hodnotila aj Európska komisia v rámci správy o pokroku v štrukturálnych reformách, prevencii a korekcii makroekonomických nerovnováh a výsledkov hĺbkových analýz podľa príslušného nariadenia¹. Správa poukazuje na to, že Slovensko patrí medzi krajiny s vysokou mierou rozptylu produktivity podnikov, pričom MSP sú výrazne menej produktívne ako veľké podniky. Zároveň sa konštatujú nedostatočné prepojenia medzi vedou a podnikaním, ako aj znížený podiel MSP predávajúcich prostredníctvom internetu a pretrvávajúce zhoršené podmienky prístupu MSP na jednotný európsky trh. Európska komisia zároveň zdôraznila rastúce využívanie finančných nástrojov s potenciálom pre sektor MSP, vrátane start-upov, a význam Národného podnikateľského centra pri poskytovaní komplexnej podpory malým a stredným podnikom a začínajúcim podnikateľom.

Sektor mikropodnikov, malých a stredných podnikov v regióne hornej Nitry bol podrobne analyzovaný v časti 3 publikácie (z hľadiska počtu podnikov, sektorovej štruktúry a aktivít). Ako pozitívny trend sa ukazuje rozvoj priemyselnej výroby, ktorá generuje až 39 % celkových tržieb, nasledovaná stavebníctvom s podielom 17 %. Tieto dva sektory zároveň disponujú najvyššou absorpčnou kapacitou vo vzťahu k uvoľnenej pracovnej sile v regióne. Veľkoobchod a maloobchod vrátane opráv motorových vozidiel a motocyklov predstavuje významný sektor s podielom 7 %, avšak charakteristický je vysoký počet menších subjektov s relatívne nízkou ekonomickou silou.

Tento vzorec je zreteľný aj pri porovnaní štruktúry MSP so Stratégiou výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu (RIS3)², kde sa analyzuje podiel tržieb jednotlivých domén inteligentnej špecializácie (1 až 5) na celkových tržbách regiónu. Kľúčovou doménou je priemysel pre 21. storočie (2), ktorý je v porovnaní so slovenskou ekonomikou nadmerne zastúpený, čo naznačuje určitú mieru regionálnej špecializácie. Druhým výrazným segmentom je doména zdravá potravina a životné prostredie (4).

Sektory s nadpriemernou mierou rastu a významným podielom zahŕňajú okrem priemyselnej výroby aj veľkoobchod a maloobchod vrátane opravy motorových vozidiel a motocyklov,

¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Central Bank, and the Eurogroup 2019 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011 {SWD(2019) 1000 à 1027 final}.

² <https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2022/12/Strategia-vyskumu-a-inovacii-pre-inteligentnu-specializaciju.pdf>

dopravu a skladovanie, činnosti v oblasti nehnuteľností, administratívne a podporné služby, ako aj zdravotníctvo a sociálnu pomoc.

PODNIKY V CENTRE POZORNOSTI A IMPLIKÁCIE PRE TRH PRÁCE

Všeobecná situácia na trhu práce je podľa makroekonomických ukazovateľov priaznivá. Tieto ukazovatele však úplne nezodpovedajú hodnoteniu trhu práce z pohľadu miestnych MSP. Očakávania týkajúce sa tvorby nových pracovných miest boli zo strany predstaviteľov MSP skôr skeptické.

Agregovaný potenciál sektora MSP v oblasti tvorby pracovných miest je relatívne nízky. V regióne hornej Nitry sa prejavujú cyklické, štrukturálne aj inštitucionálne bariéry rastu zamestnanosti a riešenie situácie bývalých baníkov by si vyžadovalo komplexné intervencie.

Vnímaný je nedostatok vhodne kvalifikovanej pracovnej sily a rozšírenou stratégiou podnikov je udržať si kľúčových zamestnancov, a to aj za cenu tlaku na rast miezd. Konkurencieschopnosť v strednodobom a dlhodobom horizonte je spájaná najmä s investíciami do nových technológií a IT riešení.

Na rozdiel od dominantného politického diskurzu sa administratívne a daňové zaťaženie neukazuje ako hlavná bariéra rastu zamestnanosti v MSP, pričom jeho význam je skôr preceňovaný.

Výstavba rýchlostnej cesty R7 nebola MSP hodnotená ako najvyššia priorita, hoci ju vo všeobecnosti podporujú a považujú ju za dôležitú pre regionálny rozvoj. Zároveň však nie je vnímaná ako nástroj výrazného rastu zamestnanosti. Objavovali sa obavy, že lepšia dopravná dostupnosť môže naopak zvýšiť dochádzanie za prácou a prehĺbiť konkurenciu na trhu práce s regiónmi Nitra a Trenčín. Ako nepriaznivé faktory ovplyvňujúce trh práce bola identifikovaná nízka kvalita systému odborného školstva a nedostatok verejného a nájomného bývania.

Ekonomická teória zvyčajne rozlišuje päť základných príčin nezamestnanosti: cyklickú, štrukturálnu, sezónnu, frikčnú a inštitucionálnu. Cyklická nezamestnanosť znamená, že zamestnanosť v ekonomike prechádza pravidelnými fázami rastu a poklesu. Štrukturálna nezamestnanosť vzniká v situácii, keď zručnosti pracovníkov už nezodpovedajú potrebám trhu práce. Sezónna nezamestnanosť je viazaná na klimatické alebo časové faktory. Frikčná nezamestnanosť vzniká v dôsledku toho, že hľadanie práce nevedie k okamžitému nájdeniu zamestnania, určitý čas je potrebný na zladenie ponuky práce a dopytu po práci. Inštitucionálna nezamestnanosť sa objavuje v situácii, keď sú mzdy príliš vysoké a vytvárajú bariéru pre zamestnávateľov.

Výsledky kvalitatívneho prieskumu poukazujú na veľmi opatrný prístup miestnych MSP k ďalšej expanzii, a to z dôvodu vnímaného spomalenia rastu, rastu miezd a všeobecného nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na trhu. Inými slovami, respondenti identifikujú problémy najmä v oblasti cyklických, štrukturálnych a inštitucionálnych bariér rastu zamestnanosti.

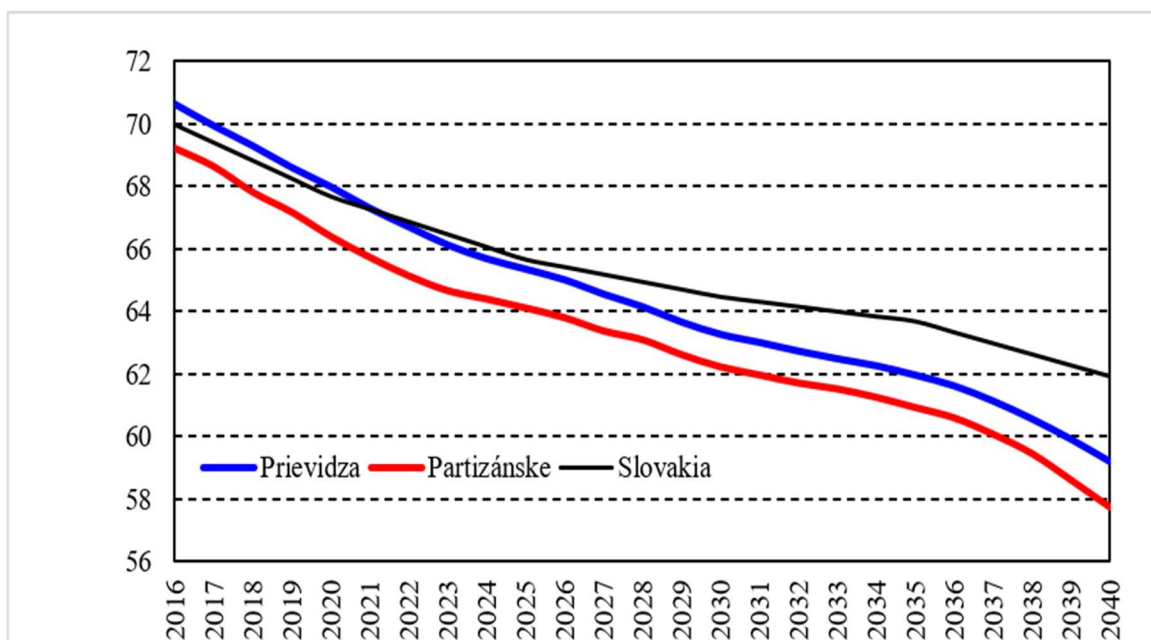
Všeobecná situácia na trhu práce v regióne hornej Nitry bola však hodnotená ako priaznivá. Miera nezamestnanosti v okresoch Prievidza a Partizánske v priebehu 2010 rokov stabilne

klesala. Tento pokles bol primárne poháňaný hospodárskym rastom a zvyšovaním celkovej zamestnanosti v období 2012–2022. Celkový počet zamestnaných osôb vzrástol o 8,2 tisíc (7 %) v okrese Prievidza a o 4,5 tisíc (10 %) v okrese Partizánske.

Zároveň však región prechádza výraznými demografickými zmenami a pokles zásoby pracovnej sily prispel k zníženiu celkovej nezamestnanosti. Prognózy vývoja podielu populácie v produktívnom veku (15–64 rokov) na celkovej populácii (uvedené na obrázku 6) naznačujú, že vnímaný nedostatok pracovnej sily zo strany MSP nie je dočasným javom, ale bude sa v čase pravdepodobne prehĺbovať.

Pre región neexistujú detailné špecifické odhady, avšak na základe celoslovenských priemerov sa predpokladá, že mikropodniky zamestnávajú približne 47 % celkovej pracovnej sily v sektore MSP, malé podniky poskytujú približne 12 % pracovných príležitostí a stredné podniky zabezpečujú zvyšných približne 15 %.

Obrázok 1. Podiel obyvateľstva v produktívnom veku (15–64 rokov) na celkovej populácii (%)



Zdroj: ŠÚ SR a CSPV SAV

Trh práce na Slovensku bol v posledných dvoch desaťročiach charakteristický relatívne vysokým podielom dlhodobo nezamestnaných. V súčasnosti sa však miera dlhodobej nezamestnanosti výrazne znížila a v roku 2025 sa pohybovala približne na úrovni 3,3–3,7 %, čo predstavuje historicky najnižšie hodnoty za sledované obdobie. Napriek tomuto poklesu zostáva Slovensko v porovnaní s priemerom EÚ (približne 1,5 - 2 %) stále krajinou s vyššou mierou dlhodobej nezamestnanosti.

Dlhodobá nezamestnanosť je v rámci EÚ naďalej významným politickým a sociálnym problémom, hoci jej celková úroveň v posledných rokoch klesla v dôsledku ekonomického rastu po pandémie a následného oživenia trhu práce. Regionálne rozdiely však pretrvávajú,

pričom vyššia koncentrácia dlhodobo nezamestnaných zostáva najmä v menej rozvinutých regiónoch.

V období rokov 2010 až 2025 prešli trhy práce okresov Prievidza a Partizánske výrazným a dlhodobo klesajúcim vývojom evidovanej nezamestnanosti, hoci pretrvávali štrukturálne rozdiely medzi oboma územiami. V období po hospodárskej kríze 2008 - 2009 dosahovala nezamestnanosť v okrese Prievidza približne 14 - 15 %, pričom v prvej polovici dekády kulminovala na úrovni približne 15 -17 %. V okrese Partizánske sa v rovnakom období pohybovala na úrovni približne 13 -15 %. Od roku 2014 nastúpilo obdobie postupného zlepšovania situácie na trhu práce, podporené makroekonomickým rastom, rozvojom exportne orientovaného priemyslu a rastom zamestnanosti v priemysle a službách. V rokoch 2017 - 2019 sa nezamestnanosť znížila približne na 6 - 8 % v okrese Prievidza a 4,5 - 6 % v okrese Partizánske. Pandémia COVID-19 v roku 2020 spôsobila len dočasný a mierny nárast, pričom už v rokoch 2021-2022 bola pozorovateľná následná stabilizácia a pokračovanie poklesu. V najnovšom období (2024-2025) sa nezamestnanosť stabilizovala približne na úrovni 4,5 - 4,7 % v Prievidzi a 3,3 - 3,5 % v Partizánskom, čo signalizuje posun od cyklickej nezamestnanosti k prevažne štrukturálnym obmedzeniam trhu práce. Tento vývoj je čoraz viac charakterizovaný nie prebytkom pracovnej sily, ale jej nedostatkom, demografickým úbytkom a pretrvávajúcim nesúlalom medzi kvalifikačnou štruktúrou pracovnej sily a požiadavkami zamestnávateľov v kontexte prebiehajúcej regionálnej transformácie a dlhodobého útlmu tradičných priemyselných odvetví.

Zároveň však pretrvávajú lokálne „hotspoty“ nezamestnanosti a významná časť dlhodobo nezamestnaných patrí medzi osoby s nízkou kvalifikáciou a obmedzenými pracovnými skúsenosťami. Demografický vývoj, vrátane poklesu počtu obyvateľov v produktívnom veku, ďalej prispieva k štrukturálnym zmenám na trhu práce a ovplyvňuje dostupnosť pracovnej sily.

Hoci kvantitatívne ukazovatele naznačujú celkovo priaznivý vývoj trhu práce v regióne, kvalitatívne zistenia poukazujú na pretrvávajúce štrukturálne napätia a nerovnováhy. Makroekonomické indikátory tak nie vždy plne zodpovedajú percepcii trhu práce z pohľadu miestnych malých a stredných podnikov.

SWOT analýza sektora MSP v regióne hornej Nitry

Silné stránky	Slabé stránky
Boom hospodárskeho cyklu a obdobie rastu (dočasné) Napojenie na trh Európskej únie, menová únia (euro) a silné väzby na jadrové trhy/krajiny Konkurenčná výhoda nižších mzdových nákladov a nízkych plátov Flexibilita a schopnosť prispôbiť sa požiadavkám trhu	Závislosť od zahraničných spoločností a tlak na náklady Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v dôsledku emigrácie z regiónu, nízky záujem mladých o odborné vzdelávanie a nepriaznivé demografické trendy Slabá kúpna sila v regióne (najmä v sektore služieb a cestovného ruchu) Problémy s rastom podnikov v silne konkurenčnom prostredí

Vyššia zahraničná investičná aktivita vytvára dopyt po lokálnych subdodávateľoch Skúsená a kvalifikovaná pracovná sila a odborníci Rastúce investície do technológií a IT riešení Relatívne centrálna geografická poloha v rámci krajiny s blízkosťou priemyselného pásu	Ekonomika rozsahu: zraniteľná výrobná štruktúra (malé série a orientácia na trhové niky)
Príležitosti	Ohrozenia
Rastúci sektorový posun od výroby k službám Nové príležitosti v oblasti obnoviteľných zdrojov energie, zelených technológií, recyklácie a „zelených pracovných miest“ Rast kúpnej sily (v dôsledku rastu miezd) v regióne a krajine Automatizácia a Industry 4.0 (riešenie nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily) Externá podpora (štátne dotácie, EŠIF) Nové automatizované a digitalizované technológie, ktoré sú jednoduchšie na obsluhu a môžu vytvárať pracovné miesta aj pre menej kvalifikovaných pracovníkov	Ekonomický cyklus a riziko recesie Nedostatok pracovnej sily a štrukturálny problém nedostatku zručností a kapacít Globálna konkurencia (najmä Poľsko ako dominantný regionálny hráč a lacnejšie produkty z Ázie) Rastúce výrobné náklady (koniec modelu založeného na lacnej pracovnej sile) Zmeny v modeloch výroby a spotreby

Najmä v priemyselných odvetviach čelia malé a stredné podniky (MSP) rastúcej globálnej a regionálnej konkurencii (napr. z Poľska). Hoci mnohé podniky zvažujú alebo už realizujú dovoz polotovarov, presun celej výroby do zahraničia nebol identifikovaný ako reálna stratégia – je vnímaný ako mimoriadne komplikovaný (nestabilné prostredie, nedostatok ľudských zdrojov). Prevládajúcou stratégiou je zvyšovanie efektivity podnikov pri súčasnom zameraní na trhové „niky“, ktoré nie sú atraktívne pre veľké a nadnárodné spoločnosti.

Mnohé MSP v súčasnosti už fungujú ako dcérske spoločnosti nadnárodných firiem. Niektoré pôsobia aj na západnom Balkáne, v Ukrajine a poskytujú tovary a služby na medzinárodných trhoch. Vnímanou hrozbou pre podniky fungujúce ako súčasť nadnárodných skupín je presun časti výroby späť do jadrových krajín. Keďže náklady práce strácajú ako konkurenčný nástroj význam v dôsledku automatizácie, tento trend je čoraz viditeľnejší (hoci niektorí respondenti s týmto tvrdením nesúhlasia a poukazujú na blízkosť hornej Nitry k jadrovým krajinám a existujúce investičné väzby).

Významná časť oslovených MSP už pociťuje pokles počtu kontraktov a očakáva spomalenie ekonomického cyklu. Problém „vysokých“ a rastúcich miezd sa kombinuje s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily. Takmer všetky oslovené podniky sa zhodujú na potrebe sústrediť sa na udržanie kľúčových zamestnancov a zároveň investovať do technológií a IT riešení.

Ekonomická teória zvyčajne rozlišuje päť príčin nezamestnanosti: cyklickú, štrukturálnu, sezónnu, frikčnú a inštitucionálnu. Cyklická nezamestnanosť znamená kolísanie zamestnanosti

v závislosti od ekonomických cyklov. Štrukturálna nezamestnanosť vzniká vtedy, keď zručnosti pracovníkov nezodpovedajú potrebám trhu práce. Sezónna nezamestnanosť je viazaná na klimatické alebo časové faktory. Frikčná nezamestnanosť vyplýva z časového nesúladu medzi hľadaním práce a voľnými pracovnými miestami. Inštitucionálna nezamestnanosť vzniká v prípade, keď sú mzdy príliš vysoké a vytvárajú bariéry pre zamestnávateľov.

Výsledky našej analýzy poukazujú na veľmi opatrný prístup miestnych MSP k ďalšej expanzii v dôsledku vnímaného spomalenia rastu, rastu miezd a všeobecného nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. Inými slovami, predstavitelia MSP identifikujú problémy najmä v oblasti cyklických, štrukturálnych a inštitucionálnych bariér rastu zamestnanosti.

Projekcie možného vytvárania nových pracovných miest boli medzi predstaviteľmi MSP skôr skeptické. Väčšina z nich uvádzala, že sa nachádzajú v „optimálnej“ situácii z hľadiska výkonu podniku a počtu zamestnancov. Len minimum plánuje rozširovanie výroby, pričom dôraz sa kladie na udržanie veľkosti a trhového podielu. Zároveň cena práce dosahuje svoj limit. V kontexte ďalšej automatizácie a digitalizácie nie je priestor na výrazné zvyšovanie zamestnanosti, keďže prioritou zostáva zachovanie konkurencieschopnosti.

Ďalším významným zistením bol nedostatok „vhodných“ kvalifikovaných pracovníkov a absencia dostupnej pracovnej sily s presne požadovanými zručnosťami pre ich odvetvia. Tento problém sa pripisuje najmä dvom faktorom: po prvé, poklesu úrovne a rozsahu učňovského a odborného školstva a po druhé, „neviditeľnej ruke“ trhu práce, keď si kvalifikovanejší pracovníci už našli zamestnanie v regióne alebo v zahraničí.

Na rozdiel od dominantného politického diskurzu sa administratívna a daňová záťaž (napr. registračné poplatky, náklady na stavebné povolenia) neukazuje ako hlavná prekážka rozvoja MSP. Väčšina podnikov by síce privítala nižšie dane a menšiu administratívnu záťaž, avšak tieto faktory neboli hodnotené ako kľúčová bariéra rastu, udržateľnosti či zamestnanosti. Náklady práce (vrátane odvodov a daní) však význam majú, pričom kritika smerovala najmä k novelám Zákonníka práce zvyšujúcim náklady na nočnú a víkendovú prácu.

Ďalším diskutovaným faktorom bola výstavba rýchlostnej cesty R7, ktorá však nebola MSP hodnotená ako prioritná. Hoci ju podniky všeobecne podporujú a považujú za prínos pre regionálny rozvoj, nevnímajú ju ako kľúčový nástroj rastu zamestnanosti. Ako hlavná dopravná priorita bola identifikovaná najmä obchvat Prievidze. V prípade lepšieho prepojenia na Trenčín a Nitru sa dokonca objavili obavy, že zlepšenie dopravy môže zvýšiť dochádzanie a tým aj konkurenciu na trhu práce.

Kvalita systému odborného školstva je vnímaná ako problém a podniky čelia nedostatku mladých ľudí, ktorí by nahrádzali starnúcu kľúčovú pracovnú silu. Demografické trendy (pozri demografickú prognózu vypracovanú pre región) v kontexte veľmi nízkej miery migrácie zo zahraničia budú vo významnej miere ovplyvňovať miestne trhy práce v okresoch Prievidza a Partizánske. Kvalitatívny prieskum medzi miestnymi MSP zároveň poukazuje na problém štrukturálnej nezamestnanosti, podľa ktorého zručnosti pracovníkov nezodpovedajú potrebám miestnych podnikov. Zároveň MSP uvádzajú nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily ako hlavný limitujúci faktor svojho rozvoja.

Kľúčovými oblasťami, v ktorých by štát mohol zasiahnuť prostredníctvom podpory z Európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF), sú najmä duálne vzdelávanie a

projekty verejného a nájomného bývania, ktoré by mohli pomôcť udržať najmä mladých ľudí v regióne.

Celkové hodnotenie agregovaného potenciálu sektora MSP v oblasti tvorby pracovných miest naznačuje, že podniky sú v súčasnosti schopné absorbovať prakticky všetky dostupné osoby s požadovaným vzdelaním a zručnosťami. Problémom však zostáva nesúlad medzi kvalifikáciou a zručnosťami dostupnej pracovnej sily a potrebami trhu práce. Skúsenosti MSP v súvislosti so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných sú prevažne negatívne a podniky prejavujú len nízky záujem o ich zamestnávanie. To sa týka aj bývalých baníkov, ktorí boli uvoľnení v procese útlmu ťažby uhlia. Najmä skupina nízkokvalifikovaných pracovníkov s nízkou mierou rekvalifikácie a slabým uplatnením na trhu práce by s vysokou pravdepodobnosťou prispela k nárastu počtu dlhodobo nezamestnaných. Identifikácia kľúčových sektorov MSP a segmentov s potenciálom tvorby udržateľných pracovných miest je komplexná úloha, ktorá závisí od globálnych aj lokálnych faktorov.

EURÓPSKE ŠTRUKTURÁLNE A INVESTIČNÉ FONDY. POUČENIE Z PREDCHÁDZAJÚCEHO PROGRAMOVACIEHO OBDOBIA

Nejednoznačné dôkazy poukazujú na to, že EŠIF nepredstavujú kľúčový determinant transformácie MSP ani hlavný faktor prechodu na sofistikovanejšiu výrobu, avšak jednoznačne umožňujú rozšírenie pôvodnej produkcie a jej škálovanie.

Skúsenosti MSP s využívaním EŠIF sú rôznorodé – vo všeobecnosti sú vnímané ako užitočný nástroj rozvoja, ich efektívnosť je však obmedzená viacerými inštitucionálnymi bariérami (napr. administratívna náročnosť, komplikované pravidlá verejného obstarávania). Využívanie fondov v regióne zároveň odráža všeobecné problémy krajiny spojené s obmedzenou schopnosťou efektívne čerpať dostupné zdroje. Mapovanie štrukturálnych bariér lepšieho využívania EŠIF poskytuje údaje a informácie pre následnú diskusiu o možných prístupoch a opatreniach.

Malé a stredné podniky v regióne hornej Nitry sa aktívne zapájali do čerpania Európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF) a boli zahrnuté aj do systémov štátnej pomoci. Štátna podpora sa v období 2015–2018 zameriavala predovšetkým na priemyselnú výrobu prostredníctvom schémy de minimis. V súčasnosti sú však hlavným zdrojom ekonomických stimulov práve EŠIF. MSP patria medzi kľúčové cieľové skupiny EŠIF a sú podporované v rámci Partnerskej dohody 2014–2020 v rámci Tematického cieľa 3: zvyšovanie konkurencieschopnosti MSP, poľnohospodárskeho sektora (EAFRD) a sektora rybolovu a akvakultúry (ENRF).

Aktivity podporované z EŠIF pokrývajú široké spektrum malých a stredných podnikov v rôznych sektoroch. Prijaté opatrenia boli navrhnuté tak, aby pokrývali všetky fázy životného cyklu rôznych typov MSP a reflektovali ich meniace sa potreby. Kľúčové nástroje zahŕňali Program rozvoja vidieka (PRV), Operačný program Výskum a inovácie (OP VaI) a Operačný program Rybné hospodárstvo (OP RH). Hlavnými zdrojmi financovania MSP boli prioritné osi

3 a 4 Operačného programu Výskum a inovácie. V oboch prípadoch bola zaznamenaná pomerne nízka miera čerpania (14,04 % a 13,86 %), hoci miera kontrahovania bola vysoká (88,48 % a 94,55 %). Zároveň čerpanie aj kontrahovanie (max. 15,5 %) v rámci oboch prioritných osí OP RH bolo kriticky nízke. V prípade PRV bola v rámci Tematického cieľa 3 podpora rozdelená do šiestich opatrení, pričom niektoré vykazovali vysokú mieru čerpania (napr. M14 až 63 %), zatiaľ čo iné veľmi nízku (napr. M08 iba 0 %). PRV dosiahol najvyššiu mieru kontrahovania v rámci TO3.

V roku 2020 bolo na Slovensku evidovaných celkovo 218 805 malých a stredných podnikov a 323 947 živnostníkov, avšak počet podporených subjektov v rámci OP Výskum a inovácie bol len približne 2 400. Ukazovatele v poľnohospodárstve za obdobie 2013–2017 naznačili mierne zlepšenie konkurencieschopnosti sektora, ku ktorému prispelo aj zvýšenie podpory z EÚ. Nárast podpory (z 713,2 mil. eur v roku 2013 na 776,1 mil. eur v roku 2017) prispel aj k rastu ziskovosti. Priemerný ročný podiel podpory vo vzťahu k tržbám sa v tomto období zvýšil z 30,4 % na 32,5 %.

Podpora MSP z EŠIF v programovom období 2014–2020 v regióne hornej Nitry bola pod priemerom Slovenska, napriek tomu však predstavovala významný faktor rozvoja MSP. Neexistujú jednoznačné dôkazy o tom, že EŠIF sú kľúčovým determinantom transformácie MSP a prechodu na sofistikovanejšiu výrobu, avšak jednoznačne umožňujú rozšírenie a škálovanie existujúcej produkcie.

Ponúkame sumarizáciu hlavných problémov identifikovaných v rozhovoroch s predstaviteľmi MSP, expertami a predstaviteľmi centrálnej administratívy.

Problém	Dopad a implikácie	Navrhovaná stratégia riadenia
Výrazná administratívna záťaž; požiadavky sú nejasné a kladú na žiadateľov nároky, ktoré je ťažké splniť	MSP sú neochotné podávať žiadosti; najmä pre menšie podniky predstavuje administratíva silnú bariéru – technická asistencia je vnímaná ako slabá (chýbajú ciele informácie a vysvetlenia)	Kombinácia malých grantov prostredníctvom MAS, rozšírenie voucherového systému a ďalších užívateľsky prístupných služieb pre MSP; zvýšenie flexibility implementačných nástrojov a hodnotenia, zníženie rigidity regulácií; lepšie školenia a hodnotenie administrátorov na prvom kontakte
Rigidita regulácií	Komplikované postupy verejného obstarávania a problémy s pravidlami štátnej pomoci; nutnosť striktne dodržiavať pôvodné projektové nastavenie aj pri zmenených podmienkach obmedzuje implementáciu	Prehodnotenie princípov konkurencieschopnosti a poskytovania štátnej pomoci s možnosťou prispôsobenia zmenám; úprava pravidiel umožňujúca lepšiu adaptáciu na lokálny kontext
Zdlhavý proces a nepredvídané zmeny v implementácii	Zvyšovanie nákladov pre žiadateľov (aktualizácia auditov, zmeny rozpočtov v	Skrátenie a zrýchlenie rozhodovacích procesov by zvýšilo záujem o EŠIF; zlepšenie časového manažmentu by

Problém	Dopad a implikácie	Navrhovaná stratégia riadenia
Obmedzenia a nároky verejného obstarávania	dôsledku inflácie a cien na trhu) Minimálne v dvoch prípadoch bolo verejné obstarávanie dôvodom ukončenia účasti MSP v EŠIF	pozitívne ovplyvnilo vnímanie fondov a účasť Zjednodušenie postupov a technická asistencia pri VO; zlepšenie kapacít a zručností administrátorov na všetkých úrovniach
Úloha konzultačných spoločností	MSP sú v súčasnom systéme závislé od externých kapacít, ktoré sú často finančne náročné	Posilnenie technickej asistencie; informačné a poradenské centrá v samosprávnych krajoch sú krokom správnym smerom, ale potrebujú zvýšiť kapacity
Kvalita technickej podpory	Častou skúsenosťou je nedostatok cieľených a relevantných odpovedí na otázky MSP (žiadatelia sú často odkazovaní na manuály bez konkrétneho usmernenia)	Zlepšenie technickej asistencie a kvality poradenských služieb; posilnenie informačných a poradenských centier
Prístup k informáciám	Hoci existuje množstvo informačných aktivít, reálne informovaná skupina MSP je obmedzená	Zlepšenie databáz MSP a cieľené informovanie o výzvach; zlepšenie šírenia informácií o úspešných projektoch
Podmienky tvorby nových pracovných miest	Povinnosť zamestnávať nové osoby (55+, dlhodobo nezamestnaní) v rámci EŠIF projektov je pre MSP problematická	Toto opatrenie bolo už zrušené. Alternatívou je preferenčné zvýhodnenie absolventov rekvalifikácií a/alebo projektov aktívnych opatrení trhu práce

Najčastejšie tematizovaným problémom bola administrácia európskych grantov. Administratívne procesy a všetky súvisiace požiadavky boli takmer jednohlasne hodnotené negatívne. Iba v jednom prípade sa objavil skôr neutrálnejší postoj. Manažéri sa najčastejšie sťažovali na veľmi náročné požiadavky týkajúce sa detailných parametrov pri nákupe strojov a zariadení. Už rok pred plánovaným nákupom spolufinancovaným z EŠIF boli povinní presne špecifikovať všetky technické detaily vrátane ceny a pripraviť nákupný plán. V praxi sa však často stávalo, že výrobca medzičasom zmenil cenu alebo parametre (napr. uviedol nový model stroja), čo viedlo k zrušeniu celého procesu. V inom prípade bol žiadateľ opakovane nútený meniť rozsah projektu. Proces bol natoľko zdĺhavý, že bolo potrebné aktualizovať expirovaný energetický audit (hoci energetická situácia zostala nezmenená) a auditovacej spoločnosti zaplatiť dvakrát.

Jedna z najinovatívnejších a najprogresívnejších spoločností (výroba priemyselných robotov) ilustruje problém administratívnej záťaže. Spoločnosť sa stiahla z už schváleného grantu EŠIF

na technologické vybavenie, pretože napriek opakovaným pokusom nebola schopná získať schválenie procesu verejného obstarávania zo strany riadiaceho orgánu. Ako potvrdil aj tento výskum, prijímatelia európskych fondov vnímajú ich administráciu ako veľmi náročnú a málo užívateľsky prístupnú. To zahŕňa aj komplikovanú komunikáciu s projektovými manažermi v Bratislave, pričom tieto pozície sa v administrácii pomerne často menia. MSP uvádzajú, že si nedokážu vytvoriť stabilné formálne vzťahy s osobami zodpovednými za asistenciu a že systém nepôsobí dostatočne flexibilne.

Prístup k informáciám o EŠIF nebol vo všeobecnosti vnímaný ako problém. Napriek značnému množstvu prostriedkov investovaných do technickej asistencie však väčšina MSP uvádza ako hlavný zdroj informácií o výzvach konzultačné spoločnosti. Dominantným zdrojom informácií sú rôzne poradenské firmy, ktoré aktívne vyhľadávajú príležitosti a následne motivujú vybrané MSP na prípravu projektových návrhov.

Takmer všetky kontaktované MSP poukazujú na problém ľudských zdrojov ako na hlavnú výzvu. Uvítali by viac mladých, kvalifikovaných a motivovaných pracovníkov v priemysle a službách, najmä v kontexte obáv zo starnutia kľúčových zamestnancov. Zároveň však výrazne odmietajú zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných. Tento problém je obzvlášť výrazný pri projektoch financovaných z európskych štrukturálnych fondov, kde je často podmienkou vytvárať a udržiavať nové pracovné miesta pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. V snahe splniť tieto podmienky sú MSP nútené zamestnávať pracovníkov, ktorých reálne nepotrebujú. Títo zamestnanci pracujú popri „starých“ kmeňových zamestnancoch, avšak majú nižší status a sú vnímaní ako málo prínosní. Kmeňoví zamestnanci ich niekedy označujú ako „extra postavy“, podobne ako filmové komparzné postavy na pozadí deja.

Niektoré z týchto problémov sú relatívne ľahšie riešiteľné, iné predstavujú dlhodobo pretrvávajúce výzvy v riadení nástrojov kohéznej politiky. Zvýšenie absorpčnej kapacity MSP v regióne hornej Nitry s cieľom tvorby udržateľných pracovných miest v perspektívnych sektoroch by si však vyžadovalo celkové zlepšenie systému riadenia EŠIF a rozvoj užívateľsky prístupnejších prístupov voči MSP. Mapovanie štrukturálnych bariér lepšieho využívania EŠIF poskytuje podklady pre nasledujúcu kapitolu a diskusiu o možných prístupoch a opatreniach.

ANALÝZA MEDZIER A ODPORÚČANIA

Analýza medzier predstavuje identifikované odporúčania prostredníctvom mapovania rozdielu medzi želaným stavom (kam chceme smerovať vo vývoji sektora MSP), súčasným stavom (kde sa nachádzame na základe našich analýz) a navrhovanými krokmi (čo môžeme/musíme urobiť na preklopenie tohto rozdielu).

Podpora MSP musí byť zameraná tak na externé prostredie (vzdelávací systém a ľudské zdroje, infraštruktúra, technická a manažérska pomoc pri rozvoji kapacít), ako aj na internú podporu jednotlivých MSP so zameraním na zvyšovanie efektivity, produktivity, úsporu zdrojov a urýchlenie transferu technológií smerom k Industry 4.0.

Špecifickou výzvou je riadenie a implementácia projektov podporovaných z EŠIF, kde je absorpčná kapacita obmedzená rôznymi štrukturálnymi bariérami, ktoré bránia efektívnejšiemu

využívaniu dostupných fondov zo strany MSP. Odporúčania sa v tomto prípade zameriavajú na všeobecný rámec implementácie EŠIF na Slovensku, pričom zohľadňujú aj lokálne špecifiká.

V nasledujúcej podkapitole sa diskutuje niekoľko možností (resp. príkladov) regionálnych rámcov a/alebo strategických projektov. Uvedené príklady vychádzajú z analýz potrieb MSP v regióne hornej Nitry a nadväzujú na skúsenosti iných krajín EÚ v oblasti využívania EŠIF na regionálny rozvoj a transformáciu uhoľných regiónov.

Záverečný súbor odporúčaní otvára alternatívy prístupu k regiónu, najmä vo forme koncentrovaného impulzu pre regionálnu transformáciu a využitia potenciálu útlmu ťažby uhlia. Navrhované sú konkrétne výzvy a možné oblasti intervencie zamerané na MSP v regióne hornej Nitry, s reflexiou skúseností z predchádzajúcich aj súčasných programových období

V nasledujúcej kapitole sumarizujeme niekoľko kľúčových faktorov a bodov, ktoré ovplyvňujú úlohu a potenciál MSP v transformačnom procese regiónu hornej Nitry. Napriek viacerým pozitívnym krokom na úrovni politík a zlepšeniam v podpore MSP pretrvávajú cyklické, štrukturálne a inštitucionálne bariéry rastu zamestnanosti.

Cyklická nezamestnanosť znamená, že zamestnanosť v ekonomike prechádza pravidelnými obdobiami rastu a poklesu. Krátkodobé a strednodobé očakávania oslovených predstaviteľov sektora sú prevažne pesimistické. Významná časť oslovených MSP už pociťuje pokles počtu kontraktov a očakáva spomalenie ekonomického cyklu.

Štrukturálna nezamestnanosť vzniká v situácii, keď zručnosti pracovníkov nezodpovedajú potrebám trhu práce. Napriek relatívnemu poklesu počtu pracovných ponúk zostáva kľúčovou výzvou pre väčšinu MSP oblasť ľudských zdrojov. Starnutie populácie zvyšuje význam produktivity a efektívneho využívania dostupnej pracovnej sily pre udržanie rastu. Celkové hodnotenie agregovaného potenciálu sektora MSP v oblasti tvorby pracovných miest naznačuje, že podniky sú v súčasnosti schopné absorbovať prakticky všetky dostupné osoby s požadovaným vzdelaním a zručnosťami. Problémom však zostáva nesúlad medzi vzdelanostnými a kvalifikačnými požiadavkami a profilom dostupnej pracovnej sily na trhu práce.

Inštitucionálna nezamestnanosť vzniká v situácii, keď sú mzdy príliš vysoké a vytvárajú bariéry pre zamestnávateľov. Prakticky všetky analyzované podniky potvrdili nárast miezd v rokoch 2022-2025. Na jednej strane je tento trend spôsobený snahou udržať si najmä kľúčových odborníkov a kľúčový personál. Na druhej strane vedie k tendencii šetrenia na nízkokvalifikovaných pracovných pozíciách. Výsledky výskumu potvrdzujú aj zistenia z literatúry, že zvyšovanie minimálnej mzdy vedie podnikateľov k nahrádzaniu nízkokvalifikovaných pracovníkov automatizáciou.

Zmiešaná a dynamická štruktúra mikro, malých a stredných podnikov robí segment MSP relatívne odolným voči ekonomickým cyklom. Najrýchlejšie rastúcimi sektormi sú stavebníctvo, poľnohospodárstvo a lesníctvo, odevný a obuvnícky priemysel, ako aj chemický priemysel a výroba plastov. Naopak, najpomalší rozvoj vykazujú cestovný ruch a gastronómia, finančné služby a reklama. Na základe analýzy sektora MSP v hornej Nitre však možno poukázať na problémy v štruktúre a zameraní podnikov. Lokálna štruktúra MSP čiastočne vykazuje prvky regionálnej inteligentnej špecializácie, avšak väčšina produkcie zaostáva.

Tento ukazovateľ korešponduje s kvantitatívnym hodnotením sektora, ktorý je v zásade tvorený výrobnými a službami orientovanými na trhové niky (zvyčajne produkty s nižšou pridanou hodnotou, vystavené globálnej konkurencii) alebo na dodávateľské reťazce väčších a technologicky vyspelejších zahraničných spoločností.

.Ekonomický model po transformácii v 90. rokoch bol do značnej miery založený na vzdelanej/kvalifikovanej, no zároveň lacnej pracovnej sile. Vzhľadom na ekonomické, demografické a sociálne trendy sa však tento model dostáva na svoje hranice.

Celkovo sa situácia v regióne hornej Nitry výrazne nelíši od iných slovenských, resp. v širšom kontexte aj iných podobných európskych regiónov. Rozvojové ciele a zámery inteligentnej špecializácie a zvyšovania pridanej hodnoty v priemysle a službách tu narážajú na realitu globálnej a regionálnej konkurencie, odlivu mozgov, zaostávania v oblasti výskumu a vývoja, nedostatku ľudských zdrojov a know-how, ako aj na špecifiká miestneho trhu. Transformácia regiónu a útlm ťažby uhlia s najväčšou pravdepodobnosťou ešte viac zvýraznia už existujúce napätia a štrukturálne problémy a budú predstavovať.

MSP A VNÚTORNÉ POTREBY

Zatiaľ čo stratégie a ciele politik smerujú k podpore technologicky vyspelých (inteligentná špecializácia), konkurencieschopných subjektov s vysokou pridanou hodnotou a zamestnanosťou, analýzy poukazujú na súčasnú situáciu, v ktorej iba menšina MSP vykazuje znaky inteligentnej špecializácie a z hľadiska ekonomického vývoja pozorujeme zmiešanú výkonnosť a nízky potenciál tvorby pracovných miest.

V kvalitatívnych analýzach vnímania samotných regionálnych MSP (kam smerujú svoj budúci rozvoj) prevládajúci je zámer posunúť sa k technologicky vyspelejšej výrobe s vyššou pridanou hodnotou. Na dosiahnutie týchto cieľov identifikovali kľúčové výzvy a potreby v týchto širších oblastiach:

- transfer technológií a podpora investícií do ťažkých strojov a technológií;
- nedostatok priestorov a dostupných (cenovo prijateľných) kapacít pre startupy a MSP;
- investície do znižovania znečistenia priemyselnej výroby ako nástroj na zlepšenie kvality života, atraktivity regiónu a efektívnosti produkcie MSP;
- podpora prechodu na nízkouhlíkové zdroje energie a energetickú efektívnosť;
- rozšírenie menších finančných nástrojov prispôbených miestnym potrebám a kapacitám MSP (najmä mikropodnikov);
- rozvoj kapacít v oblasti manažmentu a osvojovania technológií;
- podporné programy pre startupy a mladé firmy;
- posilňovanie regionálnej súdržnosti, zdieľania informácií a propagácie regionálnej ekonomiky a jej konkurencieschopnosti;
- lepšie vzdelávanie, tréning, koučing a ďalšie nástroje na zvyšovanie kvalifikácie pracovnej sily v regióne;
- transfer technológií a know-how na zvýšenie sofistikovanosti a diverzifikácie výroby;
- podpora aktivít zlepšujúcich prístup firiem na trhy a k exportu;
- posilnenie kontaktov a prepojení medzi MSP a zahraničnými alebo veľkými spoločnosťami;

- otváranie nových trhových príležitostí.

Zelený akčný plán pre MSP a podpora zeleného podnikania v SR ako aktivita, ktorá vznikla v 2021 má pomôcť malým a stredným podnikom využiť príležitosti vyplývajúce z prechodu na zelenú ekonomiku. Ide o spôsoby transformácie environmentálnych výziev na podnikateľské príležitosti, napr. v oblasti cirkulárnej a uhlíkovo neutrálnej ekonomiky. Prepojenie klimatických politík a alternatívnych zdrojov energie môže pomôcť znížiť energetické náklady MSP prostredníctvom podpory počiatočných investícií a zároveň zvýšiť produktivitu.

Ďalšou oblasťou sú sociálne podniky. Zákon o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 112/2018 Z. z. vytvoril nový rámec pre rozvoj tohto sektora, ako aj alternatívy zamestnávania osôb so znevýhodneným postavením na trhu práce.

Popri podpore nových subjektov je dôležité naďalej sa zameriavať aj na „tradičné odvetvia“, ako je obuvnícky priemysel, spracovanie dreva a ďalšie. Hoci nie sú vnímané ako odvetvia budúcnosti a nevytvárajú vysokú pridanú hodnotu, ako ukazujú analýzy, generujú významné tržby pre regionálny sektor a poskytujú stabilný počet pracovných miest. Zároveň ide o odvetvia, ktoré čelia najvyššej a rastúcej regionálnej aj globálnej konkurencii. Tieto odvetvia by mali zostať konkurencieschopné, aby sa ich trhový podiel neznižoval prudko s negatívnymi ekonomickými a sociálnymi dôsledkami pre región.

MSP A CELKOVÉ PROSTREDIE

Kľúčové výzvy pre väčšinu MSP sa týkajú ľudských zdrojov. Starnutie populácie zvyšuje význam produktivity a efektívneho využívania dostupnej pracovnej sily pre udržanie rastu. Celkové hodnotenie agregovaného potenciálu sektora MSP v oblasti tvorby pracovných miest naznačuje, že podniky sú v súčasnosti schopné absorbovať prakticky všetky dostupné osoby s požadovaným vzdelaním a zručnosťami. Problémom však zostáva nesúlad medzi vzdelanostnými a kvalifikačnými požiadavkami a profilom dostupnej pracovnej sily na trhu práce.

Problémy súvisiace s nedostupnosťou kvalifikovanej, takmer „na mieru“ pripravenej pracovnej sily sa najčastejšie pripisujú dvom faktorom: po prvé, poklesu úrovne a rozsahu učňovského vzdelávania, a po druhé pôsobeniu „neviditeľnej ruky“ na trhu práce – teda situácii, keď si kvalifikovanejší a schopnejší pracovníci už našli zamestnanie v regióne alebo v zahraničí, zatiaľ čo dostupní uchádzači sú často menej schopní, menej kvalifikovaní, menej flexibilní a celkovo nedokážu naplniť očakávanú pracovnú záťaž.

Ekonomický model po transformácii v 90. rokoch bol do veľkej miery založený na vzdelanej/kvalifikovanej, no zároveň lacnej pracovnej sile. MSP dnes vo veľkej miere závisia od zamestnancov stredného veku. Ide o dôsledok populačného boomu v Československu na začiatku 70. rokov. Títo pracovníci však v najbližších rokoch vstúpia do kategórie 50+, čo predstavuje kľúčovú výzvu pre zamestnávateľov – do akej miery ich budú schopní udržať v pracovnom procese a zároveň, či budú schopní držať krok s rastúcimi nárokmi na technológie a nové zručnosti.

Ďalším rozvojovým faktorom je infraštruktúra. Sem patrí cestná infraštruktúra, bývanie a sociálna a zdravotná starostlivosť. Hoci výstavba rýchlostnej cesty R7 nebola pre MSP

prioritou, je vnímaná ako dôležitý faktor rozvoja regiónu. V prípade lepšieho napojenia na Trenčín a Nitru sa však objavili obavy, že lepšie a rýchlejšie cesty môžu mať aj negatívny dopad, keďže umožnia väčšiu dochádzku a zvýšia konkurenciu na trhu práce. Respondenti zároveň označili obchvat Prievidze za dôležitý najmä z hľadiska služieb a časového manažmentu. Nedostatok verejného/nájomného bývania bol vnímaný ako nepriaznivý faktor ovplyvňujúci trh práce.

Na tieto účely možno identifikovať kľúčové výzvy a potreby v týchto širších oblastiach:

- lepšie vzdelávanie, školenia, koučing a ďalšie nástroje na zlepšenie schopností budúcej pracovnej sily v regióne;
- cielené opatrenia na udržanie zamestnancov vo vekovej kategórii 50+ v práci a ich školenie v oblasti nových technológií a zručností;
- projekty verejného/nájomného bývania na udržanie obyvateľstva v regióne;
- investície do infraštruktúry a služieb (doprava/sociálna a zdravotná starostlivosť).

Vzhľadom na strategický význam podpory z EŠIF by bolo vhodné posilniť zameranie tak na mladých zamestnancov a budúcich zamestnancov, ako aj na kategóriu 50+. Dôležité je poskytovať primeranú podporu mladým ľuďom, najmä prostredníctvom ich prípravy na meniaci sa trh práce, ponuky ďalšieho vzdelávania a dopĺňania chýbajúcich kompetencií pre výkon konkrétneho povolania, ako aj umožnenia (spolu so zamestnávateľmi) získania praktických zručností vo forme stáží, mentorstva a praxe.

V aktívnych politikách trhu práce sú EŠIF kľúčovým zdrojom financovania, ktorý poskytuje viacero možností na posilnenie dôrazu na vzdelávanie, opatrenia na prispôbenie ľudí meniacim sa podmienkam trhu práce alebo na realizáciu programov zvyšovania kvalifikácie (upskilling). Hoci účinky vzdelávania sú merateľné až v dlhodobejšom horizonte, prinášajú zároveň merateľné efekty vo forme znižovania registrovanej nezamestnanosti.

Analýzy infraštruktúrnych projektov, ako je verejné/nájomné bývanie na udržanie obyvateľstva v regióne alebo investície do infraštruktúry a služieb (cestná/sociálna/zdravotná starostlivosť), neboli hlavným predmetom prieskumu, avšak najmä v kvalitatívnej časti tieto investície MSP označovali ako dôležitú podmienku dlhodobej udržateľnosti ich podnikania.

ZÁVERY

V Európskej únii sa čoraz viac pozornosti venuje regiónom v priemyselnej transformácii. Tieto regióny sú vnímané ako kľúčové pre celkovú transformáciu smerom k zelenej a sociálnej ekonomike pri súčasnom zachovaní prosperity a konkurencieschopnosti EÚ. Regióny naprieč Európou čelia špecifickým, no často podobným výzvam. Tieto súvisia najmä s nedostatkom vhodne kvalifikovanej pracovnej sily, vysokými jednotkovými nákladmi práce a deindustrializáciou, čo im sťažuje plné využitie výhod globalizácie, technologických zmien a príležitostí prechodu na nízkouhlíkovú a cirkulárnu ekonomiku.

Spravodlivá, sociálne citlivá a nízkouhlíková priemyselná transformácia v regióne hornej Nitry si vyžaduje kombináciu investícií do vonkajšieho aj vnútorného prostredia MSP. Okrem toho

by priame pracovné miesta vytvorené intervenciami v MSP mohli stimulovať aj nepriame zamestnanie. Fungujúca a dobre rozvinutá regionálna ekonomika je odolnejšia a schopná absorbovať potenciálne šoky spôsobené útlmom baníctva.

Výzvy, ktoré stoja pred regiónom, sú významné. Medzi najdôležitejšie zaraďujeme štyri: (i) demografická zmena; (ii) slabé partnerstvá a sieťovanie pre rozvoj MSP; (iii) vzdelávací a tréningový systém; a (iv) nesúlad medzi inteligentnou špecializáciou a štruktúrou miestnych MSP.

Proces rýchleho starnutia obyvateľstva a odlivu mozgov obmedzuje rozvojový potenciál regiónu. Nároky na sociálne a zdravotné služby budú rásť. Z dlhodobého hľadiska to ovplyvňuje aj finančné riadenie. Menej obyvateľov v území znamená nižšie príjmy obcí, čo zároveň obmedzuje investičné možnosti z EŠIF. Väčšina zmenšujúcich sa regiónov stráca obyvateľov napriek výraznému úsiliu o zastavenie depopulácie. Správne nastavenie rozsahu budúcich projektov EŠIF (prispôsobenie klesajúcemu dopytu a obmedzenie budúcich záväzkov) je preto kľúčové.

Existujú príklady úspešných rámcových projektov z iných regiónov, ktoré zlepšili miestne podmienky pre MSP a priniesli sektorovú pridanú hodnotu. Niektoré z nich sú uvedené v publikácii. Ako však ukazuje prax, nejde len o investície, ale aj o miestne kapacity a manažment. Napríklad coworkingové priestory a podnikateľské inkubátory sú dôležité, avšak je potrebné udržať kontrolu nad infraštruktúrnymi aktívami (napr. pri nadmernej výstavbe zostáva časť kapacít nevyužitá a finančne neudržateľná). Investície do infraštruktúry by mali byť úzko prepojené s lokálnymi manažérskymi štruktúrami a „mäkkými“ opatreniami (napr. školenia, budovanie kapacít a súvisiace aktivity).

Prvou podmienkou úspešných rámcových projektov je partnerstvo a sieťovanie. Analýzy lokálnych podmienok však ukazujú skôr slabé prepojenia. Samosprávy a MSP spolu nedostatočne spolupracujú. V Prievidzi existuje malý podnikateľský inkubátor (nie veľmi viditeľný) a prebiehajú stretnutia a výmeny názorov, avšak chýba silnejšia inštitucionálna štruktúra zameraná na výskum a vývoj, tvorbu a prevádzku coworkingových priestorov a podnikateľských inkubátorov na regionálnej úrovni. Zriadenie inštitúcie na podporu podnikania založenej na koncepte „one-stop shop“ by mohlo predstavovať posun vpred, avšak vyžadovalo by si najprv vypracovanie štúdie uskutočniteľnosti.

Vzdelávací a tréningový systém predstavuje úzke hrdlo rozvoja sektora MSP. OECD poukazuje na to, že vzdelávací systém na Slovensku je vo všeobecnosti nedostatočne zameraný na získavanie mäkkých zručností, ako je schopnosť pracovať s inými, zdieľať informácie, organizovať si prácu a komunikovať, ovplyvňovať a riadiť iných. Vzhľadom na digitálnu transformáciu a rastúce využívanie robotizácie rastie význam týchto sociálnych zručností, ktoré sú potrebné pre úlohy, ktoré nemožno automatizovať alebo ktoré dopĺňajú kognitívne schopnosti. Hodnotenie OECD slovenského vzdelávacieho systému je v zásade v súlade s hodnoteniami a vnímaním MSP uvedenými v tejto publikácii. Nedostatok kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sily už teraz a čoraz viac v budúcnosti predstavuje kľúčový faktor negatívne ovplyvňujúci výkonnosť a kapacity MSP.

Napokon analytická práca poukazuje aj na nesúlad medzi inteligentnou špecializáciou a štruktúrou miestnych MSP. Analýzy ukazujú silnú závislosť miestnych MSP od oblastí mimo

regionálnej inteligentnej špecializácie. Odvetvia, ktoré generujú najvyššie tržby, zostávajú mimo rámca inteligentnej špecializácie, čo otvára otázku, či by mali byť (aspoň dočasne v procese útlmu ťažby uhlia) podporované.

Na druhej strane ambiciózne ciele EÚ a Slovenska v oblasti uhlíkovej neutrality a Zelenej dohody si budú vyžadovať aj zásadnú priemyselnú transformáciu na regionálnej úrovni. Komplexný prístup k MSP a ich prevádzkovému prostrediu sa tak musí zameriavať nielen na konkurencieschopnosť a tvorbu pracovných miest, ale aj na kvalitu rastu a typ ekonomiky, ktorú plánujeme budovať.

Literatúra:

Aceleanu, M.I., Trasca, D.L., and Șerban, A.C. 2014 The role of small and medium enterprises in improving employment and in the post-crisis resumption of economic growth in Romania. In *Theoretical and Applied Economics*, XXI (1): 87-102.

Ale Ebrahim, N., Shamsuddin, A., and Zahari, T.. 2009. Virtual R&D Teams in Small and Medium Enterprises: A Literature Review. In *Scientific Research and Essays*, 4 (13): 1575–1590.

Audretsch, D.B. 2005. The economic role of small and medium enterprises. In *Journal of Business Economic*, 22 (5): 20 – 31.

Baláž, V., Dokupilová, D., and Nežinský, E.2018. Do Motorways Induce Wider Economic Benefits? Evidence from the Slovak Republic. In *Ekonomický časopis*, 66 (5): 431-464.

Baláž, V., Jeck, T., Polačková, Z.. 2025. Sila sociálnych podnikov na Slovensku : pohľad na ich ekonomický a zamestnávateľský potenciál. Bratislava: Prognostický ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV, 2025. 137 s. <https://doi.org/10.31577/2025.9788082980274>.

Bašová, A. Economic characteristics of SME in Slovakia and in Czech Republic. In *Sociálno-ekonomická revue* / 01 – 2018. Available at: <https://fsev.tnuni.sk/revue/papers/183.pdf>.

European Commission (EC). 2015. User guide to the SME definition. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Filčák, R., Baláž, V., and Jeck. T. 2018. Coal region in transition: Energy, jobs and wealth in the Horná Nitra Slovakia? Bratislava: CSPV.

Georges, A., Drolet, J., and Lambert, S. 1999. Mixed production, flexibility and SME. In *Computers & Industrial Engineering*, 37(1–2): 429-432. [https://doi.org/10.1016/S0360-8352\(99\)00110-2](https://doi.org/10.1016/S0360-8352(99)00110-2)

Cavallini, S. et al. 2018. Addressing brain drain: The local and regional dimension. Brussels: Commission for Social Policy, Education, Employment, Research and Culture. Available at: <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/addressing-brain-drain/addressing-brain-drain.pdf>.

David H., Manning, A., and Smith, C.L. 2016. The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment. In *American Economic Journal: Applied Economics*, 8 (1): 58-99.

Jasra, J., Hunjra, A.I., Rehman, A., Azam, R., and Khan, M. 2011. Determinants of Business Success of Small and Medium Enterprises. In *International Journal of Business and Social Science*, 2 (20): <https://ssrn.com/abstract=2130356>.

Lordan, G., and Neumark, D. 2018. People Versus Machines: The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs. NBER Working Paper No. 23667.

Mateev, M, and Anastasov, Y. 2010. Determinants of small and medium sized fast growing enterprises in central and eastern Europe: a panel data analysis. In Financial theory and practice, 34 (3): 269-295