



Zrozumiteľne o smerovaní ekonomiky

02/2026



www.klub500.sk



www.linkedin.com/company/klub-500

Ekonomika • Trendy • Analýzy

I. GRAF TÝŽDŇA



Zdroj: ŠÚ SR – Konjunkturálne prieskumy v priemysle 2006 – 2025
 Pozn.: Prieskum sa zúčastňujú respondenti zo všetkých odvetví priemyslu.

PRIEMYSEL V KLIŠTÁCH. DOPYT KLESÁ, ĽUDIA CHÝBAJÚ

Slovenský priemysel zostáva kľúčovým motorom ekonomiky, exportu aj regionálnej zamestnanosti. Napriek tomu však opakovane naráža na limity, ktoré nevie vyriešiť len vlastným úsilím. Dáta Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) ukazujú, že podniky v priemysle čelia dvom veľkým obmedzeniam: nedostatku pracovnej sily a nedostatočnému dopytu, pričom ich význam sa v čase mení podľa ekonomického cyklu.

Nedostatok pracovníkov: brzda rastu aj investícií

V období silnej ekonomickej aktivity sa z nedostatku ľudí stáva hlavná bariéra rastu

produkcie. Najvýraznejšie sa tento problém prejavil v rokoch 2018 – 2019, keď viac než tretina priemyselných podnikov uvádzala nedostatok zamestnancov ako priamy limit rastu produkcie. Aj keď aktuálne hodnoty naznačujú miernejší tlak než pred pandémiou, problém zostáva – priemysel dlhodobo zápasí nielen s počtom pracovníkov, ale najmä s nedostatkom kvalifikovaných ľudí v technických profesiách.

Táto situácia má priamy dosah na rozhodovanie firiem, keďže nedostatok pracovníkov limituje rozširovanie výroby, zavádzanie nových programov aj flexibilitu pri plnení objednávok. Priemysel pritom opakovane dokazuje, že má záujem modernizovať sa a zvyšovať produktivitu.



Diana Motúzová



motuzova@klub500.sk



+421 903 259 633



Zrozumiteľne o smerovaní ekonomiky

02/2026

www.klub500.skwww.linkedin.com/company/klub-500

Ekonomika • Trendy • Analýzy

Bez ľudí sa však modernizácia spomaľuje a rast sa mení na boj o udržanie kapacít.

Problémom je aj nedostatočný dopyt

Zároveň platí, že priemysel často čelí aj opačnému problému: nedostatočnému dopytu, teda slabším objednávkam. V roku 2025 to bol podľa údajov ŠÚ SR opäť veľmi silne prítomný faktor – okolo polovice podnikov uvádza nedostatočný dopyt ako bariéru rastu. Inými slovami, priemysel sa môže ocitnúť v situácii, keď dopyt z externých trhov slabne, no náklady, tlak na mzdy a potreba investícií do modernizácie zostávajú.

Takáto dvojaká kombinácia je však pre konkurencieschopnosť kritická. Keď dopyt kolíše a pracovná sila chýba, priemysel je pod tlakom z dvoch strán, keďže musí byť zároveň flexibilný aj efektívny. Navyše zatiaľ čo v posledných štyroch predcovidových rokoch (2016 – 2019) uvádzali priemyselné podniky tento problém v priemere v 37 % prípadov, v roku 2025 už išlo o 53 %, teda o výrazne vyšší podiel firiem. Ide o jasný signál oslabenia objednávok a neistoty na trhoch, ktoré slovenský priemysel nemá pod kontrolou, no priamo sa premietajú do investičných plánov aj využitia výrobných kapacít.

Produktivita a automatizácia: logická odpoveď priemyslu

Nedostatok zamestnancov prirodzene

zvyšuje tlak na automatizáciu, digitalizáciu a rast produktivity. Podniky investujú do robotizácie, inteligentných výrobných procesov a technológií, ktoré šetria pracovnú silu. Modernizácia však vyžaduje stabilné a predvídateľné podmienky, vzhľadom na to, že ide o investície s dlhým horizontom a vysokými nákladmi. Navyše, automatizácia sama o sebe zvyšuje dopyt po ešte kvalifikovanejších pracovníkoch, ako sú napríklad IT, elektro či procesní inžinieri, čo opäť potvrdzuje, že bez kvalitného systému prípravy pracovnej sily sa modernizácia nemôže rozbehnúť dostatočne rýchlo.

Nedostatok ľudí sa zároveň premieta do rastu mzdového tlaku. Firmy sú nútené zvyšovať mzdy a zlepšovať pracovné podmienky, aby si udržali kvalifikovaných zamestnancov. Priemysel tak nesie na pleciach nielen zodpovednosť za rast ekonomiky, ale aj stabilitu príjmov v regiónoch, pričom tento trend ešte viac zvyšuje význam produktivity, technologickej úrovne a investícií.

Zároveň firmy dlhodobo trápí aj nastavenie minimálnej mzdy, a to najmä spôsob, akým sa na Slovensku automaticky prenáša do celého systému mzdových nákladov. Problémom je predovšetkým priame prepojenie minimálnej mzdy na príplatky a mzdové tarify, teda minimálne sadzby mzdového zvýhodnenia za prácu cez víkendy, v noci, počas sviatkov či pri sťaženom výkone práce. Takéto nastavenie výrazne zvyšuje náklady aj mimo skupiny





Zrozumiteľne o smerovaní ekonomiky

02/2026

www.klub500.skwww.linkedin.com/company/klub-500

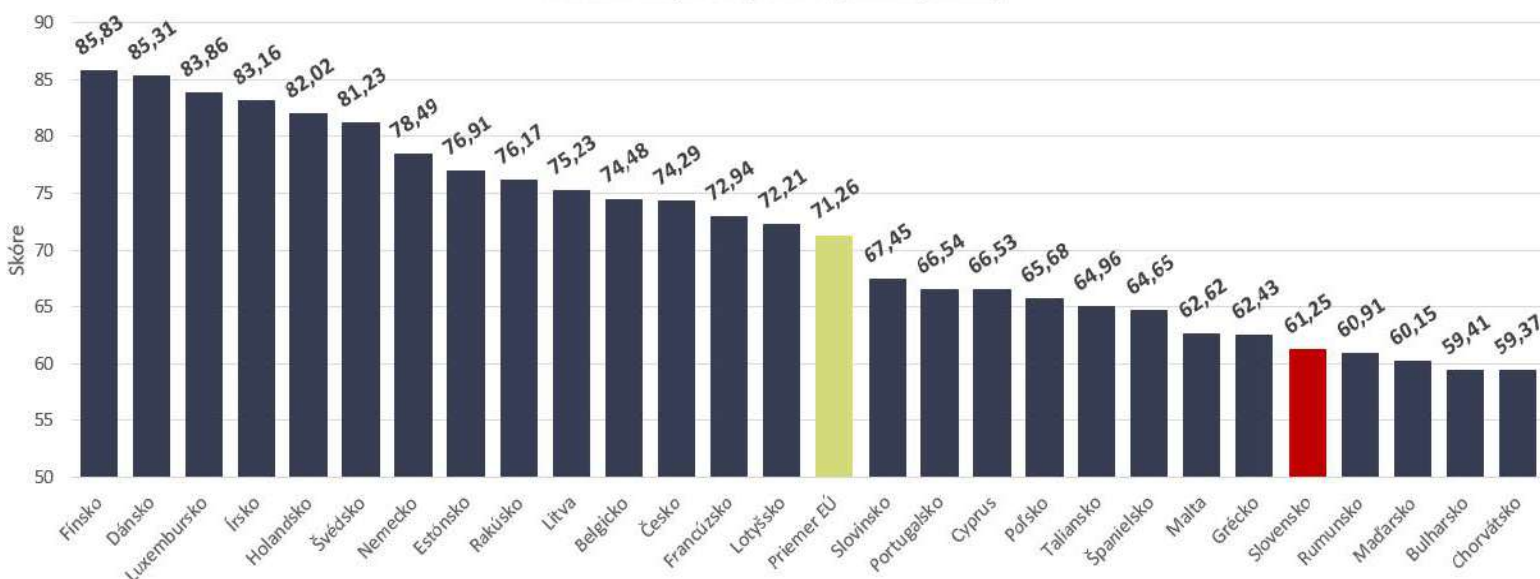
Ekonomika • Trendy • Analýzy

Ľudí na minimálnej mzde a robí plánovanie pre firmy menej predvídateľným (Slovensko je v tomto mechanizme v EÚ prakticky výnimočné). Navyše minimálna mzda rastie omnoho rýchlejšie než nezdaniteľná časť základu dane, takže zamestnávateľom rastú náklady rýchlejšie, než zamestnancom reálne rastie čistá mzda. Zároveň ak chceme budovať ekonomiku s vyššou pridanou hodnotou, je namieste otázka, či je správnou cestou progresívne zdaňovanie práce, ktoré zvyšuje náklady na zamestnávanie a oslabuje motiváciu investovať, inovovať, ako aj vytvárať kvalifikované pracovné miesta.

Ak má Slovensko udržať priemysel ako motor hospodárstva, musí riešiť obe bariéry naraz: dostupnosť kvalifikovaných ľudí aj podmienky pre stabilné objednávky a investície. Je nevyhnutné urýchliť duálne a odborné vzdelávanie, rekvalifikácie a zjednodušiť legálne zamestnávanie pracovníkov zo zahraničia, najmä v regiónoch s najväčším deficitom. Priemysel je pripravený modernizovať sa a zvyšovať produktivitu. Teraz však potrebuje, aby štát vytvoril podmienky, ktoré mu umožnia tento potenciál naplno využiť.

II. SLOVENSKO V EÚ

Rebríček krajín EÚ podľa regulačnej kvality



Zdroj: World Bank
Pozn.: zachytáva vnímanie schopnosti vlády navrhovať a implementovať politiky a regulácie, ktoré podporujú rozvoj súkromného sektora. Rebríček vychádza z vnímaných údajov z 35 medzinárodných zdrojov vrátane prieskumov medzi firmami a expertných hodnotení, pričom poskytuje porovnateľný obraz o kvalite správy vecí verejných.



Diana Motúzová



motuzova@klub500.sk



+421 903 259 633



Zrozumiteľne o smerovaní ekonomiky

02/2026

www.klub500.skwww.linkedin.com/company/klub-500

Ekonomika • Trendy • Analýzy

PODNIKANIE V SR BRZDIA REGULÁCIE. ROZDIEL VOČI ČESKU AJ EÚ SA PREHLBUJE

Regulačné prostredie je pre podnikanie rovnako potrebné ako dopravná infraštruktúra pre logistiku: keď funguje, firmy ho takmer nevnímajú. Keď nefunguje, stáva sa každodennou brzdou. Práve to naznačujú aj údaje Svetovej banky z projektu Worldwide Governance Indicators (WGI), ktoré okrem iného hodnotia tzv. kvalitu regulácií, teda schopnosť štátu navrhovať a presadzovať pravidlá tak, aby podporovali rozvoj súkromného sektora.

Treba zdôrazniť, že tento ukazovateľ nehodnotí regulácie len „na papieri“ ani nejde o jediný prieskum medzi firmami. Naopak, ide o kompozitný indikátor poskladaný z viacerých medzinárodných zdrojov, ktoré zachytávajú široké spektrum faktorov – od administratívnej záťaže a byrokracie cez daňovú konzistentnosť a diskriminačné dane až po obchodné bariéry, investičnú slobodu, ochranu vlastníckych práv a duševného vlastníctva či schopnosť štátu regulácie reálne vymáhať. Dôležitou súčasťou je aj stabilita politík, teda miera, do akej sa pravidlá nemenia nepredvídateľne a bez dostatočnej prípravy. Nehovorí teda len o byrokracii, ale aj o kvalite pravidiel hry, teda o tom, či krajina vytvára stabilné a dôveryhodné podmienky pre investície a podnikanie.

Z pohľadu krajín Európskej únie je obraz jasný: Slovensko sa nachádza v spodnej časti rebríčka a výrazne zaostáva za priemerom EÚ. Zatiaľ čo lídri ako Fínsko, Dánsko či Luxembursko dosahujú hodnoty okolo 85 bodov, Slovensko sa pohybuje len mierne nad hranicou 60 bodov. Nejde pritom o symbolický rozdiel. Takýto odstup v praxi znamená nižšiu predvídateľnosť pravidiel, vyššiu administratívnu záťaž a vyššie regulačné riziko, teda prostredie, ktoré je menej atraktívne pre investície aj pre expanziu firiem.

Najzávažnejšie je, že Slovensko nezaostáva iba za „severským štandardom“, ale aj za viacerými porovnateľnými ekonomikami regiónu. Česko, pobaltské štáty či Poľsko sa umiestňujú vyššie, čo naznačuje, že nejde o nevyhnutný dôsledok veľkosti krajiny alebo historického vývoja. Inými slovami: zlepšenie je možné, no vyžaduje konzistentné rozhodnutia v prospech podnikateľského prostredia, a to dlhodobo, nielen v krátkych politických cykloch.

Dôležité zároveň je, že nejde o jednorazové umiestnenie v rebríčku. Dáta ukazujú dlhodobý negatívny trend Slovenska. V ukazovateli kvality regulácií sme klesli z úrovne 66,03 bodu v roku 2015 na 64,48 bodu v roku 2020 a v roku 2024 už len na 61,25 bodu. Za necelú dekádu tak Slovensko stratilo takmer 5 bodov, čo





Zrozumiteľne o smerovaní ekonomiky

02/2026

www.klub500.skwww.linkedin.com/company/klub-500

Ekonomika • Trendy • Analýzy

signalizuje zhoršujúce sa vnímanie stability, kvality a predvídateľnosti pravidiel.

Kontrast s Českom je pritom výrazný. Náš západný sused sa v rovnakom období zlepšil zo 70,45 bodu v roku 2015 na 72,05 bodu v roku 2020 a 74,29 bodu v roku 2024. Rozdiel medzi Slovenskom a Českom sa tak prehĺbil z približne 4,4 bodu v roku 2015 na viac než 13 bodov v roku 2024. To už nie je detail v metodike, ale rozdiel, ktorý firmy a investori v praxi reálne pociťujú pri rozhodovaní, kde expandovať, kde umiestniť výrobu alebo kde rozvíjať nové projekty.

Treba tiež pripomenúť, že ide o percepčný indikátor. Zachytáva teda najmä to, ako firmy a investori hodnotia kvalitu pravidiel v praxi. Práve preto je dôležitý: v ekonomike rozhodujú očakávania, ktoré sa premietajú do investícií, rastu aj ochoty podnikov expandovať. Ak investori a podniky vnímajú pravidlá ako nestabilné, nejasné či nadmerne komplikované, premieta sa

to do vyšších nákladov na dodržiavanie predpisov, opatrnejších investičných plánov a nižšej ochoty rozširovať výrobu alebo inovovať. Kvalita pravidiel hry sa totiž neprejavuje len v tom, ako často sa menia zákony, ale aj v tom, ako sú regulácie nastavované, komunikované a uplatňované – či neprodukujú zbytočné prekážky, či vytvárajú férové konkurenčné prostredie, či chránia práva a či podnikateľ vie predvídať rozhodnutia štátu. Slovensko v tomto širšom teste dôveryhodnosti a kvality prostredia neobstojí. A to je problém, ktorý sa nedá vyriešiť jedným zákonom ani jednou reformou, ale len dlhodobou disciplínou v tvorbe a presadzovaní pravidiel.

Ak chce Slovensko reálne dobehnúť konkurentov, cesta je zrejmá: menej improvizácie, viac predvídateľnosti. Menej administratívnych povinností, viac dôrazu na kvalitu regulácií a ich dopady na prax. Kvalitné a stabilné pravidlá sú konkurenčnou výhodou krajiny. Dnes ju Slovensko, na rozdiel od viacerých susedov, zatiaľ nedokáže ponúknuť.





Zrozumiteľne o smerovaní ekonomiky

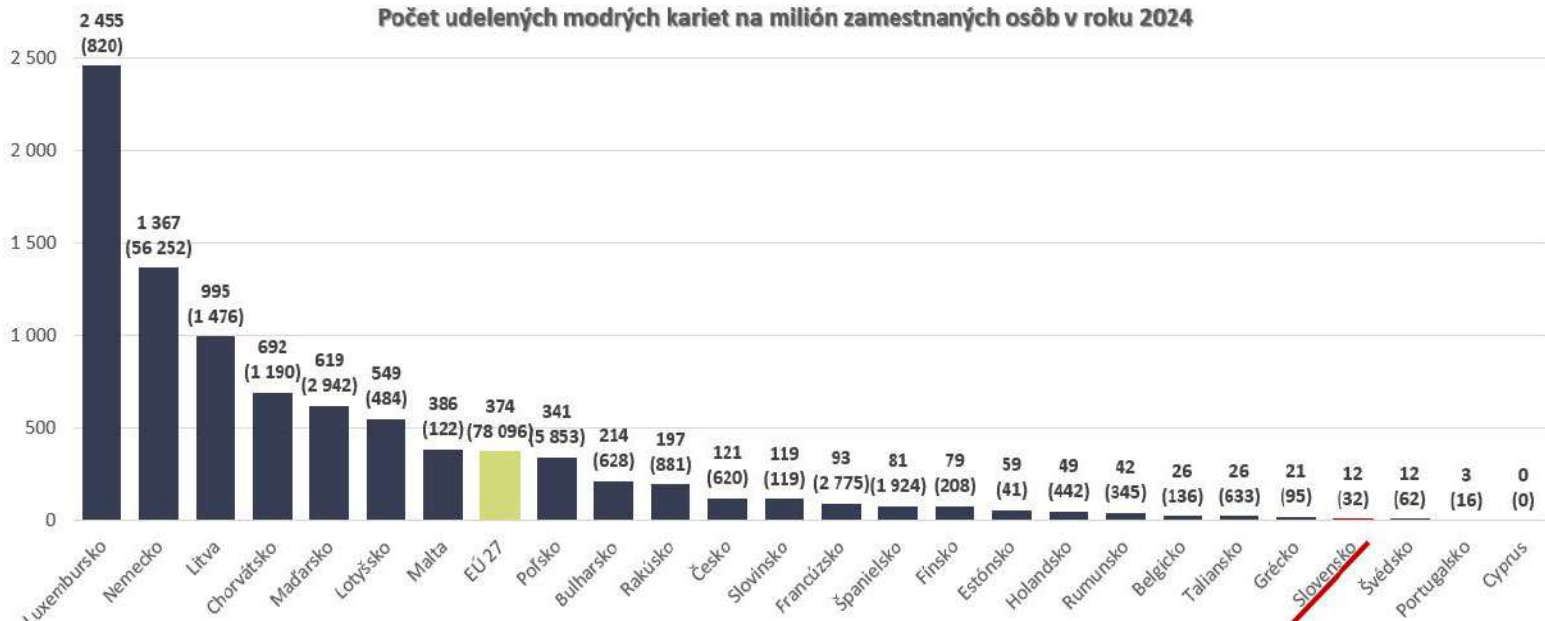
02/2026

www.klub500.skwww.linkedin.com/company/klub-500

Ekonomika • Trendy • Analýzy

III. SVET A MY

Počet udelených modrých kariet na milión zamestnaných osôb v roku 2024



Zdroj: Eurostat

Pozn.: Na účely porovnania intenzity využívania modrej karty medzi krajinami je počet udelených kariet prepočítaný na 1 milión zamestnaných osôb. Pri malých štátoch a krajinách so špecifickou štruktúrou trhu práce (napr. vysoký podiel cezhraničných pracovníkov) môže byť ukazovateľ citlivejší, preto sa výsledky interpretujú aj v kontexte absolútnych počtov uvedených v zátvorke.

MODRÁ KARTA, ČERVENÁ PRE TALENT: SLOVENSKO ZAOSTÁVA V SÚŤAŽI O ODBORNÍKOV

Slovensko v oblasti priťahovania vysoko kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín výrazne zaostáva. Ukazujú to údaje o využívaní dôležitého nástroja EÚ, takzvanej modrej karty (EU Blue Card), ktorý je určený práve pre tento typ pracovnej migrácie. V roku 2024 bolo na Slovensku udelených iba 32 modrých kariet, čo predstavuje jednu z najslabších hodnôt v celej Európskej únii. V praxi to znamená, že Slovensko tento nástroj takmer nevyužíva, a to ani v čase, keď domáci trh práce čoraz viac pociťuje nedostatok vysoko kvalifikovaných odborníkov, najmä v technických odboroch,

IT, špecializovaných priemyselných pozíciách, zdravotníctve a vo výskume a vývoji. Slovensko pritom nezaostáva len za Nemeckom či západnou Európou, ale aj za krajinami regiónu, keďže Poľsko, Maďarsko, Rakúsko či Česko vydávajú rádovo vyššie počty modrých kariet.

Pri medzinárodnom porovnaní je dôležité sledovať nielen absolútny počet udelených modrých kariet, ale aj intenzitu ich využívania prepočítanú na veľkosť trhu práce. Tento prepočet ukazuje, že Slovensko zaostáva nielen v absolútnych číslach, ale aj v relatívnom vyjadrení, teda v tom, do akej miery dokáže systematicky priťahovať vysoko kvalifikovaných pracovníkov v pomere k vlastnej zamestnanosti. Zatiaľ čo v



Diana Motúzová

motuzova@klub500.sk

+421 903 259 633



Zrozumiteľne o smerovaní ekonomiky

02/2026

www.klub500.skwww.linkedin.com/company/klub-500

Ekonomika • Trendy • Analýzy

prepočte na milión zamestnaných obyvateľov Slovensko vydalo len 12 modrých kariet v roku 2024, v susednom Česku to bolo približne 121 modrých kariet, v Rakúsku 197 modrých kariet a v Nemecku dokonca až 1 367 modrých kariet. Pri malých krajinách (napr. Luxembursko, Malta) môže byť ukazovateľ citlivejší na výkyvy a ovplyvnený štruktúrou trhu práce, preto je vhodné interpretovať ho spolu s absolútnymi hodnotami.

Nízky počet udelených modrých kariet na Slovensku môže mať viacero príčin. Jednou z nich je relatívne nižšia atraktivita Slovenska pre vysoko kvalifikovaných odborníkov v porovnaní so západnou Európou, najmä z pohľadu odvodového zaťaženia, ale aj celkovej kvality života. Dôležitú úlohu však zohrávajú aj administratívne bariéry, ako sú zdĺhavé a komplikované procesy pri vybavovaní pobytov a pracovných povolení, slabšia koordinácia medzi inštitúciami a neistota pre zamestnávateľov aj uchádzačov. Svoju úlohu zohráva aj to, že systém modrej karty je v praxi využívaný len okrajovo, a preto sa nevytvorilo dostatočné know-how ani štandardizované procesy na strane firiem ani štátu. Pre zamestnávateľov je zároveň nábor mimo EÚ spojený s vyššou administratívnou a časovou neistotou, čo znižuje motiváciu využívať modrú kartu a posúva ich k jednoduchším alebo rýchlejšími riešeniam.

Zároveň je dôležité zdôrazniť, že využívanie modrej karty v Európskej únii je extrémne

koncentrované v niekoľkých štátoch, pričom dominantnú pozíciu má Nemecko. Samotné Nemecko vydalo v roku 2024 až 56 252 modrých kariet, čo predstavuje približne 72 % všetkých udelených modrých kariet v EÚ. Spolu s Poľskom tvorí prvá dvojica krajín takmer 80 % celkového objemu a prvých päť krajín až približne 89 %. Z analytického hľadiska to znamená, že modrá karta v EÚ nefunguje ako rovnomerne využívaný nástroj na prilákanie talentu naprieč členskými štátmi, ale ako koncentrovaný migračný kanál sústredený do niekoľkých ekonomík. Slovensko v tomto systéme zohráva len marginálnu úlohu.

Tento problém treba vnímať aj v širšom medzinárodnom kontexte, najmä v porovnaní s USA. Spojené štáty dlhodobo fungujú ako účinný magnet pre vysokokvalifikovaných pracovníkov vďaka kombinácii faktorov, ako sú veľkosť trhu, vyššie mzdy v špičkových sektoroch, koncentrácia globálnych technologických lídrov, silné výskumné prostredie a schopnosť rýchlo premieňať talent na inovácie a ekonomický rast. Kľúčovým nástrojom je pritom program H-1B, ktorý umožňuje firmám zamestnávať zahraničných špecialistov na odborných pozíciách. Hoci ide o odlišný imigračný režim, porovnanie ukazuje mieru, v akej dokáže konkurent EÚ dlhodobo budovať ekosystém talentu. Aj keď samotný H-1B program má ročný limit pre nové prípady, jeho reálne využívanie je podstatne širšie – v roku 2024 bolo schválených takmer 400-tisíc takýchto žiadostí, pričom významnú





Zrozumiteľne o smerovaní ekonomiky

02/2026

www.klub500.skwww.linkedin.com/company/klub-500

Ekonomika • Trendy • Analýzy

časť tvorili predĺženia a zmeny zamestnávateľa. To ukazuje, že USA dokážu v praxi dlhodobo udržiavať a rozvíjať veľký ekosystém vysoko kvalifikovanej zahraničnej pracovnej sily, čo následne podporuje konkurencieschopnosť krajiny.

Zároveň však platí, že aj Spojené štáty v posledných rokoch čelia politickým tlakom smerom k protekcionizmu. Debaty o tom, či zahraniční pracovníci nevytesňujú domácie, sa opakovane vracajú a v niektorých obdobiach sa premietajú do sprísňovania pravidiel. Pre EÚ a Slovensko je však podstatné, že aj pri týchto politických trendoch zostávajú Spojené štáty pre talent extrémne atraktívne, a práve to vytvára tlak na Európu, aby dokázala ponúknuť predvídateľnejší, rýchlejší a zároveň aj konkurencieschopnejší systém pre príchod vysoko kvalifikovaných pracovníkov.

Pre Slovensko z toho vyplýva jasný záver: ak chceme udržať konkurencieschopnosť priemyslu a podporiť transformáciu ekonomiky smerom k vyššej pridanej hodnote, bez aktívnejšieho priťahovania vysoko kvalifikovaných ľudí to nebude možné. Demografický vývoj a starnutie populácie budú tlak na pracovný trh len zvyšovať a domáce zdroje pracovnej sily už dnes nestačia pokryť potreby rastúcich sektorov. Slabé využívanie modrej karty je preto nielen štatistický údaj, ale aj signál, že Slovensko nedokáže v medzinárodnej konkurencii o talent ponúknuť dostatočne atraktívne a funkčné podmienky. Ak sa tento trend nezmení, budeme čoraz viac narážať na limity rastu, odchod investícií do krajín s lepším prístupom k ľudskému kapitálu a na postupné zaostávanie Slovenska v inovačnej výkonnosti.

