

# Retrospektívna analýza zamestnanosti a komparácie štruktúr v národnom hospodárstve v období r. 2011 – 1. polrok 2014 v SR bez BSK

VERZIA 1.0

ITMS KÓD: 27110130035

Tabuľka: Vývoj priemernej hrubej mesačnej mzdy podľa stupňa dosiahnutého vzdelania

Stupeň dosiahnutého vzdelania	2011	2012	2013	2014	Vývoj
Spolu	828 €	862 €	886 €	942 €	▲13,7%
1 Základné	521 €	544 €	562 €	584 €	▲12,0%
2 Vyučení	629 €	658 €	677 €	703 €	▲11,8%
3 Stredné (bez maturity)	585 €	607 €	626 €	649 €	▲11,0%
4 Vyučení s maturitou	726 €	748 €	760 €	789 €	▲8,4%
5 Úplne stredné všeobecné	766 €	789 €	802 €	830 €	▲10,6%
6 Úplne stredné odborné	806 €	829 €	852 €	882 €	▲9,6%
7 Vyššie odborné	1030 €	1080 €	1134 €	1154 €	▲9,5%
8 Vysokoškolské - 1. stupeň	926 €	966 €	995 €	1015 €	▲9,6%
9 Vysokoškolské - 2. stupeň	1233 €	1274 €	1299 €	1371 €	▲9,5%
10 Vysokoškolské - 3. stupeň	1279 €	1293 €	1322 €	1353 €	▲5,8%

Výpočty a spracovanie TREXIMA Bratislava

„Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.“

# Obsah

## Zoznam tabuliek

### Úvod

#### **1 Vymedzenie pojmov, vstupných zdrojov dát a metodiky (teoretické vymedzenie pojmového aparátu a definovanie kvantitatívnych a kvalitatívnych metód)**

- 1.1 Vymedzenie pojmov a zdroje údajov
- 1.2 Inovácia metodiky výpočtov

#### **2 Vývoj odvetvovej štruktúry zamestnanosti**

- 2.1 Vývoj odvetvovej štruktúry zamestnanosti v Trnavskom kraji
- 2.2 Vývoj odvetvovej štruktúry zamestnanosti v Trenčianskom kraji
- 2.3 Vývoj odvetvovej štruktúry zamestnanosti v Nitrianskom kraji
- 2.4 Vývoj odvetvovej štruktúry zamestnanosti v Žilinskom kraji
- 2.5 Vývoj odvetvovej štruktúry zamestnanosti v Banskobystrickom kraji
- 2.6 Vývoj odvetvovej štruktúry zamestnanosti v Prešovskom kraji
- 2.7 Vývoj odvetvovej štruktúry zamestnanosti v Košickom kraji

#### **3 Vývoj profesijnej štruktúry zamestnanosti**

- 3.1 Vývoj profesijnej štruktúry zamestnanosti v Trnavskom kraji
- 3.2 Vývoj profesijnej štruktúry zamestnanosti v Trenčianskom kraji
- 3.3 Vývoj profesijnej štruktúry zamestnanosti v Nitrianskom kraji
- 3.4 Vývoj profesijnej štruktúry zamestnanosti v Žilinskom kraji
- 3.5 Vývoj profesijnej štruktúry zamestnanosti v Banskobystrickom kraji
- 3.6 Vývoj profesijnej štruktúry zamestnanosti v Prešovskom kraji
- 3.7 Vývoj profesijnej štruktúry zamestnanosti v Košickom kraji

#### **4 Vývoj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti**

- 4.1 Vývoj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v Trnavskom kraji
- 4.2 Vývoj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v Trenčianskom kraji
- 4.3 Vývoj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v Nitrianskom kraji
- 4.4 Vývoj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v Žilinskom kraji
- 4.5 Vývoj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v Banskobystrickom kraji
- 4.6 Vývoj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v Prešovskom kraji
- 4.7 Vývoj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v Košickom kraji

## **5 Vývoj štruktúry zamestnanosti z pohľadu ceny práce**

- 5.1 Vývoj štruktúry zamestnanosti z pohľadu ceny práce v Trnavskom kraji
- 5.2 Vývoj štruktúry zamestnanosti z pohľadu ceny práce v Trenčianskom kraji
- 5.3 Vývoj štruktúry zamestnanosti z pohľadu ceny práce v Nitrianskom kraji
- 5.4 Vývoj štruktúry zamestnanosti z pohľadu ceny práce v Žilinskom kraji
- 5.5 Vývoj štruktúry zamestnanosti z pohľadu ceny práce v Banskobystrickom kraji
- 5.6 Vývoj štruktúry zamestnanosti z pohľadu ceny práce v Prešovskom kraji
- 5.7 Vývoj štruktúry zamestnanosti z pohľadu ceny práce v Košickom kraji

## **6 Vývoj zamestnanosti z hľadiska pracovnej mobility**

- 6.1 Vývoj zamestnanosti z hľadiska pracovnej mobility v Trnavskom kraji
- 6.2 Vývoj zamestnanosti z hľadiska pracovnej mobility v Trenčianskom kraji
- 6.3 Vývoj zamestnanosti z hľadiska pracovnej mobility v Nitrianskom kraji
- 6.4 Vývoj zamestnanosti z hľadiska pracovnej mobility v Žilinskom kraji
- 6.5 Vývoj zamestnanosti z hľadiska pracovnej mobility v Banskobystrickom kraji
- 6.6 Vývoj zamestnanosti z hľadiska pracovnej mobility v Prešovskom kraji
- 6.7 Vývoj zamestnanosti z hľadiska pracovnej mobility v Košickom kraji

## **7 Vývoj zamestnanosti z hľadiska fluktuácie**

- 7.1 Vývoj zamestnanosti z hľadiska fluktuácie v Trnavskom kraji
- 7.2 Vývoj zamestnanosti z hľadiska fluktuácie v Trenčianskom kraji
- 7.3 Vývoj zamestnanosti z hľadiska fluktuácie v Nitrianskom kraji
- 7.4 Vývoj zamestnanosti z hľadiska fluktuácie v Žilinskom kraji
- 7.5 Vývoj zamestnanosti z hľadiska fluktuácie v Banskobystrickom kraji
- 7.6 Vývoj zamestnanosti z hľadiska fluktuácie v Prešovskom kraji
- 7.7 Vývoj zamestnanosti z hľadiska fluktuácie v Košickom kraji

## **8 Vývoj zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie (podľa klasifikácie vzdelania KOV, klasifikácie SK ISCO-08 a NUTS 3)**

- 8.1 Vývoj zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie v Trnavskom kraji
- 8.2 Vývoj zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie v Trenčianskom kraji
- 8.3 Vývoj zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie v Nitrianskom kraji
- 8.4 Vývoj zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie v Žilinskom kraji
- 8.5 Vývoj zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie v Banskobystrickom kraji
- 8.6 Vývoj zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie v Prešovskom kraji
- 8.7 Vývoj zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie v Košickom kraji
- 8.8 Porovnanie vývoja zamestnanosti z hľadiska vzdelania a kvalifikácie v krajoch SR

## **9 Zhrnutie parciálnych analytických poznatkov**

Predkladaná analýza „**Retrospektívna analýza zamestnanosti a komparácie štruktúr v národnom hospodárstve v období r. 2011 – 1. polrok 2014 v SR bez BSK**“ a informácie z nej pochádzajúce tvoria **neodmysliteľnú súčasť modelovania a prognózovania vývoja na trhu práce**. Identifikované trendy zamestnanosti v rôznych štruktúrach sú výnimočnou informáciou vstupujúcou do prognostických modelov. Prognózovať budúcnosť totiž nie je možné bez porozumenia minulých trendov. Analýzy zo všetkých sledovaných aspektov sú realizované aj na podrobnej regionálnej úrovni.

Práve analytické závery z identifikácie trendov zamestnanosti v prvotnej fáze prognostických aktivít v predchádzajúcom období zohrávali kľúčovú úlohu pri determinovaní budúceho vývoja na trhu práce. Vďaka ich zohľadneniu v prognostických modeloch boli identifikované pozitívne trendy zamestnanosti v SR a v podrobných štruktúrach (jednotlivých odvetviach, krajoch, ako aj profesiách) v predstihu. Pre rok 2014 sa očakával výrazný nárast zamestnanosti na druhú najvyššiu úroveň od roku 2001, a to napriek jej poklesu v roku 2013. Síce Štatistický úrad SR v čase realizácie tohto výstupu ešte nepublikoval úroveň zamestnanosti za rok 2014, už teraz je zrejmé, že očakávania na základe modelov boli správne. V prvom polroku 2014 bolo na území SR zamestnaných vyše 1 891 000 zamestnancov, čo predstavuje podľa očakávaní druhú najvyššiu úroveň od roku 2001.

**Trh práce je v skutočnosti odvodeným trhom a závisí predovšetkým od situácie na trhu tovarov a služieb.** Nárast vonkajšieho alebo domáceho dopytu po týchto statkoch spôsobuje nárast ich ponuky, ktorú nie je možné v krátkodobom horizonte udržateľne zabezpečiť bez zvýšenia dopytu po práci. Práve takáto situácia nastala aj v roku 2014, avšak narozdiel od predchádzajúcich rokov, kedy bol celkový dopyt hnaný predovšetkým nárastom zahraničného dopytu, v prvom polroku 2014 bol hlavným faktorom tejto pozitívnej zmeny domáci dopyt (medziročný nárast o 3,8 %) spolu s cieľenou aktívnou politikou trhu práce.

V tejto štúdii sú uvedené fakty dezagregované do podrobných analýz trhu práce v regionálnom, odvetvovom, profesijnom a kvalifikačnom meradle v období 2011 – 1. polrok 2014. Podľa týchto kritérií bol analyzovaný vývoj samotnej úrovne zamestnanosti, fluktuácie, vnútornej mobility za prácou, ceny práce a ďalších dôležitých faktorov, determinujúcich celkové zmeny štruktúry trhu práce.

Úvodné kapitoly sú venované **odvetvovému a profesijnému pohľadu** na zamestnanosť. Interakcie a vývojové závislosti medzi týmito dvoma štruktúrnymi aspektmi trhu práce predstavujú jednu z najdôležitejších vedomostí, potrebných k relevantnej determinácii budúceho dopytu na trhu práce. Rast celkového agregovaného dopytu na trhu výrobkov a služieb priamo súvisí s odvetvovou štruktúrou produkcie a medzispotreby týchto odvetví.

Následne bol analyzovaný dopyt po zamestnancoch aj z hľadiska **stupňa dosiahnutého vzdelania**. Vo všeobecnosti platí, že počet zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním prvého, druhého a tretieho stupňa rastie v SR, ako aj jednotlivých regiónoch. Dlhodobo rastie aj počet zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním a vyšším odborným vzdelaním. Na druhej strane, pokles zaznamenávajú počty vyučených zamestnancov a zamestnancov so stredným vzdelaním bez maturity. Ostatné stupne vzdelania stagnujú. Predovšetkým pokles počtu vyučených zamestnancov je dôsledkom nižšej náhrady pracovných síl s daným stupňom vzdelania, resp. vyšším počtom odchádzajúcich vyučených zamestnancov do starobného dôchodku ako je počet prichádzajúcich. Tiež však za to môže zníženie kvality tohto stupňa vzdelania oproti minulosti a horšia uplatniteľnosť jeho absolventov a s ňou spojený nižší záujem o tento typ štúdia. To môže v budúcnosti spôsobiť výrazné disparity na trhu práce v SR. Z uvedených dôvodov je v súčasnosti opäť intenzívne analyzovaný koncept duálneho vzdelávania, ktorého zavedenie nepochybne zmierni disparity na trhu práce a zvýši záujem o tento stupeň vzdelania.

Rovnako, ako na trhu tovarov a služieb je vývoj cien indikátorom smerovania k všeobecnej rovnováhe medzi dopytom a ponukou, aj na trhu práce predstavuje **cena práce** významný faktor determinujúci celkový dopyt a ponuku na tomto trhu. Pokiaľ cena statku rastie, zväčša to znamená, že dopyt prevažuje nad ponukou a jej vývoj smeruje k ekvilibriu, kedy dopyt a ponuka daného statku sú v rovnováhe. Analogicky aj na trhu práce, pokiaľ cena práce (ktorej vyjadrením sú pre účely analýzy priemerné nominálne hrubé mesačné mzdy) klesá, klesá aj ponuka (ekonomicky aktívne obyvateľstvo, ktoré by bolo ochotné pracovať za danú mzdu) a rastie dopyt (počet zamestnancov, ktorých by boli ochotní zamestnávateľia zamestnávať pri danej mzdovej úrovni). Samozrejme, mzdy sú menej flexibilné ako ceny. Zatiaľ, čo pri poklese dopytu po statkoch môže spoločnosť znížiť ceny prakticky okamžite, znižovať mzdy je problematické. Významným faktorom produktivity práce je totiž motivácia zamestnancov, ktorá poklesne v prípade poklesu ich miezd. Z týchto dôvodov je zamestnávateľ namiesto poklesu miezd pri znížení dopytu po jeho tovaroch a službách a s cieľom ostať konkurencieschopný nútený prepúšťať svojich zamestnancov namiesto úpravy ich miezd smerom nadol.

Pri úvahách o vývoji na trhu práce je potrebné zohľadniť aj faktor **pracovnej mobility**. Pri súčasných dopravných možnostiach sú postupne odstraňované bariéry dochádzania za prácou mimo región svojho bydliska. Tým rastie konkurencia tak na strane dopytu, ako aj ponuky na trhu práce a súčasne je mobilita významným faktorom prispievajúcim k odstraňovaniu disparít na trhu práce.

Zaujímavým a dôležitým ukazovateľom vývoja trhu práce je aj **fluktuácia**, ktorá umožňuje sledovať cyklus výmeny zamestnancov, resp. či sú nahrádzaní vzdelanejšou, mladšou, alebo lacnejšou

pracovnou silou. Rovnako tak vyjadruje variabilitu, resp. stabilitu na trhu práce. Vysoká fluktuácia zamestnancov je negatívna tak z pohľadu zamestnávateľov, ako aj zamestnancov. Zamestnávateľovi častou výmenou zamestnancov vznikajú náklady na ich preškolenie, doškolenie a zaučenie. Zamestnanci pôsobiaci na vysoko fluktuovanom pracovnom mieste zas strácajú istotu. Samozrejme, nástup aj výstup z pracovného pomeru môže byť z podnetu zamestnávateľa, ale aj zamestnanca. Vo všeobecnosti platí, že fluktuácia zamestnancov je nižšia v štruktúrach s vyššou mzdou a vyšším vzdelaním.

Celkový význam predloženého materiálu a v ňom prezentujúcich výsledkov je v tom, že tvoria jednu z významných východiskových analýz a pilierov nevyhnutných pre kvalitnú realizáciu samotných prognóz trhu práce v jednotlivých krajoch.