

Demografická analýza

a vývojové trendy pracovných síl za II. polrok 2013 do roku 2014 v BSK

ITMS KÓD: 27130130036



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

Obsah

Zoznam tabuliek a grafov.....	
Zoznam tabuliek.....	
Zoznam grafov	
1 Úvod	
2 Vymedzenie pojmov, vstupných zdrojov dát, metodiky.....	
2.1 Vymedzenie pojmov.....	
2.2 Vymedzenie metodiky	
3 Demografické štruktúry v kontexte potrieb trhu práce.....	
3.1 Demografické štruktúry z hľadiska predproduktívnej zložky obyvateľstva v SR a v BSK.....	
3.2 Demografické štruktúry z hľadiska produktívnej zložky obyvateľstva v SR a v BSK.....	
3.3 Demografické štruktúry z hľadiska poproduktívnej zložky obyvateľstva v SR a v BSK.....	
3.4 Demografické štruktúry ponuky na trhu práce v SR	
3.4.1 Demografické štruktúry zamestnaného obyvateľstva	
3.4.2 Demografické štruktúry neuspokojenej ponuky na trhu práce (nezamestnaní).....	
3.4.3 Pravdepodobnosť odchodu zamestnancov do starobného dôchodku.....	
4 Záver.....	

Zhrnutie

Budúci vývoj na trhu práce, perspektívne príležitosti pracovného uplatnenia, ako aj možný nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v jednotlivých zamestnaniach (profesiách) sú a budú mimoriadne významne ovplyvňované demografickým vývojom v našej spoločnosti. Predkladaná analýza „**Demografická analýza a vývojové trendy pracovných síl za II. polrok 2013 do roku 2014 v BSK**“ a informácie z nej pochádzajúce tak tvoria neodmysliteľnú súčasť modelovania a prognózovania vývoja na trhu práce.

V Slovenskej republike, rovnako ako v mnohých vyspelých krajinách, dochádza k starnutiu populácie. To so sebou prináša nové výzvy a príležitosti, pričom je nutné rešpektovať viacdimeziálny charakter tohto problému. Relatívne stabilný a priaznivý vývoj podielu produktívnej zložky populácie je v kontraste s nepriaznivým vývojom oboch ekonomicky neaktívnych zložiek obyvateľstva – zvyšovanie percentuálneho podielu poproduktívnej časti populácie a opačným vývojom jej predproduktívnej zložky.

Zmenšovanie predproduktívnej zložky obyvateľstva pozitívne vplýva na znižovanie indexu ekonomického zaťaženia, ale zároveň redukuje veľkosť produktívnej časti obyvateľstva v budúcnosti. Nízka reprodukcia pracovných síl nie je jedinou stratou vyplývajúcou z tohto nepriaznivého vývoja. Nižší počet detí redukuje dopyt po službách predškolských a školských zariadení a tým vyvoláva tlak na znižovanie zamestnanosti v týchto oblastiach.

Rast podielu poproduktívnej zložky obyvateľstva zvyšuje mediánový vek, index ekonomického zaťaženia a aj náklady na dôchodkový systém, ktorý je najnákladnejšou zložkou štátnych sociálnych transferov. Súčasne tento rast vyvoláva aj potrebu starostlivosti o seniorov, ktorá predstavuje perspektívny sektor vytvárania nových pracovných miest.

Demografické starnutie je výslednicou viacerých demografických procesov, ktoré v konečnom dôsledku formujú vekovú štruktúru obyvateľstva. Kľúčové postavenie v populačnom vývoji obyvateľov majú pôrodnosť a úmrtnosť. Súčasne sa oboja demografické javy podieľajú, každý iným spôsobom, na vytváraní vekovej štruktúry.

Proces pôrodnosti ovplyvňuje populačný rast kladne – čím je viac narodených, tým väčší je populačný rast, a naopak. Najjednoduchším ukazovateľom pre sledovanie pôrodnosti je hrubá miera pôrodnosti, resp. živorodenosti. V rámci Slovenskej republiky sledujeme trend stabilizácie pôrodnosti, keďže v sledovanom období hodnota tohto ukazovateľa zaznamenala len mierny nárast. Takmer všetky kraje dosahovali hodnotu hrubej miery pôrodnosti pod celoslovenským priemerom.

Výnimkou sú Bratislavský, Prešovský a Košický kraj, kde hrubá miera pôrodnosti bola nad touto úrovňou.

Priemerný počet živonarodených detí pripadajúcich na jednu ženu počas jej celého reprodukčného obdobia udáva úhrnná plodnosť. Aj z hľadiska úhrnnej plodnosti môžeme sledovať trend stabilizácie pôrodnosti.

Na pôrodnosť vplýva aj úroveň vzdelania a teda zvyšovanie kvalifikácie v dôsledku meniacich sa potrieb trhu práce. Rastie podiel vysokoškolsky vzdelaných ľudí, čím sa priamo predlžuje fáza vzdelávania a udalosti súvisiace s reprodukciou sa odkladajú do vyššieho veku. Vo všeobecnosti tak môžeme konštatovať, že platí negatívna väzba medzi vzdelaním a počtom detí. V rámci Slovenskej republiky najvyššiu úroveň plodnosti vykazujú stredoškolsky vzdelané matky s maturitou. Najviac detí sa stredoškolsky vzdelaným ženám s maturitou rodí vo vekovej skupine 20 – 29 rokov, za nimi nasledujú ženy vo veku 30 – 39 rokov. V tejto vekovej kategórii (30 – 39 rokov) majú najvyššiu plodnosť ženy s vysokoškolským vzdelaním. Plodnosť žien so základným vzdelaním je sústredená v nižších vekových kategóriách, najviac detí sa ženám s týmto vzdelanostným stupňom rodí vo vekovej skupine 20 – 29 rokov.

Najjednoduchšia charakteristika úmrtnosti je hrubá miera úmrtnosti. Hrubá miera úmrtnosti nezaznamenala v sledovanom období výraznejšie zmeny. Na úrovni Slovenskej republiky sa stabilne udržiavala pod úrovňou 10 zomretých osôb na tisíc obyvateľov. Úmrtnosť v regiónoch Slovenska sa však vyznačuje vysokou diverzitou. Najvyššiu hodnotu hrubej miery úmrtnosti zaznamenali Nitriansky a Banskobystrický kraj. Počas sledovaného obdobia neklesla hrubá miera úmrtnosti v Nitrianskom ani v Banskobystrickom kraji pod úroveň 10 zomretých osôb na tisíc obyvateľov. Na druhej strane, najnižšiu hodnotu hrubej miery úmrtnosti vykazoval Prešovský kraj.

Stredná dĺžka života je ukazovateľ, ktorý komplexne a presnejšie hodnotí úmrtnostné pomery v populácii a je nezávislý od vekovej štruktúry obyvateľstva. Charakterizuje intenzitu úmrtnosti populácie. Na úroveň jej hodnoty pôsobia také faktory, akými sú napríklad ekonomické podmienky spoločnosti, kvalita životného prostredia, úroveň lekárskej starostlivosti, rodinné prostredie, životný štýl jednotlivcov, vzdelanie a ďalšie. Jej zvyšovanie v kombinácii so súčasnou nízkou plodnosťou tiež signalizuje zrýchľovanie procesu starnutia populácie na Slovensku.

Na vývoj počtu a štruktúru obyvateľstva má veľký vplyv aj vývoj migrácie, či už ide o migráciu vnútornú alebo zahraničnú. Úhrnom vnútornej a zahraničnej migrácie je migrácia celková. Z tohto hľadiska môžeme pri porovnaní počtu prisťahovaných a vysťahovaných osôb rozdeliť kraje Slovenskej republiky na kraje, ktoré sú migračne ziskové – Bratislavský a Trnavský kraj a ostatné kraje, ktoré sú

migračne stratové a počet vystahovaných z kraja v nich prevažuje nad počtom prisťahovaných do kraja.

Práve procesmi prirodzeného (pôrodnosť, úmrtnosť) a mechanického (migrácia) pohybu sú determinované počty a prírastky obyvateľstva. Vývoj týchto zložiek odráža celkový prírastok. Ten je súčtom prirodzeného prírastku a migračného salda. V sledovanom období bol v Slovenskej republike zaznamenaný celkový prírastok obyvateľstva, ktorý je z väčšej časti tvorený prirodzeným prírastkom. Pri krajskom porovnaní sa potvrdzuje, že demografický vývoj v Slovenskej republike je výrazne regionálne diferencovaný. Kladný celkový prírastok zaznamenali Bratislavský, Trnavský, Žilinský, Prešovský a Košický kraj. Aj v rámci nich platí, že celkový prírastok je z väčšej časti tvorený prirodzeným prírastkom. Výnimkou sú len Bratislavský a Trnavský kraj, v ktorých je celkový prírastok značnou mierou tvorený migračným saldom (migračným prírastkom). Zvyšné kraje zaznamenali celkový úbytok obyvateľstva.

V údajoch o alokácií starších ľudí na trhu práce naprieč krajmi možno sledovať niekoľko podobných trendov, a to aj napriek historicky odlišnému zameraniu regionálneho hospodárstva a odlišnej štruktúre študijných odborov.

Priemerných vek zamestnancov v SR je 43,1 roka. Najnižší priemerný vek zamestnancov má Bratislavský kraj vo výške 42 rokov a najvyšší Banskobystrický (44 rokov) a Prešovský (43,9 roka) kraj. Túto skutočnosť možno vysvetliť vyššou mobilitou mladých ľudí pri hľadaní zamestnania a vyššou úrovňou miezd v Bratislavskom kraji, kde je výrazne nižší priemerný vek zamestnancov v porovnaní s ostatnými krajmi.

Medzi odvetviami s najvyšším priemerným vekom a najvyššími podielmi starších zamestnancov sa s menšími rozdielmi v zložení a poradí nachádzajú sekcie A - Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov, B - Ťažba a dobývanie, D - Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu, E - Dodávka a čistenie vody, odpady, F - Stavebníctvo, L - Činnosti v oblasti nehnuteľností, O - Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie a P - Vzdelávanie. Môžeme predpokladať, že tento stav z hľadiska **odvetvovej štruktúry** spôsobuje hlavne nezáujem mladých ľudí o prácu v týchto odvetviach z dôvodu nízkeho finančného ohodnotenia, spoločenského uznania a kariérnych možností.

Medzi malé odvetvia v SR môžeme zaradiť sekcie B - Ťažba a dobývanie, D - Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu, E - Dodávka a čistenie vody, odpady a L - Činnosti v oblasti nehnuteľností. Väčšina týchto odvetví spĺňa všetky vyššie spomínané kritériá, s výnimkou energetiky ako súčasťi sekcie D, kde sú platové podmienky aj kariérne možnosti relatívne priaznivé, ale rozsah zamestnanosti v sekcii D (necelých 20 tis. zamestnancov v roku 2014) a náročnosť štúdia

pre pozície špecialistov a technických odborných pracovníkov v danom odvetví, môže značným spôsobom limitovať záujem mladých ľudí o štúdium a neskôr prácu v danom odvetví.

Odvetviami s oveľa významnejším rozsahom zamestnanosti sú sekcie A - Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov a F – Stavebníctvo, pričom poľnohospodárstvo dosahuje vôbec najvyšší priemerný vek zamestnancov na národnej úrovni, čo možno vnímať ako dôsledok odlišnej štruktúry hospodárstva SR pred niekoľkými dekadami. Presmerovaním zamerania ekonomiky SR z poľnohospodárstva na automobilovú produkciu a služby, ktoré bolo do značnej miery vyvolané aj deľbou práce na európskej úrovni a zahraničnými kapitálovými tokmi dochádza k znižovaniu záujmu mladej pracovnej sily o prácu v oblasti poľnohospodárstva a starnutiu existujúcej pracovnej sily. Stavebníctvo je odvetvím s veľmi nestabilnou úrovňou zamestnanosti, čo môže predstavovať problém najmä pre pracovnú silu s nižšou kvalifikáciou (a z nej vyplývajúcou nižšou pracovnou mobilitou a užším pracovným uplatnením), ktorej vysokým podielom sa vyznačuje sektor stavebníctva. Práve zamestnanci v tomto sektore pritom môžu nájsť uplatnenie v zahraničí, a to pri výrazne lepšom mzdovom ohodnotení.

Vzdelávanie je tretím najväčším sektorom z hľadiska zamestnanosti v SR a vo všetkých krajoch s výnimkou Košického sa nachádza medzi 5. najväčšími zamestnávateľmi. V tomto sektore sa dlhodobo hovorí o nevyhovujúcom platovom ohodnotení vzhľadom na kvalifikačnú ako aj pracovnú náročnosť k nemu prislúchajúcich zamestnaní, čo výrazným spôsobom znižuje atraktivitu daného sektora u mladých ľudí.

Medzi odvetviami s najnižším priemerným vekom a podielom starších zamestnancov patria odvetvia, ktoré pred 25 rokmi takmer neexistovali a v súčasnosti je o prácu v nich vysoký záujem zo strany kvalifikovaných mladých ľudí. Sú nimi sekcie K - Finančné a poisťovacie činnosti a J - Informácie a komunikácia. Ďalšími mladými odvetviami z hľadiska sledovaných indikátorov, ktoré zamestnávajú prevažne osoby so stredoškolským vzdelaním sú sekcie G - Veľkoobchod a maloobchod, oprava vozidiel, N - Administratívne a podporné služby a C - Priemyselná výroba.

Na údajoch o priemernom veku a podiele starších zamestnancov z hľadiska vzdelania je jasne vidieť trend zvyšovania vzdelanostnej úrovne populácie, čo sa odzrkadľuje na trhu práce. Pričom z hľadiska najvyššieho priemerného veku sú zamestnanci s ukončeným základným vzdelaním a s ukončeným doktorandským stupňom vzdelania na prvom mieste. Zamestnanci s ukončeným základným alebo vysokoškolským vzdelaním pritom odchádzajú do dôchodku najneskôr, aj keď z pravdepodobne výrazne odlišných dôvodov. Historický kontext možno nájsť aj u relatívne vysokého priemerného veku a podielu starších zamestnancov medzi zamestnancami s vyšším odborným vzdelaním, ktoré bolo najvyšším bežne dosiahnuteľným stupňom vzdelania v minulosti, kedy boli

objemy prijímaných uchádzačov o štúdium na VŠ neporovnateľne nižšie ako je tomu v súčasnosti. Dnes je počet zamestnancov s ukončeným vyšším odborným vzdelaním najnižší spomedzi všetkých vzdelanostných kategórií, nižší ako počet absolventov doktorandského štúdia.

Vysoký počet študentov prijímaných na vysoké školy spôsobil, že najpočetnejšou skupinou zamestnancov sú v súčasnosti zamestnanci s ukončeným 2. stupňom vysokoškolského štúdia (445,5 tis. zamestnancov v SR, 23,6 % všetkých zamestnancov) a absolventi bakalárskeho štúdia, ktoré pred 14 rokmi neexistovalo, sú naopak výrazne najmladšou vekovou skupinou zamestnancov, ktorí sa uplatňujú prevažne na pozíciách v rámci hlavných tried 2 - Špecialisti a 3 - Technici a odborní pracovníci.

Najstaršou skupinou zamestnancov z hľadiska **hlavných tried klasifikácie SK ISCO-08** sú Zákonodarcovia a riadiaci pracovníci, čo je pochopiteľné vzhľadom na skutočnosť, že ide o najvyššie pracovné pozície v podnikovej hierarchii a na ich dosiahnutie je potrebná vysoká odbornosť a akumulácia znalostí a skúseností. Z hľadiska podielu starších zamestnancov sú najstaršou hlavnou triedou Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve, čo do určitej miery súvisí s vysokým vekom a podielom starších v celom odvetví poľnohospodárskej výroby. Vysoký podiel starších zamestnancov vo všetkých hlavných triedach od riadiacich po pomocných pracovníkov v oblasti poľnohospodárstva bude predstavovať výrazný problém pri súčasných snahách o zvrátenie nepriaznivého vývoja v tomto sektore.

Z pracovného procesu najneskôr odchádzajú osoby v rámci podskupín zamestnaní vyžadujúcich obvykle buď veľmi nízku alebo veľmi vysokú kvalifikáciu (najmä hlavné triedy 1, 2, 8 a 9) alebo v podskupinách zamestnaní nevyžadujúcich špecifický odbor vzdelania ako je napríklad podskupina 5414 - Pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti. U zamestnaní s vysokými kvalifikačnými požiadavkami možno za hlavný dôvod zotrvania v pracovnom procese označiť potrebu aktívneho trávenia staroby a využitia získaných znalostí. Nahrádzovanie vysokokvalifikovaných pracovníkov je náročnejšie a ich know-how, prípadne kontakty sú využiteľné bez ohľadu na vek. Takýmito zamestnaniami sú napr. riadiaci pracovníci naprieč všetkými odvetviami, ale aj učitelia (na základných, stredných ale aj vysokých školách) a lekári špecialisti. Pri zamestnaniach s nízkou požadovanou kvalifikáciou je naopak zotrvanie v pracovnom procese spôsobené potrebou zabezpečenia finančných prostriedkov pre život, pretože vzhľadom na nízky dôchodok potrebujú k udržaniu určitej životnej úrovne dodatočný (pracovný) príjem. Typickým zamestnaním tejto skupiny zamestnancov sú upratovačky, hoteloví recepční, správcovia budov a pomocní pracovníci.

Významným **zamestnávateľom dôchodcov** sú odvetvia G - Veľkoobchod a maloobchod, oprava vozidiel, C - Priemyselná výroba, O - Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie

a P - Vzdelávanie. V oblasti obchodu je až takmer 50 % pracujúcich dôchodcov zamestnaných na dohodu o pracovnej činnosti. Z toho dôvodu vo všetkých odvetviach okrem priemyselnej výroby pracuje pri započítaní zamestnancov aj osôb pracujúcich na dohodu o vykonaní práce väčší počet starobných ako invalidných dôchodcov. V sekcii C - Priemyselná výroba je zamestnaných viac ako 2,5-krát viac invalidných dôchodcov ako starobných dôchodcov. Sektor P - Vzdelávanie je najväčším zamestnávateľom dôchodcov pri abstrahovaní od dôchodcov pracujúcich na dohodu o vykonaní práce a zároveň aj najväčším zamestnávateľom starobných dôchodcov s uzavretou pracovnou zmluvou.

Pri pohľade na demografické štruktúry nezamestnaného obyvateľstva v SR je zrejmé, že demografický vývoj výrazne nezasiahne do riešenia problému dlhodobej nezamestnanosti ako jedného z najvýraznejších problémov na trhu práce v SR. Nad 55 rokov má len približne 13 500 dlhodobo nezamestnaných, ktorí potenciálne odídu z trhu práce v priebehu nasledujúcich 7 rokov. Problém dlhodobej nezamestnanosti je preto potrebné riešiť predovšetkým odstraňovaním príčin vzniku takéhoto stavu, pretože je to predovšetkým problémom vekových kategórií 25-34 rokov, 35-44 rokov, v ktorých je približne každý tretí uchádzač o zamestnanie dlhodobo nezamestnaným. Je to tak problémom mladých ľudí a preto demografický vývoj pri udržaní súčasných štruktúr nezamestnanosti bude skôr rozširovať skupinu dlhodobo nezamestnaných ako ju zužovať.

Približne jedna tretina zamestnancov v SR vystupuje do starobného dôchodku hneď po dovŕšení dôchodkového veku a až jedna desatina ostáva na trhu práce až do veku nad 70 rokov. Priemerný vek odchodu do starobného dôchodku je tak v SR na úrovni 64,8 roka. Najnižšia pravdepodobnosť výstupu do dôchodku hneď po dosiahnutí dôchodkového veku je v hlavných triedach zamestnaní s potrebou vysokej kvalifikácie, teda 1 – Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci a 2 – Špecialisti. Vo veku 62–63 rokov v nich odchádza len každý piaty, resp. každý štvrtý zamestnanec. Pri špecialistoch súčasne pretrváva najväčšie percento (13%) zamestnancov v zamestnaní až do veku 70–75 rokov. Z týchto dôvodov majú aj najvyšší priemerný vek odchodu do dôchodku na úrovni 66 rokov. Priemerný vek odchodu do dôchodku nad 65 rokov majú aj zamestnanci v hlavných triedach 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a 5 – Pracovníci v službách a obchode. Na druhej strane, najväčší relatívny odchod zamestnancov do dôchodku tesne po dovŕšení dôchodkového veku je v hlavných triedach 6, 7 a 8, v ktorých vo veku 62–63 odchádza viac než 40 % zamestnancov. Z týchto dôvodov je súčasne pri hlavných triedach zamestnaní 7 – Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci a 8 – Operátori a montéri strojov a zariadení najnižší priemerný vek odchodu do dôchodku (63,2, resp. 63,7 rokov). Najvyššia pravdepodobnosť odchodu zamestnancov do dôchodku tesne po dovŕšení veku 62 rokov je pri zamestnancoch s dosiahnutým stupňom vzdelania Vyučení, z ktorých až 42 % odchádza do dôchodku vo veku 62–63 rokov.

Podskupinami zamestnaní, v ktorých priemerný vek odchodu do dôchodku je nad 70 rokov, sú 2632 – Sociológovia, antropológovia, geografi a podobní špecialisti, 2633 – Filozofi, historici a politológovia a 2636 – Špecialisti v oblasti religionistiky. Ide o podskupiny zamestnaní s najvyšším priemerným vekom výstupu do dôchodku v rámci Slovenskej republiky. Ďalšími podskupinami zamestnaní s vysokým priemerným vekom odchodu do dôchodku (nad 68 rokov) sú 2161 – Architekti v stavebníctve, 2211 – Všeobecní lekári, 2310 – Vysokoškolskí učitelia a 2111 – Fyzici a astronómovia. Môžeme zhodnotiť, že podskupinami zamestnaní s najvyšším priemerným vekom odchodu do dôchodku sú zamestnania s potrebou vysokej kvalifikácie. Naopak podskupinami zamestnaní, v ktorých zamestnanci odchádzajú do dôchodku tesne po dovŕšení veku 62 rokov, sú zamestnania, ktoré sú fyzicky náročnejšie a namáhavejšie, avšak nevyžadujú si až taký vysoký stupeň vzdelania, ale manuálnu zručnosť. Ide napríklad o podskupiny zamestnaní 3131 – Dispečeri vo výrobe, prenose a distribúcii elektrickej energie, 7221 – Kováči, 8156 – Operátori strojov na výrobu obuvi, 8171 – Operátori zariadení na výrobu celulózy a papiera, 8112 – Operátori zariadení na spracovanie nerastov, 8181 – Operátori zariadení na výrobu skla a keramiky, 8183 – Operátori zariadení na balenie, fľaškovanie a etiketovanie.