

Prognóza očakávaných budúcich potrieb zamestnancov v roku 2016 v SR bez BSK

ITMS KÓD: 27110130035



„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 metodiky a vstupných zdrojov dát.....	
3 Prognózy ponuky na trhu práce.....	
3.1 Prognóza ponuky na trhu práce v SR.....	
3.1.1 Prognóza absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v SR.....	
3.1.2 Prognóza absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v SR.....	
3.2 Prognóza ponuky na trhu práce v Trnavskom kraji	
3.2.1 Prognóza absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v Trnavskom kraji.....	
3.2.2 Prognóza absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v Trnavskom kraji.....	
3.3 Prognóza ponuky na trhu práce v Trenčianskom kraji.....	
3.3.1 Prognóza absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v Trenčianskom kraji	
3.3.2 Prognóza absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v Trenčianskom kraji	
3.4 Prognóza ponuky na trhu práce v Nitrianskom kraji	
3.4.1 Prognóza absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v Nitrianskom kraji.....	
3.4.2 Prognóza absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v Nitrianskom kraji	
3.5 Prognóza ponuky na trhu práce v Žilinskom kraji	
3.5.1 Prognóza absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v Žilinskom kraji.....	
3.5.2 Prognóza absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v Žilinskom kraji	
3.6 Prognóza ponuky na trhu práce v Banskobystrickom kraji	
3.6.1 Prognóza absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v Banskobystrickom kraji.....	
3.6.2 Prognóza absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v Banskobystrickom kraji	
3.7 Prognóza ponuky na trhu práce v Prešovskom kraji.....	
3.7.1 Prognóza absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v Prešovskom kraji	
3.7.2 Prognóza absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v Prešovskom kraji	
3.8 Prognóza ponuky na trhu práce v Košickom kraji	
3.8.1 Prognóza absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v Košickom kraji.....	
3.8.2 Prognóza absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce v Košickom kraji	

4	Prognózy dopytu na trhu práce	
4.1	Prognózy náhradného dopytu do roku 2016.....	
4.1.1	Náhradný dopyt v Trnavskom kraji.....	
4.1.2	Náhradný dopyt v Trenčianskom kraji	
4.1.3	Náhradný dopyt v Nitrianskom kraji.....	
4.1.4	Náhradný dopyt v Žilinskom kraji.....	
4.1.5	Náhradný dopyt v Banskobystrickom kraji.....	
4.1.6	Náhradný dopyt v Prešovskom kraji.....	
4.1.7	Náhradný dopyt v Košickom kraji.....	
4.2	Vývoj zamestnanosti	
4.2.1	Prognóza zamestnanosti v Trnavskom kraji do roku 2016.....	
4.2.2	Prognóza zamestnanosti v Trenčianskom kraji do roku 2016	
4.2.3	Prognóza zamestnanosti v Nitrianskom kraji do roku 2016	
4.2.4	Prognóza zamestnanosti v Žilinskom kraji do roku 2016	
4.2.5	Prognóza zamestnanosti v Banskobystrickom kraji do roku 2016	
4.2.6	Prognóza zamestnanosti v Prešovskom kraji do roku 2016	
4.2.7	Prognóza zamestnanosti v Košickom kraji do roku 2016	
4.3	Dodatočná potreba zamestnancov do roku 2016.....	
4.3.1	Dodatočná potreba zamestnancov do roku 2016 v Trnavskom kraji.....	
4.3.2	Dodatočná potreba zamestnancov do roku 2016 v Trenčianskom kraji	
4.3.3	Dodatočná potreba zamestnancov do roku 2016 v Nitrianskom kraji	
4.3.4	Dodatočná potreba zamestnancov do roku 2016 v Žilinskom kraji	
4.3.5	Dodatočná potreba zamestnancov do roku 2016 v Banskobystrickom kraji	
4.3.6	Dodatočná potreba zamestnancov do roku 2016 v Prešovskom kraji	
4.3.7	Dodatočná potreba zamestnancov do roku 2016 v Košickom kraji	
5	Disparity na trhu práce	
5.1	Prognóza disparít na trhu práce v Trnavskom kraji v období 2015-2016	
5.2	Prognóza disparít na trhu práce v Trenčianskom kraji v období 2015-2016.....	
5.3	Prognóza disparít na trhu práce v Nitrianskom kraji v období 2015-2016	
5.4	Prognóza disparít na trhu práce v Žilinskom kraji v období 2015-2016	
5.5	Prognóza disparít na trhu práce v Banskobystrickom kraji v období 2015-2016.....	
5.6	Prognóza disparít na trhu práce v Prešovskom kraji v období 2015-2016	
5.7	Prognóza disparít na trhu práce v Košickom kraji v období 2015-2016	
6	Zhrnutie parciálnych výsledkov.....	

Zhrnutie

Predkladaná štúdia predstavuje **jedinečný informačný zdroj o budúcej očakávanej štruktúre trhu práce** tak v SR, ako aj v jednotlivých krajoch. Sú v nej analyzované výsledky modelu prognózovania vývoja na trhu práce MVTP v1.0 v krátkodobom horizonte do roku 2016, ktoré sú vďaka podrobnej štruktúre výnimočné nie len na národnej, ale aj na medzinárodnej úrovni.

Vzhľadom na rozsiahlu požadovanú štruktúru prognóz bola z vlastnej iniciatívy riešiteľského tímu a nad rámec projektového zadania vytvorená osobitná príloha k prognóze očakávaných budúcich potrieb zamestnancov s názvom „**Príloha k prognóze očakávaných budúcich potrieb zamestnancov v roku 2016 a do roku 2020**“, v ktorej sa nachádzajú prognózy dodatočnej potreby zamestnancov do roku 2020 (osobitne v jednotlivých rokoch 2015, 2016, ..., 2020) vo všetkých podskupinách zamestnaní klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 s početnosťou nad 50 zamestnancov a súčasne vo všetkých krajoch SR. Štúdia bola rozdelená podľa logických aspektov trhu práce na prognózy dopytu, ponuky a disparít na trhu práce do roku 2016.

V štúdii boli identifikované vývojové trendy a realizované **krátkodobé prognózy počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce** v rozdelení podľa stupňa dosiahnutého vzdelania (alfabetický symbol podľa klasifikácie ISCED) a absolvovaného odboru vzdelania (5 miestny kód klasifikácie odborov vzdelania KOV) osobitne pre absolventov stredných a vysokých škôl, ďalej **krátkodobé prognózy počtu zamestnancov odchádzajúcich zo zamestnania v dôsledku demografických faktorov, krátkodobé prognózy zamestnanosti a celkovej dodatočnej potreby zamestnancov podľa sekcií ekonomických činností a podskupín zamestnaní SK ISCO-08**. Nakoniec, komparáciou prognóz ponuky a pracovných príležitostí boli **determinované disparity na trhu práce v prognózovanom horizonte do roku 2016. Všetky tieto prognózy a analytické závery boli bez výnimky realizované aj na regionálnej úrovni v jednotlivých krajoch**.

Počty denných absolventov prichádzajúcich na trh práce zo stredných škôl budú každoročne v prognózovanom horizonte prevažovať nad počtom denných absolventov vysokých škôl približne 1,35 násobne v roku 2015 a 1,5 násobne v roku 2016. Celkovo, do roku 2016 príde na trh práce približne 130 000 absolventov, z ktorých bude 70 % zo stredných škôl.

Pri stredoškolských absolventoch prichádzajúcich na trh práce budú kumulatívne do roku 2016 dominovať skupiny odborov 24 – Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba II (približne 8 100 absolventov), 26 – Elektrotechnika (6 300 absolventov), 36 – Stavebníctvo, geodézia a kartografia (5 800 absolventov) a 63 – Ekonomika a organizácia, obchod a služby I a II (9 200, resp. 16 500 absolventov), 79 – Úplné stredné vzdelanie na gymnáziu (viac ako 9 400 absolventov). Predovšetkým výrazné počty absolventov v posledných dvoch uvedených skupinách odborov sú

kriticky vysoké. Už v predchádzajúcich výstupoch projektu totiž bolo identifikované, že títo absolventi si nenachádzajú optimálne uplatnenie na trhu práce. Z konkrétnych odborov vzdelania budú okrem gymnázií, hotelových a obchodných akadémií dominovať odbory ako autoopravár (takmer 3 300 absolventov), kuchár či mechanik elektrotechnik (približne 2 000-2 200 absolventov v horizonte prognóz).

Na druhej strane, pri absolventoch vysokých škôl budú dominovať predovšetkým absolventi netechnických odborov vzdelania ako ekonomika a manažment podniku, právo, manažment, sociálna práca, či masmediálne štúdiá. Absolventi týchto odborov si pri tom hľadajú uplatnenie na trhu práce najťažšie a majú najvyššie podiely zamestnaných na stredoškolských pozíciách. Podrobná analýza týchto skutočností bude súčasťou nasledujúcej aktivity projektu s názvom „Komplexná analýza uplatniteľnosti absolventov na trhu práce za 1. polrok 2015“. Pozitívne však je, že medzi odborními vzdelania s najväčším počtom absolventov budú aj všeobecné lekárstvo, financie, bankovníctvo a investovanie, výrobné technológie, farmácia, aplikovaná informatika a informatika, pre ktorých v korešpondujúcich zamestnaniach rastú a v krátkodobom horizonte aj budú rásť pracovné príležitosti.

Náhrada pracovných síl v dôsledku odchodu zamestnancov do starobného dôchodku (a iných demografických faktorov) tvorí najvýraznejší faktor tvorby pracovných príležitostí v SR. Samotná úroveň zamestnanosti totiž aj napriek výraznejšiemu nárastu v roku 2014 zaznamenáva v SR a jej jednotlivých regiónoch len relatívne nízku variabilitu. Teda práve odchod zamestnancov do starobného dôchodku výrazne prevažuje pri prognózach budúcich potrieb zamestnancov.

Do roku 2016 sa v SR vytvorí takmer 100 000 pracovných príležitostí v dôsledku náhrady pracovných síl (náhradný dopyt). Pritom sa očakáva každoročný rast úrovne agregovaného náhradného dopytu v horizonte prognóz. V podrobnejších členeniach však môžeme sledovať rozdielny vývoj náhradného dopytu. Predovšetkým pri špecialistoch, pomocných pracovníkoch a technikmi a odbornými pracovníkmi, pri ktorých sa spolu s a pracovníkmi v službách a obchode očakáva najvyššia úroveň náhrady pracovných síl, bude trend vývoja zväčša klesajúci. To znamená, že v zamestnaniach týchto hlavných tried sú prítomné výrazné počty zamestnancov bezprostredne pred odchodom do starobného dôchodku. Z hlavnej triedy špecialistov sú to predovšetkým lekárske a učiteľské zamestnania..

Podskupinami zamestnaní s najvyššou náhradou pracovných síl v krátkodobom horizonte prognóz sú predovšetkým upratovačky (takmer 6 200 odchádzajúcich do starobného dôchodku do roku 2016), učitelia v základných školách (približne 3 000 odchádzajúcich z trhu práce do starobného dôchodku a v dôsledku iných demografických faktorov do roku 2016), predavači, pracovníci v oblasti

súkromnej bezpečnosti, odborní pracovníci v oblasti účtovníctva a vodiči nákladných automobilov a kamiónov (náhradný dopyt na úrovni od 2 500 do 2 900). Medzi zamestnania s najvyššou náhradou pracovných síl budú patriť aj zámočníci a nástrojári, ale aj špecialisti v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly (zhodne po 1 700 zamestnancov odchádzajúcich do starobného dôchodku).

Z hľadiska odvetví budú najvyššie počty pracovných príležitostí v krátkodobom horizonte do roku 2016 vytvorené v dôsledku odchodu zamestnancov do starobného dôchodku v priemysle (približne 17 300 uvoľnených pracovných miest), z ktorých budú dominovať predovšetkým montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení. Za priemyslom bude nasledovať vzdelávanie s takmer 14 000 uvoľnenými pracovnými miestami, a to predovšetkým pri učiteľoch v základných školách. Z hľadiska stupňa dosiahnutého vzdelania odíde najväčší počet zamestnancov v horizonte prognóz do roku 2016 z kategórie „vyučení“ (približne 25 000), ktorí budú nasledovaní zamestnancami s 2. st. vysokoškolského štúdia (18 800 zamestnancov odchádzajúcich do starobného dôchodku).

Okrem uvoľnených pracovných miest v dôsledku odchodu zamestnancov do starobného dôchodku vytvára pracovné príležitosti aj samotný ekonomický vývoj, resp. vývoj počtu pracovných miest a zamestnaných. Táto zložka bude tvoriť v nasledujúcich dvoch rokoch agregovane približne 28 % celkového počtu vytvorených pracovných príležitostí. Ekonomický vývoj, resp. vznik a zánik pracovných miest je však **dôležitý predovšetkým z hľadiska zmien štruktúry zamestnanosti**. Niektoré zamestnania sú totiž na ústupe a iné zamestnania zas výrazne rastú. Opačné vývojové trendy zamestnanosti sa tak nulujú a následne sa v agregovanom pohľade javia ako nevýznamné. Avšak zmeny štruktúry zamestnanosti spôsobené ekonomickým vývojom sú veľmi dôležité k určeniu celkovej dodatočnej potreby zamestnancov v budúcnosti.

V SR, rovnako ako vo väčšine vyspelých krajinách sveta, rastie dopyt v dôsledku ekonomického vývoja (úroveň zamestnanosti) v zamestnaniach s potrebou vysokej kvalifikácie a na strane druhej klesá dopyt po zamestnancoch s potrebou najnižšej kvalifikácie. Tieto trendy sa však výraznejšie prejavujú až v strednodobom horizonte. V krátkodobom horizonte do roku 2016 bude vývoj ešte významne ovplyvňovaný výrazne pozitívnym vývojom zamestnanosti v súčasnosti predovšetkým v priemysle, vďaka ktorému zaznamenajú najvyšší nárast kvalifikovaní pracovníci a remeselníci (nárast zamestnanosti o takmer 11 000 zamestnancov). Za nimi budú nasledovať technici a odborní pracovníci (nárast zamestnanosti do roku 2016 o približne 7 700 zamestnancov) a operátori a montéri strojov a zariadení (nárast o 6 600 zamestnancov). Už z vyššie uvedeného dôvodu sa v krátkodobom horizonte počas najbližších dvoch rokov neočakáva pokles zamestnanosti ani v jednej hlavnej triede zamestnaní. Približná stagnácia až veľmi mierny rast sa očakáva pri pomocných pracovníkoch a kvalifikovaných pracovníkoch v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve.

Vyššie uvedené skutočnosti sa v krátkodobom horizonte výraznejšie líšia od tých strednodobých. V strednodobom horizonte sa vo vyššej miere budú prejavovať technologické zmeny a automatizácia, aj vďaka ktorým sa bude zrýchľovať rast dopytu po špecialistoch a technikoch a klesať dopyt po pomocných pracovníkoch, ale aj kvalifikovaných pracovníkoch v poľnohospodárstve. Tieto výsledky sa nachádzajú vo výstupe "Prognóza očakávaných budúcich potrieb zamestnancov do roku 2020".

Celkovo do roku 2016 vzrastie zamestnanosť v SR o viac ako 38 000, pričom výraznejší nárast sa očakáva predovšetkým v roku 2015, v ktorom tento nárast bude na úrovni 1,2 % (23 000 zamestnancov). Najvýraznejší absolútny nárast zamestnanosti do roku 2016 sa očakáva v podskupinách zamestnaní Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov, Montážni pracovníci v strojárkej výrobe, Predavači, Zámočníci a nástrojári, Technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave, Strojárski špecialisti, Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení, Zvárači a rezači kovov (nárast zamestnanosti od 550 do 1 550 do roku 2016). Aj v krátkodobom horizonte bude celkový rast zamestnanosti hnaný predovšetkým našimi najdôležitejšími odvetviami, priemyslom a obchodom. Po dlhšej dobe sa tiež očakáva bod obratu vo vývoji stavebníctva, ktoré sa v roku 2015 mierne naštartuje a odrazí od najnižšej hodnoty zamestnanosti v histórii SR, ktorú dosiahlo v roku 2014. Táto zmena bude hnaná predovšetkým rastúcim dopytom po investíciách a produkcii stavebníctva, ktoré sú dôsledkom nízkych úrokových sadzieb, nízkej inflácie a kvantitatívneho uvoľňovania.

Celkový počet pracovných príležitostí, ktoré budú v budúcnosti k dispozícii, resp. celková dodatočná potreba zamestnancov tak vznikne súčtom uvoľnených pracovných miest v dôsledku odchodu zamestnancov do starobného dôchodku a zmeny zamestnanosti v horizonte prognóz. Do roku 2016 bude potrebné dodatočne zamestnať približne 137 600 osôb. Výraznejšia dodatočná potreba zamestnancov sa očakáva práve v rokoch 2015-2016. Jej vyššia úroveň v nasledujúcich dvoch rokoch je predovšetkým dôsledkom očakávaní priaznivejšieho ekonomického vývoja v SR.

Celkovo, najvyššia absolútna dodatočná potreba zamestnancov kumulovane do roku 2016 bude pri špecialistoch (približne 23 300 osôb), a to aj napriek nižšiemu rastu zamestnanosti v tejto hlavnej triede zamestnaní v krátkodobom horizonte. Pracovné príležitosti budú pri týchto pracovných miestach tvorené v krátkodobom horizonte predovšetkým výraznými počtami zamestnancov odchádzajúcich z trhu práce do starobného dôchodku. Ďalej pri technikoch a odborných pracovníkoch (vyše 22 000 osôb) a kvalifikovaných pracovníkoch a remeselníkoch (takmer 21 000 osôb). Na druhej strane, najnižšia je pri menej početných hlavných triedach zamestnaní – pri kvalifikovaných pracovníkoch v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve a riadiacich pracovníkoch.

Z hľadiska odvetví bude najvyšší počet pracovných príležitostí agregovane do roku 2016 v priemysle (31 000), obchode (17 500), vzdelávaní (14 000) a zdravotníctve (9 400).

Situácia na trhu práce je v každom okamihu výslednicou pôsobenia ponuky a dopytu na trhu práce. Vďaka analýze vzájomného pôsobenia týchto dvoch aspektov na trhu práce sú v piatej kapitole predkladanej štúdie identifikované budúce krátkodobé disparity na trhu práce medzi ponukou a dopytom. Vo všeobecnosti vývoj disparít nie je trendový, alebo riadiaci sa podľa nejakého všeobecného pravidla. V každom roku sú totiž počty absolventov prichádzajúcich na trh práce nezávislé od vývoja zamestnanosti a vývoja počtu zamestnancov odchádzajúcich do starobného dôchodku. Z týchto dôvodov nie je možné priamo prognózovať disparity na trhu práce, ale je nutné vytvárať osobitné prognózy ponuky a dopytu na trhu práce tak, ako to bolo riešené aj v tejto aktivite.

Celkové počty absolventov prichádzajúcich na trh práce v SR sa vo všeobecnosti výrazne neodlišujú od dodatočnej potreby zamestnancov a v strednodobom horizonte ani nemožno očakávať výrazný odklon od takéhoto vývoja. V krátkodobom horizonte a predovšetkým v roku 2015 bude situácia však výraznejšie pozitívnejšia ako v ďalších rokoch, keď počet pracovných príležitostí bude prevažovať nad počtom absolventov prichádzajúcich na trh práce o približne 9 000. V roku 2016 sa však tieto počty vyrovnajú a počty pracovných príležitostí budú približne zhodné s počtom prichádzajúcich absolventov na trh práce (na úrovni 65 až 66 tis. absolventov/pracovných príležitostí). Je to však zárukou stability trhu práce v SR, kedy môžeme očakávať uplatnenie väčšiny absolventov na trhu práce a stále ostanú pracovné príležitosti aj pre ostatnú neuspokojenú ponuku na trhu práce – uchádzačov o zamestnanie. V roku 2015 tak bude aj dostatočný priestor na ďalšie znižovanie nezamestnanosti. Pri čisto kvantitatívnom agregovanom pohľade na disparity na trhu práce je tak vývoj pozitívny a absolventi škôl budú mať dostatok pracovných príležitostí na trhu práce. Pri zohľadnení aj kvalitatívneho aspektu, a teda vhodnosti pracovných príležitostí pre konkrétnych absolventov, je však situácia kritickejšia.

Zatiaľ, čo pri absolventoch stredných škôl bude v krátkodobom horizonte výrazne prevyšovať dopyt po nich v zamestnaniach s potrebou stredoškolského vzdelania, pri vysokoškolských absolventoch je situácia každoročne výrazne opačná. Teda počty absolventov vysokých škôl výrazne prevyšujú a budú každoročne prevyšovať nad počtom pracovných príležitostí vhodných pre týchto absolventov. Množstvo z nich si tak nebude môcť nájsť uplatnenie na korešpondujúcich pracovných pozíciách a bude sa musieť uspokojiť aj so zamestnaním s potrebou nižšej kvalifikácie. Absolventi stredných škôl však budú každoročne nedostatkoví na trhu práce. Predovšetkým v roku 2015, kedy bude vytvorených o takmer 20 000 pracovných príležitostí vhodných pre absolventov stredných škôl viac, ako bude samotný počet absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce. Očakáva sa však postupné znižovanie týchto disparít v ďalších rokoch.

V konečnom dôsledku tak budú vysokoškolskí absolventi nútení pracovať na stredoškolských pozíciách, čo sa deje aj v súčasnosti. Napriek tomu, že v SR rastie počet pracovných príležitostí pre vysokokvalifikovaných zamestnancov s ukončenou vysokou školou, počty absolventov vysokých škôl stále výrazne prevyšujú tieto pracovné miesta. Z dlhodobého hľadiska však vzhľadom na uvedené trendy možno očakávať stabilizovanie tejto situácie a postupné znižovanie týchto disparít na trhu práce. Bez výraznejších zásahov do systému vzdelávania však táto zmena nastane až vo vzdialenej budúcnosti.

Predkladaný materiál má ambíciu vytvoriť čo najkvalitnejší podklad o očakávanej situácii na trhu práce v krátkodobom horizonte do roku 2016 (dopyt a ponuka práce) pre rozhodovanie a prijímanie opatrení kompetentnými štátnymi orgánmi. **Riešiteľ získané poznatky z analýzy predkladaných údajov zosumarizuje a predloží návrhy na prijatie čo najefektívnejších opatrení.** Jednotlivé návrhy budú predložené v rámci ďalšej aktivity projektu v dokumente „Návrh odporúčaní vyplývajúcich z prognózy vývoja na trhu práce v roku 2015“.

Krátkodobý výhľad vývoja trhu práce je dôležitý predovšetkým pri prijímaní operatívnych opatrení, ktoré dokážu zamedziť prípadnému negatívnemu vývoju na trhu práce. Na druhej strane, výhľad strednodobý je dôležitý pre prijímanie systematických krokov, ktoré budú zamedzovať ďalšiemu negatívnemu vývoju vo vzdialenejšej budúcnosti.