

PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II



Zabezpečenie relevantných údajov, výpočtov
a vyhodnotenie výsledkov výberových kvalitatívnych
a kvantitatívnych prieskumov u vybraných regionálne
významných zamestnávateľov a expertov
na vybrané odvetvia v roku 2018



ITMS 2014+312031N138

December 2018

Predhovor riešiteľského tímu

Znalosť očakávaného budúceho vývoja na trhu práce je kľúčovým faktorom na relevantné rozhodovanie decíznej sféry v oblasti trhu práce a vzdelávania. Tieto informácie sú tiež veľmi dôležité pre širšiu verejnosť pri voľbe vhodnej kariérnej a vzdelávacej cesty. **Už v súčasnosti sú výsledky prognóz vývoja na trhu práce využívané vo viacerých oblastiach a ich implementácia do rozhodovania decíznej sféry, odbornej, ale aj laickej verejnosti rýchlo akceleruje.** Vzhľadom na rastúci význam prognóz je nevyhnutné zabezpečiť ich kontinuálny vývoj, nepretržité skvalitňovanie a rozširovanie na základe nových dostupných dát a teoretických poznatkov. **Jedným z kľúčových vstupných zdrojov dát sú informácie o potrebách trhu práce pochádzajúce priamo od nositeľov dopytu na trhu práce – zamestnávateľov, ktoré sú získavané prostredníctvom rozsiahlych kvalitatívnych a kvantitatívnych terénnych prieskumov.** Riešiteľský tím preto kládol mimoriadne vysoký dôraz na monitorovanie priebehu, kvantitu a kvalitu výsledkov predmetnej aktivity.

V rámci systému prognóz vývoja na trhu práce sú vyvinuté rozsiahle matematické modely prognózovania jednotlivých ukazovateľov nevyhnutných k relevantnému vyhodnoteniu očakávaného vývoja na trhu práce. Využitie sú pritom najmodernejšie technológie a postupy prognózovania vrátane vývoja úplne nových metodologických aparátov. Vo všeobecnosti však akýkoľvek prognostický model, aj ten najlepší možný, môže zohľadniť len vzťahy v systéme, ktoré v ňom existovali v minulosti. Učenie jednotlivých modelov totiž prebieha na reálnych dátach z minulosti. V súčasnom rýchlo vyvíjajúcom sa svete však nové vzťahy v systéme vznikajú stále rýchlejšie a nedokáže ich zohľadniť akýkoľvek matematický model, ani umelá inteligencia. Kľúčovým vstupom do systémov prognóz sú preto okrem rozsiahlych longitudinálnych databáz aj informácie pochádzajúce od nositeľov dopytu na trhu práce, zamestnávateľov. Sú to práve zamestnávatelia, ktorí vytvárajú a menia štruktúru dopytu na trhu práce v budúcnosti. Majú preto lepšie informácie o očakávanom vývoji ako matematické modely.

Terénny prieskum o potrebách trhu práce patrí pritom medzi najnáročnejšie, pretože tieto informácie nie sú uložené v interných systémoch jednotlivých spoločností a takisto je ich potrebné získavať od strategického manažmentu jednotlivých spoločností.

Je potrebné zdôrazniť, že pokladáme túto aktivitu za jednu z najvýznamnejších a „rozdielových“ práve od iných obdobných aktivít zameraných na prognózovanie v Slovenskej republike. Dôvod je veľmi prozaický, prognózy v krátkodobom a strednodobom horizonte v celej požadovanej hĺbke a šírke (kraj, odvetvie podskupiny zamestnaní) nie je možné zrealizovať bez poznania skutočného detailného stavu a názorov regionálne významných zamestnávateľov a odvetvových expertov, ktorí sú bezpochyby najkompetentnejším partnerom v tejto oblasti. Ambíciou riešiteľského tímu bolo, je a stále bude, aby **finálne výsledky prognóz v maximálne možnej miere zodpovedali realite, zachytili existujúce a vznikajúce trendy a plánované zmeny na trhu práce v horizonte 5 rokov.** Je samozrejmé,

že vzhľadom na otvorenosť národnej ekonomiky by bolo veľmi krátkozraké ignorovať trendy na svetových trhoch, ktoré sa u nás skôr či neskôr prejavia. Fenomén a vplyv Industry 4.0 a jeho miera zohľadnenia bude predmetom nasledujúcich výstupov, ktoré budú obsahovať konkrétne a aktualizované dáta o prognózach v SR.

Významnou komparatívnou výhodou pri riešení tejto aktivity zúročenou v maximálnej miere, **bola dokonalá znalosť podnikov, osobné kontakty a existujúce firemné know how** z riešenia podobných prieskumov u významných zamestnávateľov. Zabezpečenie relevantných údajov, výpočtov a vyhodnotenie výsledkov výberových kvalitatívnych a kvantitatívnych prieskumov u vybraných zamestnávateľov a expertov na vybrané odvetvia v roku 2018 vytvorilo základný predpoklad pre určenie prognóz vývoja na trhu práce v budúcich obdobiach. Štruktúra zamestnanosti v roku 2018 u vybraných zamestnávateľov vybraných do výberovej vzorky tvorila oporný pilier dátovej základne pre dotazníkový zber, jeho obsahovú štruktúru, od ktorej sa odvíjali kvalifikované odhady zamestnávateľov.

Ďalším faktorom, ktorý pozitívne ovplyvnil výsledky, naplnenosť a kvalitu a v konečnom dôsledku aj návratnosť, je súčasná situácia na trhu práce poznačená rastom národného hospodárstva a výrazným a vzrastajúcim nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily, negatívne vnímanie kvality a štruktúry vychádzajúcich absolventov stredných a vysokých škôl. V synergickom efekte spolu s aktuálnym demografickým vývojom (príchodom miléniových menej početných ročníkov absolventov) pôsobili ako silný akcelerátor pozitívnej motivácie zamestnávateľov zúčastniť sa a vyplniť požadované dáta v elektronickom dotazníku.

Uznesenie vlády SR č. 461 zo dňa 10. októbra 2018 k Akčnému plánu inteligentného priemyslu zdôrazňuje význam cieľavedomej aplikácie priebežného analytického systému na sledovanie súčasných a budúcich potrieb trhu práce a definovanie požiadaviek podnikateľskej sféry na vzdelávací systém, s osobitným zreteľom na riešenie významného nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, a to najmä v informačno – technologických, technických a remeselných povolaniach.

Kvalifikované analýzy a prognózy vývoja na trhu práce v prostredí nastupujúcej štvrtej priemyselnej revolúcie sú v SR realizované v gescii **Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky** (ďalej tiež len „MPSVR SR“) podľa **Zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a **Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a to v členení podľa zamestnaní, odvetví a regiónov SR.

Budúci vývoj ponúka nové príležitosti, ale prináša aj nové riziká, a tak predstavuje jedinečné výzvy pre všetky ekonomické subjekty. Štvrtá priemyselná revolúcia a digitálna transformácia spoločnosti

postupne spôsobia komplexnú premenu procesov produkcie výrobkov a poskytovania služieb, ako aj procesov získavania zamestnancov, **obsadzovania pracovných miest a prípravy kvalifikovaných pracovných síl** prostredníctvom počiatočného a následného vzdelávania. Automatizáciou a optimalizáciou procesov bude výrazne ovplyvnený dopyt po pracovných silách v automatizovateľných a algoritmizovateľných činnostiach. Dopyt po viacerých pracovných procesoch zanikne úplne, avšak súčasne sa budú vytvárať nové pracovné príležitosti a nové progresívne oblasti.

V podmienkach štvrtej priemyselnej revolúcie je mimoriadne dôležité zabezpečovať, aby vzdelávanie a príprava pre trh práce na všetkých úrovniach, vrátane rekvalifikácií, pripravovali svojich absolventov v rozsahu žiadanej odbornej kvalifikácie, čo absolventom umožní úspešne zvládať všetky aspekty pracovných procesov v inteligentnom priemysle. Je nevyhnutné vybaviť pracovné sily žiadanými zručnosťami, poskytovať im príležitosti odborného rozvoja, **profesijného a mzdového napredovania**, a to musí byť principiálne zohľadňované taktiež v príslušných sektorových stratégiách, vrátane špecializovaných aktivít zameraných na rozvoj ľudských zdrojov.

Na základe nových profesijno – kvalifikačných požiadaviek musia byť realizované cielené opatrenia na zvyšovanie podielu zamestnaných absolventov v odbore vzdelávania a znižovanie nákladov na zapracúvanie, resp. do vzdelávania absolventov ich zapájaním do praxe priebežne v rámci procesov vzdelávania. Dôležité bude taktiež v súvislosti s uplatňovaním **záruky pre mladých ľudí garantovanej Európskym pilierom sociálnych práv** zabezpečovať včasnú rekvalifikáciu tých absolventov, ktorí nenachádzajú pracovné uplatnenie vo vyštudovanom odbore vzdelania a poskytnúť im po opustení školy možnosť nadobúdať kompetencie v trhom práce požadovaných odboroch.

Aktuálne sa formujúca digitálna spoločnosť pritom kladie mimoriadne vysoké nároky na rýchlosť adaptácie pracovných síl, podnikov a organizácií v rôznych oblastiach, avšak najmä vo vzdelávaní a príprave pre trh práce. Je súčasťou zásadných zmien v zabezpečovaní zvyšujúcich sa potrieb ekonomiky a spoločnosti v smere ku zvyšovaniu kvality života.

K vonkajším faktorom, ktoré budú priamo, resp. nepriamo ovplyvňovať budúci vývoj ekonomiky a spoločnosti, patrí **finančný rámec EÚ na obdobie rokov 2021 až 2027** z hľadiska priorit EÚ a ich implikácií pre jednotlivé krajiny, realizácia regionálneho rozvoja v nových podmienkach nastavenia európskych štrukturálnych a investičných fondov, technická revolúcia, realizácia stratégie SMART (inteligentné mestá a regióny), zmena klimatických a prírodných podmienok a ich dopad na rozvoj štátov a regiónov, **nové pohľady na potrebu práce** z aspektov ako sú demografické zmeny, informačné a komunikačné technológie, zdieľaná ekonomika, nové chápanie bezpečnosti, ochrany súkromia a v neposlednom rade taktiež faktor času, pôsobiaci na kumulovanie alebo eliminovanie rizikových procesov a využívanie nových príležitostí.

V súčasnosti vystupujú do popredia tri kľúčové oblasti, ktoré budú v EÚ financované minimálne v časovom horizonte rokov 2021 až 2027. Po prvé ide o projekty v **energetickej** oblasti na zateplňovanie a zinteligentnenie budov, s cieľom vytvoriť významné počty pracovných miest, podporiť rozvoj stavebníctva a znížiť výdavky domácností na bývanie v oblasti energií o 15 až 18 %. Ďalšou oblasťou je podpora **stratégie „smart – inteligentné technológie“** zameraná na regionálny rozvoj. Prvými priekopníkmi sú projekty inteligentných miest realizované napr. vo Francúzsku, Rakúsku, v Nemecku a v Českej republike. SR síce má asociáciu inteligentných miest, avšak predmetné aktivity sú zatiaľ realizované najmä vo verbálnej podobe. V rámci tejto oblasti ide taktiež o podporu tvorby a rozvoja smart regiónov. Treťou oblasťou podpory je **systémová infraštruktúra**, ako budovanie rýchlostných železníc a rýchlostných **dopravných systémov**, založených na inteligentnom zvládnutí transmisie a integrácie rôznych druhov dopravy. Územia SR sa má predmet podpory týkať v dvoch líniách výstavby, a to východo - západnej a severo - južnej transeurópskej dopravnej trasy.

Nástup nových konceptov riadenia dopravy, kognitívnych robotov a rozvoja **umelej inteligencie**, ako je to prezentované v stratégii Industry 4.0, nepredstavuje samostatne izolovanú oblasť. Zmena je prepojená s vplyvom výroby a používania nových materiálov s originálnymi vlastnosťami, s viackanálovými informačnými tokmi, s vývojom pokročilých senzorických a zabezpečovacích systémov, so sieťovaním dátových skladov, čo všetko vo vzájomnej previazanosti vytvára zložitý, komplexný proces digitalizácie spoločnosti. Do tohto integrovaného procesu sú vťahované všetky segmenty spoločenského systému od produkcie výrobkov, cez poskytovanie služieb, spotrebu domácností až po zdieľanú ekonomiku. V tomto navzájom podmienenom procese postupne dochádza k zásadným zmenám v pohľadoch na potrebu produkcie výrobkov a poskytovania služieb, na **množstvo a charakter ľudskej práce**, ako aj spotrebu obyvateľstva v budúcnosti.

Najmä zabezpečenie potrieb obyvateľstva kvalitnými potravinami bude pod stále výraznejším vplyvom **klimatických zmien**, pred ktorými varuje taktiež Organizácia spojených národov. Budúce reálne riešenia však nie sú v rovine, že potraviny bude možné bezproblémovo nakúpiť a doviezť, ale je nevyhnutné prehodnotiť koncepciu rozvoja poľnohospodárstva na úrovni EÚ, ako aj jej jednotlivých členských štátov, v záujme smerovania k vyššej miere národnej sebestačnosti v potravinách. Uvedené sa významne dotýka veľkej časti regiónov SR, a to nielen z dôvodu tradične agroproduktne využívaného územia, ale taktiež z aspektu rozvoja regionálnej zamestnanosti, vrátane pracovných príležitostí pre nízkokvalifikované pracovné sily. V poľnohospodárstve, potravinárskom priemysle a službách pre poľnohospodárov je v podmienkach **SR a jej jednotlivých regiónov** stále otvorená možnosť zamestnať desiatky tisíc pracovníkov potrebných na výrobu potravín, ktoré budú vždy životne dôležité.

Pôdohospodárstvo a životné prostredie súčasne patria v rámci **Stratégie výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu** (RIS3) k strategickým oblastiam špecializácie SR z hľadiska dostupných vedeckých a výskumných kapacít.

Manažérske zhrnutie



V terénnom prieskume o potrebách trhu práce bolo v roku 2018 oslovených spolu 1 418 podnikov, v ktorých pracuje viac ako 620 tisíc zamestnancov (približne 30 % všetkých zamestnancov v podnikoch v SR). Výberová vzorka pokrývala všetky odvetvia ekonomických činností vo všetkých regiónoch, ako aj všetky najdôležitejšie zamestnania.

Vytvorenie optimálnej vzorky respondentov na zabezpečenie relevantných regionálnych, odvetvovo-profesijných prognóz vývoja na trhu práce bolo v roku 2018 určené na základe kritérií stanovených pre výberový súbor tak, aby pokrývala požadovaný rozsah regionálneho územia, zastúpenie zamestnancov v jednotlivých skupinách zamestnaní a pokrytie všetkých sekcií ekonomických činností. Na základe určenia kritérií pre výberovú vzorku a zároveň analytického spracovania údajov o štruktúre zamestnanosti v roku 2018, ktoré boli implementované v štruktúre dotazníka, bolo možné uskutočniť terénny zber.

Terénny prieskum u významných zamestnávateľov prebiehal prostredníctvom kombinácie osobných rozhovorov v jednotlivých podnikoch a elektronického zberu údajov. Výberová vzorka bola vytvorená na základe pravdepodobnostného stratifikovaného výberu bez opakovania a to tak, aby získané informácie boli reprezentatívne z hľadiska regiónu, odvetvia, veľkostnej kategórie podniku, vlastníctva podniku a predovšetkým z hľadiska jednotlivých zamestnaní klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08. Stratifikácia podľa vlastností podniku a súčasne podľa vykonávaného zamestnania jednotlivých zamestnancov v týchto podnikoch predstavuje výnimočný inovatívny prvok, ktorý necharakterizuje existujúca teória výberového skúmania a kompletný teoretický rámec bol vyvinutý riešiteľským tímom v roku 2017 v spolupráci s poprednými expertami na výberové skúmanie práve pre účely tohto zberu.

Kladené otázky a dotazníky boli personalizované a každý podnik mal rozdielny dotazník vytvorený na základe aktuálnych štruktúr zamestnanosti. Dotazníky boli generované dynamicky pre každý podnik na základe dostupných dát o podniku v roku 2018 z viacerých zdrojov. Do dotazníkov boli importované dáta z viacerých existujúcich informačných systémov, čo umožnilo efektívny zber údajov. To znamená, podniky nevypĺňali žiadne údaje, ktoré už do akýchkoľvek informačných systémov poskytovali, pretože tieto boli automaticky importované do dotazníka. Východiskom na určenie dátovej základne dotazníka bol rok 2018. Tieto skutočnosti umožnili zamerať sa efektívne na podstatu prieskumu, teda definovanie potrieb trhu práce bez akéhokoľvek duplicitného vypĺňania údajov. Podnikatelia tieto skutočnosti privítali pozitívne a vyslovili želanie, aby aj ostatné štatistické zisťovania, prieskumy a informačné

systémy¹ spolu kooperovali, pretože sa tým výrazne eliminuje administratívna záťaž podnikateľov pri vyplňaní dotazníka.

Významnou inováciou prieskumu o potrebách trhu práce v roku 2018 je súčasne vyvinutie zberu údajov dostupného pre všetky právnické a fyzické osoby – podnikateľov v Slovenskej republike. To znamená, že možnosť poskytnúť informácie o potrebách trhu práce majú nie len spravodajské jednotky priamo oslovené riešiteľskou organizáciou, ale všetky podniky a organizácie, ako aj FO podnikatelia v Slovenskej republike. Jednotlivé podniky sú informované o tejto možnosti prostredníctvom zamestnávateľských združení a zväzov. Vzhľadom na rozsiahle využitie prognóz vývoja na trhu práce a ich priamy efekt na budúce štruktúry ponuky na trhu práce, je v záujme samotných zamestnávateľov poskytnúť tieto informácie.



Návratnosť terénneho prieskumu u zamestnávateľov dosiahla 72 %, čo je pri prieskumoch danej náročnosti výrazne nad všeobecným priemerom. Získané informácie sú reprezentatívne vo všetkých stratifikačných oblastiach a predstavujú jeden z kľúčových vstupných zdrojov dát na realizáciu relevantných prognóz vývoja na trhu práce.

Potreby trhu práce definovalo 72 % zamestnávateľov z výberovej vzorky. Návratnosť bola tak analogická s predchádzajúcimi prieskumami o potrebách trhu práce realizovanými v rámci tohto a bezprostredne predchádzajúceho národného projektu. Vzhľadom na to, že výborová vzorka sa mení², možno zovšeobecniť, že budúce potreby trhu práce dokáže odhadnúť približne 70 % zamestnávateľov. Ostatní zamestnávatelia často uvádzali, že by dotazník radi vyplnili, ale vývoj v ich spoločnostiach je závislý od externých faktorov, ktoré nedokážu predvídať a ovplyvniť. Jedná sa predovšetkým o zamestnávateľov, ktorí sú plne závislí od objednávok od veľkých firiem a nevyrábajú finálne produkty pre konečných spotrebiteľov a zamestnávateľov realizujúcich verejné zákazky. Je to však logické, pokiaľ podnik nevyrába finálny statok určený pre konečného spotrebiteľa, dopyt po jeho tovaroch a službách a tým aj jeho dopyt po pracovných silách je závislý od dopytu po finálnych statkoch veľkých spoločností, pre ktoré je subdodávateľom. Strategickými plánmi veľkých spoločností však títo subdodávatelia nedisponujú. Analogický problém majú zamestnávatelia realizujúci verejné zákazky, či už z európskych fondov alebo štátneho rozpočtu, keďže tieto podliehajú verejnému obstarávaniu, ktorého výsledok nevedia predvídať. S týmito skutočnosťami sa však v modeloch prognóz vývoja na trhu práce počíta a

¹ realizované inými súkromnými a verejnými inštitúciami

² výberové vzorky dvoch realizovaných terénnych prieskumov o potrebách trhu práce boli disjunktné, to znamená, že ani jedna zo spoločností nebola oslovená v oboch prieskumoch. Dáta z oboch prieskumov však budú vstupovať do determinácie prognóz vývoja na trhu práce.

je v nich jasne definovaná závislosť medzi subdodávateľskými a odberateľskými spoločnosťami, ako aj závislosť štruktúr zamestnanosti na dopyte verejnej správy.³

Jedná sa o jeden z najťažšie realizovateľných typov prieskumov, keďže požadované informácie nie sú dostupné v interných informačných systémoch spoločností a súčasne ich dokáže vyplniť len vrcholový manažment oboznámený so strategickými plánmi podniku. Tieto informácie síce nie sú osobné, ale jednoznačne sú citlivé pre konkrétne spoločnosti. Je ich možné získať len na základe dlhodobu budovaných vzťahov postavených na vzájomnej dôvere, ktoré má v podmienkach SR jedine realizátor projektu⁴. Aj z týchto dôvodov je návratnosť na úrovni 72 % výnimočná. **Pri terénnych prieskumoch boli dosiahnuté všetky kvalitatívne a kvantitatívne požiadavky a získané dáta sú reprezentatívne vo všetkých stratifikačných oblastiach.**

Terénne prieskumy u zamestnávateľov neboli realizované ako samostatná izolovaná aktivita. Práve naopak, každá položená otázka má svoj presný účel vo vyvinutom modeli prognóz vývoja na trhu práce. Každý požadovaný údaj v dotazníku má preto jasne definovaný účel a použitie v modeloch prognóz vývoja na trhu práce a svoje nezastupiteľné miesto. Informácie v terénnom prieskume u významných zamestnávateľov sa tak nezískavali na účely samostatného vyhodnotenia, ale pretože sú všetky skutočne potrebné na realizáciu prognóz vývoja na trhu práce v definovanom rozsahu. Získané údaje tak nie sú redundantné a ich prioritným účelom nie je izolované vyhodnotenie a analýza, ale integrácia do komplexného systému prognóz vývoja na trhu práce v SR.



Podnikom trvá obsadiť jedno pracovné miesto v priemere 128 dní, čo je približne o 10 dní menej, ako začiatkom roka 2018. Najvýraznejší problém majú pri riadiacich pracovníkoch, kvalifikovaných pracovníkoch v poľnohospodárstve a kvalifikovaných pracovníkoch a remeselníkoch.

V súčasnosti prichádzajú na trh práce početne najslabšie ročníky (tzv. miléniové deti) a z trhu práce odchádzajú početne najsilnejšie povojnové ročníky. Súčasne zažívame najväčšiu ekonomickú expanziu predovšetkým na trhu práce v histórii samostatnosti SR. Dostupné použiteľné pracovné sily rýchlo ubúdajú a miera nezamestnanosti dosahuje historické minimá. To spôsobuje výrazné vrásky na tvárach zamestnávateľov, ktorí majú vďaka expanzii čoraz viac objednávok, avšak nedokážu nájsť dostatok

³ Definované v komplexnej metodike prognóz

⁴ Podnikatelia dôverujú spoločnosti TREXIMA Bratislava ohľadom bezpečnosti poskytnutých dát. Za 25 rokov jej existencie zbiera údaje od podnikov každý štvrtrok a za toto obdobie si vybudovala výnimočný vzťah postavený na dôvere a vzájomnom rešpekte.

pracovních síl na ich realizáciu. Zatiaľ čo v roku 2016 potrebovali zamestnávateľia v priemere 86 dní na obsadenie voľného pracovného miesta, začiatkom roka 2017 to bolo 100 dní, začiatkom roka 2018 už 139 dní a v súčasnosti je to v priemere 128 dní. Najdlhšie ostávajú neobsadené riadiace pozície, pozície pre kvalifikovaných pracovníkov a remeselníkov, operátorov a montérov strojov a zariadení a kvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve. Zatiaľ čo v prvých dvoch prípadoch sa jedná predovšetkým o kvalifikačný problém a nedostatok praxe, v ostatných dvoch je to skôr o nedostatočnom záujme o prácu v danej oblasti. Potvrdzujú to aj zamestnávateľia, ktorí mali možnosť vyjadriť svoj názor aj vo forme voľnej odpovede. Najčastejšie reagovali zamestnávateľia na neochotu mladých ľudí pracovať a ich neadekvátne nároky. Na druhej strane, najkratšie trvá zamestnávateľom obsadiť administratívne pozície (110 dní) a pozície v službách a obchode (80 dní). Svedčí to o všeobecnom trende poklesu záujmu o manuálnu prácu.



Takmer dve tretiny voľných pracovných miest vznikajú v dôsledku bežnej fluktuácie. Len tretina voľných pracovných miest tak predstavuje reálne dodatočné potreby trhu práce.

Je nevyhnutné dôsledne rozlišovať medzi potrebami trhu práce a voľnými pracovnými miestami. Napriek tomu, že tieto pojmy sa často stotožňujú, nevyjadrujú to isté. Až 62 % voľných pracovných miest vzniká bežnou fluktuáciou na trhu práce. To znamená odchodom zamestnanca z pracovného pomeru z rôznych dôvodov (výpoveďou zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa), avšak táto osoba ostáva na trhu práce. Tieto voľné pracovné miesta nezodpovedajú potrebám trhu práce. Napríklad v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb je síce vysoký počet voľných pracovných miest, avšak viac než 90 % z nich tvorí bežná fluktuácia, pretože je to súčasne odvetvie s najnižšími mzdami. Osoby teda hľadajú prácu za vyššiu mzdu a lepšie uplatnenie. Netýka sa to však len nízkoplatených pozícií. Príklad je možné tiež nájsť v oblasti IT, kde je výrazný nedostatok pracovných síl a väčšina vyštudovaných IT-čkárov aj skutočne pracuje v IT sektore. To spôsobuje častý prechod zamestnancov medzi rôznymi zamestnávateľmi, pretože títo zamestnanci si uvedomujú svoju hodnotu a to, že si môžu vybrať vhodného zamestnávateľa. Pokiaľ zamestnanec opustí pracovné miesto, ale ostáva na trhu práce, tak za tohto nie je nutné doplniť „nové pracovné sily“ na trh práce. Takto vzniknuté voľné pracovné miesto totiž nezvyšuje celkový dopyt na trhu práce a negeneruje doplňujúci (resp. dodatočný) dopyt na trhu práce.

Potreby trhu práce vyjadrujú počty osôb, ktoré je potrebné doplniť na trh práce v danom období zo systému formálneho a neformálneho vzdelávania alebo z iných zdrojov pracovných síl (pracovních síl zo zahraničia). Tieto potreby trhu práce sú generované len v prípade, že vznikne nové pracovné miesto alebo z pracovného miesta odíde zamestnanec mimo trh práce a už si nehľadá prácu (starobný

a invalidný dôchodok, dobrovoľná nezamestnanosť, úmrtie a pod.). Len týmto spôsobom vzniká previs dopytu nad ponukou na trhu práce. V súčasnosti len približne tretina voľných pracovných miest predstavuje reálne doplňujúce potreby trhu práce. V najväčšej miere vznikajú nové pracovné miesta v IT sektore, kde viac ako polovica voľných pracovných predstavuje aj skutočné doplňujúce (dodatočné) potreby trhu práce.

V súčasnosti je však podiel bežnej fluktuácie na počte voľných pracovných miest nižší ako na prelome rokov 2017 a 2018, kedy bol na úrovni 65 %. Nie je to dôsledkom znižujúcej sa fluktuácie, ale výraznejším rastom počtu novovzniknutých pracovných miest, ktoré tvoria takmer tretinu voľných pracovných miest v súčasnosti.



Podnikatelia sú v súčasnosti pozitívne naladení. Viac ako polovica podnikov očakáva nárast úrovne produkcie do roku 2024 a len 5 % očakáva pokles úrovne vyprodukovaných tovarov a služieb oproti roku 2018.

Takmer 52 % podnikov očakáva do roku 2024 nárast úrovne produkcie. Najviac zamestnávateľov očakáva nárast úrovne produkcie v Bratislavskom a Prešovskom kraji (62%, resp. 57 %). Na druhej strane len 40 % zamestnávateľov očakáva rast produkcie v Žilinskom kraji. Rastové očakávania sú zrejmé predovšetkým v odvetví informačných a komunikačných technológií, kde až 85 % zamestnávateľov očakáva nárast úrovne vyprodukovaných služieb do roku 2023. Výrazne pozitívne rastové tendencie očakávajú tiež zamestnávatelia v oblasti finančníctve a poisťovníctve a veľkoobchode a maloobchode s taktiež viac ako 84 percentným podielom spoločností, ktoré očakávajú nárast úrovne vyprodukovaných tovarov a služieb. Na druhej strane spektra sa nachádza odvetvie ťažby a stavebníctva, kde očakáva rast produkcie len pätina, resp. štvrtina zamestnávateľov. Za nimi nasledujú odvetvia dopravy a poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu, v ktorých len približne tretina zamestnávateľov očakáva nárast.



Podnikatelia očakávajú 11 percentný nárast zamestnanosti do roku 2024, čo predstavuje priemerný rast o 1,8 % ročne. Až 25 % nárast zamestnanosti do roku 2024 očakávajú zamestnávatelia v odvetví veľkoobchodu a maloobchodu. Pokles zamestnanosti o 6 % očakávajú zamestnávatelia v ťažbe a dobývaní.

V porovnaní s rokom 2018 podniky oslovené v prieskume očakávajú, že úroveň zamestnanosti do roku 2023 vzrastie o približne 11 %, čo korešponduje aj s oficiálnymi makroekonomickými prognózami Ministerstva financií SR. Najrýchlejšie by pritom mala narásť zamestnanosť v Obchode o 25 % do roku

2024, čo predstavuje priemerný ročný rast na úrovni 3,7 %. Nasleduje odvetvie informačných a komunikačných technológií s administratívnymi a podpornými službami s očakávaným priemerným medziročným rastom zamestnanosti do roku 2024 na úrovni 3,1 %. Na druhej strane, odvetvie ťažby očakáva ďalší pokles zamestnanosti o približne 6 % do roku 2024. Mierny pokles, resp. stagnáciu v počte zamestnancov očakávajú zamestnávateľia v oblasti dodávky elektriny, plynu, vody, ale aj v oblasti odpadového hospodárstva a v poľnohospodárstve. V priemyselnej výrobe, v našom najpočetnejšom odvetví z hľadiska počtu zamestnancov, očakávajú zamestnávateľia priemerný ročný rast zamestnanosti o 2 %.



Z hľadiska hlavných tried zamestnaní SK ISCO-08, oproti roku 2018, by mal do roku 2024 rásť v najvyššej miere počet Pracovníkov v službách a obchode (nárast o 21 %), Pomocných pracovníkov (nárast o 14 %) a Operátorov strojov a zariadení (nárast o 12 %).

Zamestnávateľia definovali svoje potreby aj z hľadiska jednotlivých zamestnaní a pri agregácii na hlavné triedy zamestnaní očakávajú najvyššie rastové tendencie pri Pracovníkoch v službách a obchode, kde by mala rásť zamestnanosť v priemere o 3,2 % ročne do roku 2024. Východiskom bol pre nich rok 2018, pričom dotazníkové spracovanie priamo obsahovalo konkrétne podnikové dáta z roku 2018. Tento rast bude hnaný predovšetkým výraznými rastovými očakávaniami v zamestnaniach ako Pokladníci a predavači lístkov, Predavači a Vedúci predajne. Napriek tomu, že pri špecialistoch sa očakáva len 8 percentný nárast zamestnanosti do roku 2024, čo predstavuje priemerný ročný rast na úrovni 1,1 %, v tejto hlavnej triede zamestnaní je množstvo konkrétnych zamestnaní s očakávaným výrazným rastom. Prakticky pri všetkých špecialistoch v oblasti IT ako Vývojári softvéru, Softvéroví analytici, Aplikační programátori, Špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí očakávajú zamestnávateľia oproti roku 2018 nárast počtu zamestnancov do roku 2024 o viac než 30 %. Vo výraznej miere bude tiež rásť počet pracovných miest pre Operátorov a montérov strojov a zariadení, čo je treťou najpočetnejšou hlavnou triedou zamestnaní v podmienkach SR (po Špecialistoch a Technikoch a odborných pracovníkoch). Zamestnávateľia očakávajú oproti roku 2017 nárast počtu pracovných miest o 12 % do roku 2024, čo predstavuje priemerný ročný nárast zamestnanosti o 1,9 %. O viac ako 17 % sa zvýši počet pracovných miest pre Montážnych pracovníkov (operátorov) v strojárkej výrobe a 14 % nárast počtu pracovných miest očakávajú zamestnávateľia aj pri zamestnaniach Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov, Operátori zariadení v hutníckom a zlievarenskom priemysle.



Až 56 % pracovných pozícií považujú zamestnávatelia za náročné obsadiť. Nenáročné na obsadenie alebo s nízkou náročnosťou obsadenia je len 8 % pracovných miest. Až 47 % pracovných miest je náročné obsadiť v dôsledku nedostatku pracovných síl s požadovaným odborom vzdelania a 17 % v dôsledku neatraktivity pracovnej pozície.

Aktuálny nedostatok pracovných síl komplikuje situáciu zamestnávateľom pri obsadzovaní pracovných miest. Zatiaľ čo v roku 2017 bolo približne 24 % pracovných pozícií s vysokou náročnosťou obsadenia a 25 % s vyššou náročnosťou obsadenia, v súčasnosti je až 29 % pracovných pozícií s vysokou a 27 % s vyššou náročnosťou obsadenia. Situácia sa tak pre zamestnávateľov zhoršuje. Takmer polovica zamestnávateľov považuje pracovné miesto za náročné obsadiť v dôsledku nedostatku vhodných pracovníkov s požadovaným odborom vzdelania. Približne 17 % pracovných pozícií je náročné obsadiť v dôsledku nízkej atraktivity vykonávanej práce a v 12 % prípadov sa jedná o mzdový nesúlad (uchádzači majú vyššie mzdové nároky). Výrazný podiel pracovných miest tiež na úrovni 13 % je náročné obsadiť v dôsledku nedostatočnej praxe uchádzačov.