

PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II



Strednodobá prognóza potrieb trhu práce v horizonte 5 rokov v roku 2018



ITMS 2014+312031N138

Apríl 2019

Predhovor riešiteľského tímu

Hospodárstvo Slovenskej republiky zaznamenalo počas posledných rokov významné **pozitívne výsledky**, čo je v súlade s európskym trendom. Medzi konkrétne prejavy tohto javu patrí jednoznačne zlepšenie situácie na trhu práce, zvýšenie zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti, aj keď v súvislosti s tým nemožno opomenúť pretrvávajúce regionálne rozdiely.

Európska komisia (ďalej len „EK“) v Správe o Slovensku 2019 označila hospodársky vývoj našej krajiny za „pôsobivý“ a „vytvárajúci predpoklady pre výraznejší budúci rast“. Upozorňuje zároveň, že produktívny potenciál našej krajiny stále obmedzujú, okrem iného, pretrvávajúce nedostatky v určitých oblastiach trhu práce a v školstve. Predpokladá však, že vplyvom dobre navrhnutých reformných politík a strategických investícií by sa mohli zmierniť prekážky rastu a ekonomika by tým mohla byť ochránená pred potenciálnym spomalením.

Je však realitou, že v súvislosti s predpovedaním **ďalšieho ekonomického vývoja** sa v čoraz väčšej miere začínajú skloňovať slová „útlm“ „recesia“, resp. „kríza“, a to tak v európskom ako aj celosvetovom meradle. Aj na Slovensku sú v tomto období na „pulze dňa“ aktuálne dlhodobé výzvy, medzi ktoré patrí napr. starnutie obyvateľstva, inovačné procesy, digitalizácia a ich vplyv na situáciu na trhu práce.

Už samotná skutočnosť, že patríme medzi krajiny EÚ s najrýchlejšie starnúcou populáciou (druhé miesto medzi krajinami EÚ) je faktorom nesporne potvrdzujúcim potrebu prognózovania dodatočnej potreby pracovných síl do roku 2024. Je to práve náhrada pracovných síl, ktorá tvorí prevažnú časť **potrieb trhu práce už v strednodobom horizonte**. Ide o náhradu vyvolanú odchodom zamestnancov z trhu práce, a to predovšetkým do starobného dôchodku. Predpokladá sa, že silné populačné ročníky – osoby narodené v období 1953-1958 – budú tvoriť podstatnú časť osôb opúšťajúcich trh práce do roku 2024.

Digitalizácia a ďalšie inovačné procesy sú nemenej vplyvným faktorom vyvolávajúcim požiadavky na dôsledný monitoring potrieb trhu práce z aspektu požadovaných kompetencií pracovných síl, očakávaných odborných vedomostí a zručností absolventov stredných a vysokých škôl. Analýzy týchto kompetencií a prognózovanie potrieb trhu práce v strednodobom horizonte sa už v predchádzajúcom období prejavili ako významný predpoklad ich úspešnej implementácie do systému celoživotného vzdelávania.

Popri prognózovaní potrieb zamestnancov v podnikoch a organizáciách, nevynímajúc potreby organizácií verejného sektora, sa potvrdila aj opodstatnenosť identifikácie celospoločenských potrieb fyzických osôb – podnikateľov a zamestnancov u týchto osôb.

Na základe aktuálnych údajov o vývoji a štruktúrach zamestnanosti za rok 2018 sa tak predstavujú v predkladanom dokumente strednodobé prognózy dodatočnej potreby pracovných síl komplexne za celú skladbu relevantných subjektov pôsobiacich na trhu práce, a to tak v súvislosti s ekonomickou expanziou, ako aj náhradou pracovných síl.

Strednodobé prognózy sú realizované v rámci národného projektu **„Prognózy vývoja na trhu práce v Slovenskej republike II“ v gescii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej 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, **Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a **Zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Realizácia strednodobých prognóz vývoja na trhu práce je v súlade s prioritami stanovenými **Nariadením Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde plus (ESF+)** zo dňa 30. mája 2018 (COM/2018/382 final) a s aktuálnym dokumentom EÚ **Smerom k udržateľnej Európe do roku 2030 zo dňa 30. januára 2019** (COM (2019) 22 final), s cieľom podporovať členské štáty v tom, aby zabezpečili vysoké úrovne zamestnanosti obyvateľstva a disponovali kvalifikovanou a dostatočne prispôsobivou pracovnou silou pripravenou pre trh práce budúcnosti.

Prioritnými oblasťami hospodárskej a sociálnej politiky EÚ a jej členských štátov sú zamestnanosť, vzdelávanie, sociálne začlenenie a zdravie, ktoré sú v integrálnej väzbe so systematickým zlepšovaním prístupu k zamestnaniu pre všetkých uchádzačov o zamestnanie, s osobitným zreteľom na mladých ľudí a dlhodobo nezamestnaných, ako aj neaktívnych osôb, a to pri plnom rešpektovaní zásad ustanovených v Európskom pilieri sociálnych práv vyhlásenom Európskym parlamentom, Radou a Komisiou dňa 17. novembra 2017.

Zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, podpora samostatnej zárobkovej činnosti, ako aj sociálnej ekonomiky, sú organicky prepojené s modernizáciou služieb zamestnanosti s cieľom kvalifikovane analyzovať a prognózovať budúce potreby zručností pracovných síl a zabezpečovať včasnú a účinnú pomoc a podporu účastníkom trhu práce v záujme zosúladovania ponuky práce s požiadavkami podnikov a organizácií.

Kvalifikované prognózy vývoja na trhu práce sú nenahraditeľné na efektívnu podporu úspešných prechodov medzi zamestnaniami, profesijnej i regionálnej mobility, s osobitným zreteľom na aspekty účasti žien na trhu práce, zlepšovanie vyváženosti medzi pracovným a súkromným životom, vrátane primeraných podmienok starostlivosti o deti, zdravého a bezpečného pracovného prostredia eliminujúceho riziká úrazovosti, chorobnosti v podmienkach nevyhnutnej adaptácie ľudských zdrojov,

ale aj podnikov a podnikateľov, na nové výzvy spojené so štvrtou priemyselnou revolúciou a masívnou digitalizáciou celej spoločnosti.

Na úspešné zvládanie nových industrializačno-digitalizačných výziev je nevyhnutné zabezpečiť relevantné údaje o očakávaných budúcich požiadavkách na kvalifikované pracovné sily, ktoré sú základným predpokladom zvyšovania kvality a účinnosti systémov vzdelávania a prípravy pre trh práce, ako aj ich relevantnosti k požiadavkám trhov práce budúcnosti, s osobitným zreteľom na nadobúdanie kľúčových kompetencií v oblasti vedy, technológií, strojárstva, matematických a najmä digitálnych zručností.

Dynamika zmien v národnom hospodárstve si vyžaduje venovať špecifickú pozornosť adresnej podpore rovnakého prístupu, a to najmä znevýhodnených skupín, ku kvalitnému a inkluzívnemu vzdelávaniu a odbornej príprave a ich úspešnému ukončovaniu, a to už od vzdelávania v ranom detstve cez sekundárne a terciárne vzdelávanie, vrátane vzdelávania dospelých.

Kvalifikované predvídanie zmien a nových potrieb zručností absolventov vzdelávania v súlade s platnou národnou a medzinárodnou legislatívou rozvíja príležitosti na zvyšovanie úrovne vedomostí, zručností a spôsobilostí absolventov vzdelávania a nadobúdanie zamestnávateľmi žiadaných kompetencií pre všetkých obyvateľov s prihliadnutím na požiadavky inteligentnej špecializácie, zručností potrebných na využívanie efektívnych podporných technológií priemyselnej transformácie, horizontálnej a vertikálnej sektorovej spolupráce, odbornej prípravy ľudských zdrojov, vytváranie sietí a partnerstiev medzi vzdelávacími inštitúciami, výskumnými a technologickými centrami, podnikmi a ich zoskupeniami, vrátane mikropodnikov a subjektov sociálnej ekonomiky.

Strednodobé prognózy vývoja na trhu práce v SR v regionálnych štruktúrach zohľadňujú taktiež potreby ekologickejšej, nízkouhlíkovej produkcie a spotreby jednotlivých ekonomických statkov, a to aj prostredníctvom zlepšovania informačných zdrojov využívaných na environmentálnu adaptáciu zručností a kvalifikácií, vytváranie nových pracovných miest v sektoroch súvisiacich so životným prostredím, klímou, energetikou a biotechnológiami.

Strednodobý horizont udržateľného rozvoja uspokojujúceho potreby súčasných obyvateľov bez ohrozenia možností budúcich generácií napĺňať ich vlastné potreby je dôležitým imperatívom formovania štruktúr vzdelávania na stredných a vysokých školách tak, aby absolventi vzdelávania boli schopní zvyšovať racionalitu produkcie výrobkov a poskytovania služieb v priestore slobody a demokracie podporujúcej dosahovanie vysokej úrovne produktivity, prosperity a blahobytu pri rešpektovaní zásad ochrany a rozvoja sociálnych a environmentálnych podmienok života celej spoločnosti v rámci aplikovaných politík inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu v jednotlivých regiónoch SR.

Manažérske zhrnutie



Potreby trhu práce sú tvorené potrebami zamestnancov v podnikoch, potrebami zamestnancov u Fyzických osôb-podnikateľov a celospoločenskou potrebou Fyzických osôb-podnikateľov. Súčasné a budúce potreby trhu práce sú identifikované komplexne a konzistentne za všetky tieto kategórie.

Za ostatných 5 rokov prebieha v podmienkach SR sústavný a výrazný progres v sledovaní a vyhodnocovaní potrieb trhu práce. Prakticky ešte ani v roku 2011 neexistovala ani len akákoľvek relevantná definícia toho, čo to vlastne potreby trhu práce sú, a to napriek tomu, že tento pojem sa v diskusiách vágne používal. Až realizáciou Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR nastala nová éra sledovania potrieb trhu práce, ktoré boli prvýkrát jasne definované a kvantifikované. Od tohto obdobia je komplexný aparát sledovania potrieb trhu práce pravidelne aktualizovaný, inovovaný a rozširovaný vzhľadom na širokospektrálne využitie v celospoločenskom kontexte.

Prvým vyvinutým ukazovateľom v roku 2013 bola dodatočná potreba zamestnancov, ktorá vyjadrovala budúci počet pracovných príležitostí, ktoré nebudú uspokojené z aktuálne zamestnaných osôb. Skladala sa z expanzného dopytu vyjadrujúceho rozdiel medzi počtom vzniknutých a zaniknutých pracovných miest a nahradzujúceho dopytu vyjadrujúceho počet uvoľnených pracovných miest v dôsledku odchodu zamestnancov z trhu práce.

Spôsob výpočtu dodatočnej potreby zamestnancov prešiel viacerými inováciami a vylepšeniami, dlhú dobu však tento ukazovateľ zahŕňal len potreby zamestnancov v jednotlivých podnikoch a organizáciách¹. Zamestnancov však potrebujú aj fyzické osoby – podnikatelia (FO-podnikatelia), ktorých nie je zanedbateľný počet, a preto boli všetky modely výrazne inovované a v roku 2018 rozšírené aj na túto dôležitú oblasť národného hospodárstva. Pilotné výsledky z roku 2018 priniesli množstvo nových a zaujímavých informácií. Taktiež však boli identifikované viaceré výzvy, ktoré boli vyriešené a v predkladanej štúdii sa nachádzajú historicky najlepšie a najrelevantnejšie prognózy štruktúr zamestnanosti u FO-podnikateľov.

Cieľom riešiteľského tímu však bolo zohľadniť potreby trhu práce skutočne komplexne. To znamená zahrnúť všetky kategórie národného hospodárstva, kde by mohli vznikať potreby trhu práce. Zväčša sa hovorí o tom, koľko potrebujeme zamestnancov, koľko je voľných pracovných miest a pod., do súčasnosti sa však v úvahách len zriedkakedy uvažovalo o tom, že spoločnosť ako celok potrebuje

¹ V analýze ďalej používame aj skrátenú formu dodatočná potreba zamestnancov v podnikoch. Sú v nej však zahrnuté aj potreby organizácií verejného sektora.

aj samotné Fyzické osoby - podnikateľov. Je to zväčša spôsobené tým, že pre túto kategóriu existuje len málo indikátorov. Napríklad to, že máme málo obkladačov, ktorí by nám obložili kúpeľňu alebo málo kaderníkov, ktorí by nás ostrihali, sa nedozvieme z počtu voľných pracovných miest. Tieto osoby totiž dopytuje spoločnosť ako celok, ktorá však neinzeruje voľné pracovné miesta. Napriek tomu sú aj tieto osoby potrebné a tiež budú musieť byť pripravené v systéme celoživotného vzdelávania.

Riešiteľský tím preto súčasne vyvinul model celospoločenských potrieb fyzických osôb - podnikateľov, ktorého historicky prvé výsledky boli súčasťou predchádzajúcich prognóz realizovaných v roku 2018. Na základe týchto prvotných skúseností a spätnej väzby používateľov bol model fyzických osôb – podnikateľov významne inovovaný. Predovšetkým boli zahrnuté nové komplexné zdrojové informácie o veku fyzických osôb – podnikateľov, ktoré umožnili významný kvalitatívny posun pri prognózach nahradzujúceho dopytu.

Dodatočná potreba zamestnancov v podnikoch, dodatočná potreba zamestnancov u fyzických osôb - podnikateľov a celospoločenská potreba fyzických osôb - podnikateľov² tvoria spolu **dodatočnú potrebu pracovných síl**, ktorá je finálnym a komplexným pohľadom na dodatočný dopyt po práci v podmienkach SR. V predkladanej štúdii sa nachádzajú prognózy dopytu vo všetkých uvedených kategóriách na roky 2019-2020. **Prognózy sú realizované na základe aktuálnych dát o vývoji a štruktúrach zamestnanosti v definovaných členeniach v roku 2018.**

Schéma č.1: Potreba doplnenia pracovných síl

Schéma č.1: Štruktúra potreby doplnenia pracovných síl



² Jedná sa o fyzické osoby-podnikateľov vrátane slobodných povolání a samostatne hospodáriacich roľníkov.



V rokoch 2016 a 2017 bola v podmienkach SR zaznamenaná historicky najvyššia expanzia na trhu práce. Počet zamestnancov rástol o viac ako 50 tisíc ročne. V roku 2018 začal rast zamestnanosti mierne spomaľovať aj v dôsledku nedostatku vhodných pracovných síl.

Rok 2017 bol typický pokračujúcou výraznou ekonomickou expanziou na trhu práce z roku 2016. Počet zamestnaných osôb vzrástol v roku 2017 o približne 52 tisíc osôb, pričom v roku 2016 bol tento nárast historicky najvyšší na úrovni 55 tisíc osôb. V roku 2018 takisto pokračovala výrazná ekonomická expanzia, ktorá však pozvoľna spomaľuje. Počet zamestnancov v roku 2018 vzrástol o približne 46 tisíc osôb. Spomalenie rastu je sčasti spôsobené aj nedostatkom vhodných pracovných síl v podmienkach SR, pracovné príležitosti totiž vznikali vo väčšej miere, avšak množstvo pracovných miest ostalo neobsadených. Tento nárast bol hnaný opäť predovšetkým priemyslom, kde vzrástol počet zamestnaných osôb o približne 10 tisíc a na prelome rokov 2017 a 2018 presiahol priemysel predkrízovú úroveň zamestnanosti. Vo významnej miere rástol aj počet zamestnancov vo Vzdelávaní a v Stavebníctve o 7 tisíc, resp. 5 tisíc.

Na druhej strane, ani výrazná ekonomická expanzia nedokázala zastaviť ďalší pokles poľnohospodárstva, ktoré kontinuálne od roku 2015 klesá a v roku 2018 poklesol počet zamestnaných osôb o ďalších približne 1,3 tisíc osôb.

V roku 2018 a 2017 sa však vystupňoval problém nedostatku pracovných síl predovšetkým v priemysle a v skutočnosti v SR vzniklo väčšie množstvo pracovných príležitostí ako v roku 2016. Boli však uspokojené v menšej miere ako v roku 2016, keďže počet disponibilných uchádzačov o zamestnanie, ako aj počet absolventov prichádzajúcich na trh práce bol v roku 2018 výrazne nižší ako v roku 2016. Výrazný nedostatok pracovných síl v súčasnosti brzdí rast zamestnanosti a ekonomiky.

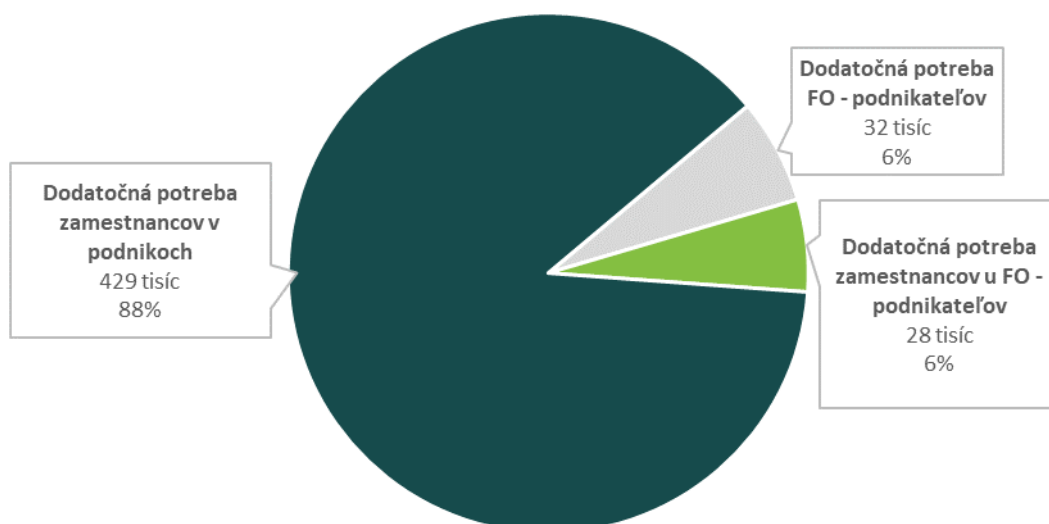
Výrazná ekonomická expanzia na trhu práce z predchádzajúcich rokov bude pokračovať aj v roku 2019. Od roku 2020 sa očakáva, že expanzia na trhu práce bude v dôsledku prehrievania ekonomiky mierne spomaľovať, stále však bude na vysokých úrovniach. Prináša to výrazný potenciál pre ďalší pokles nezamestnanosti a rast úrovne zamestnanosti. Povolenie zamestnávania cudzincov z tretích krajín v oblastiach s nedostatkom pracovných síl môže výrazne pomôcť k historicky najvyšším nárastom zamestnanosti a ekonomiky, ak sa podarí uspokojiť aj neuspokojený dopyt z obdobia predchádzajúcich rokov, resp. obsadiť nakumulované voľné pracovné miesta z ostatných troch rokov.



Dodatočná potreba trhu práce do roku 2024 bude na úrovni 490 tisíc osôb.
Takmer 90 % z nich budú potrebovať podniky,
6 % bude tvoriť celospoločenská potreba fyzických osôb – podnikateľov
a zvyšok bude predstavovať potreba zamestnancov u fyzických osôb -
podnikateľov.

Dodatočné potreby trhu práce vyjadrujú budúci dopyt na trhu práce, ktorý vznikne nad rozsah v súčasnosti zamestnaných osôb. To znamená, že ich bude možné uspokojiť jedine z radov v súčasnosti nezamestnaných osôb, absolventov prichádzajúcich na trhu práce alebo osobami zo zahraničia (Slováci pracujúci v zahraničí a príslušníci iných krajín). Podniky budú do roku 2024 potrebovať dodatočne približne 430 tisíc osôb, ďalších 32 tisíc osôb bude predstavovať celospoločenské potreby FO-podnikateľov a 28 tisíc zamestnancov budú dodatočne potrebovať FO-podnikatelia.

Graf č. 0.1: Dodatočná potreba pracovných síl v období 2019-2024



Zdroj: TREXIMA Bratislava



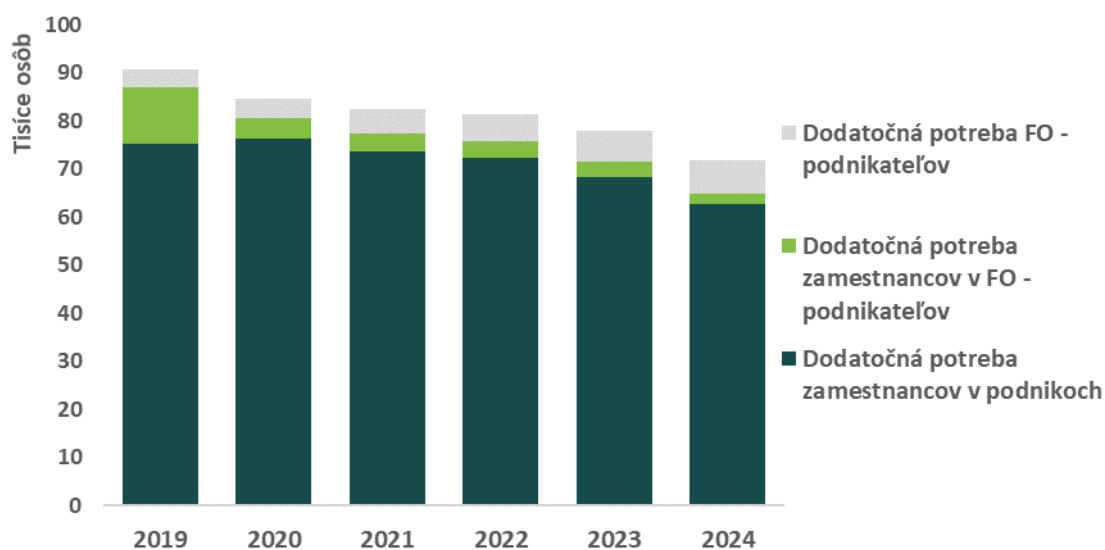
Celková dodatočná potreba trhu práce bude do roku 2024 klesať z približne 95 tisíc v roku 2019 na 78 tisíc v roku 2024.

V rokoch 2019-2024 sa očakáva postupný pokles celkovej dodatočnej potreby trhu práce v SR. Zatiaľ, čo v roku 2019 bude na trhu práce dodatočne potrebných približne 91 tisíc osôb, v roku 2024 bude táto potreba menej ako 72 tisíc osôb. Tento pokles bude hnaný predovšetkým očakávaným poklesom ekonomickej expanzie od roku 2020. Postupný pokles ekonomickej expanzie v podmienkach SR je očakávaný aj v oficiálnych makroekonomických prognózach Ministerstva financií SR.

Pokles potrieb trhu práce bude podmienený predovšetkým poklesom dopytu po zamestnancoch v podnikoch a u FO-podnikateľov. Naopak, celospoločenská potreba FO-podnikateľov bude v dôsledku zvyšujúcej sa náhrady pracovných síl v rokoch 2019-2024 narastať z takmer 4 tisíc v roku 2019 na 7 tisíc osôb v roku 2024.

V priebehu rokov 2019-2024 dôjde ku zmene hlavných faktorov vytvárajúcich dopyt na trhu práce. Zatiaľ, čo v nasledujúcich dvoch rokoch bude pri tvorbe pracovných príležitostí dominovať prevažne ekonomická expanzia, na prelome rokov 2020-2021 sa tento trend obráti a dominovať bude predovšetkým náhrada pracovných síl

Graf č. 0.2: Vývoj dodatočnej potreby pracovných síl v období 2019-2024



Zdroj: TREXIMA Bratislava



Náhrada pracovných síl bude mierne dominovať pri tvorbe pracovných príležitostí a jej podiel na potrebách trhu práce bude každoročne do roku 2024 narastať.

Približne 51 % pracovných príležitostí v rokoch 2019-2024 bude tvorených náhradou pracovných síl, teda dopytom vyvolaným odchodom zamestnancov z trhu práce, predovšetkým do starobného dôchodku. Podiel náhrady pracovných síl na celkovej potrebe trhu práce bude do roku 2024 medziročne rásť z 37 % v roku 2019 na 67 % v roku 2024. Je to spôsobené očakávaným postupným

utlmovaním ekonomickej expanzie, ktorá je v súčasnosti na historických maximách a odchodom silných povojnových populačných ročníkov³ z trhu práce v SR práve v období najbližších 6-tich rokov.



Celospoločenská potreba FO-podnikateľov bude v najväčšej miere zo všetkých kategórií podmienená náhradou pracovných síl. Spôsob jej uspokojenia je však výrazne odlišný od uspokojovania potrieb zamestnancov.

Náhrada pracovných síl bude pritom najvýznamnejším faktorom pri celospoločenskej potrebe FO-podnikateľov, kde bude súčasne ekonomická expanzia záporná. To znamená, že v agregátnom ponímaní bude mierne klesať počet FO-podnikateľov. Do roku 2024 sa očakáva pokles ich počtu o približne 6 tisíc, pričom pokles bude postupne utlmovaný. Tento trend však nie je nový, ich počet klesá kontinuálne za ostatných 10 rokov. Obrat v tomto trende sa očakáva práve v roku 2024, od ktorého by mal počet fyzických osôb – podnikateľov stagnovať, resp. mierne rásť. Súčasne je však veková štruktúra FO-podnikateľov omnoho viac naklonená k starším ročníkom ako je to pri zamestnancoch. Očakáva sa, že v období rokov 2019-2024 odíde z trhu práce takmer 38 tisíc FO-podnikateľov. Po odčítaní zápornej expanzie sa tak očakáva, že spoločnosť bude dodatočne potrebovať 32 tisíc FO-podnikateľov v najbližších 6-tich rokoch.

Celospoločenská potreba FO-podnikateľov je však odlišná od potrieb zamestnancov, pretože ich uspokojenie je omnoho flexibilnejšie. Zatiaľ, čo pri potrebe zamestnancov potrebujú zamestnávateľia osoby, ktoré sú schopné vykonávať danú činnosť, celospoločenská potreba FO-podnikateľov je uspokojená trhom samotným. Potreby zamestnávateľov sú v omnoho väčšej miere závislé na systéme vzdelávania a štruktúre absolventov prichádzajúcich na trh práce. Celospoločenská potreba FO-podnikateľov je skôr definovaná množstvom tovarov a služieb, ktoré dopytuje spoločnosť.

V prípade nedostatku vhodných fyzických osôb - podnikateľov, ktorí by tieto tovary a služby realizovali, vzrastie ich cena rýchlejšie ako mzdy zamestnancov pri nedostatku pracovných síl u zamestnávateľov. V prípade rastu cien tovarov a služieb ponúkaných fyzickými osobami - podnikateľmi, spôsobeného ich nedostatkom, bude toto prázdne miesto na trhu relatívne rýchlo vyplnené konkurenciou. V konečnom dôsledku tak celospoločenská potreba fyzických osôb -

³ Najsilnejšie populačné ročníky z tejto kategórie sú osoby narodené v období rokov 1953-1958, ktoré dosiahli v roku 2017 59-64 rokov. Jedná sa o rodičov tzv. Husákových detí. Práve tieto silné populačné ročníky budú tvoriť prevažnú časť odchádzajúcich z trhu práce do roku 2024.

podnikateľov môže byť uspokojená aj rozširovaním produkcie iných podnikov a fyzických osôb - podnikateľov.

Tieto javy môžeme sledovať aj v súčasnom období. Dlhodobý pokles počtu FO-podnikateľov nie je v prevažnej miere spôsobený poklesom dopytu po ich tovaroch a službách, ale zaberaním ich oblasti podnikania inými FO-podnikateľmi a podnikmi. To vždy neznamená, že FO-podnikateľ bol z trhu vytlačený konkurenciou, ale pri jeho odchode z trhu práce nebol nahradený novým FO-podnikateľom, ale rozširovaním produkcie ostatných podnikateľských subjektov. Bez ohľadu na to, akým spôsobom bude celospoločenská potreba FO-podnikateľov uspokojená, osoby budú v týchto oblastiach potrebné buď ako FO-podnikatelia alebo ako zamestnanci v podnikateľských subjektoch zaberajúcich danú časť trhu.



V období rokov 2019-2024 príde na trh práce takmer 280 tisíc absolventov stredných a vysokých škôl. Ich počet bude v dôsledku demografických faktorov medziročne klesať do roku 2021. Následne sa očakáva mierny nárast ich počtu do roku 2024.

Absolventi prichádzajúci na trh práce sú dôležitou súčasťou ponukovej stránky trhu práce. Ich počet bude mať prevažne klesajúce tendencie. Je to spôsobené predovšetkým demografickými faktormi. Na trh práce totiž prichádzajú početne najslabšie ročníky, tzv. miléniové deti⁴. Klesajúci trend sa začne obracať v roku 2022 vďaka rastu počtu stredoškolských absolventov prichádzajúcich na trh práce. Práve v rokoch 2020-2021 totiž budú prichádzať na trh práce absolventi narodení v rokoch 2002-2003, kedy sa narodilo historicky najmenej detí v podmienkach SR. Rast pôrodnosti nastal práve na prelome rokov 2003-2004, čoho dôsledkom je aj očakávaný rast počtu stredoškolských absolventov prichádzajúcich na trh práce v rokoch 2022-2024. V období rokov 2019-2024 príde na trh práce spolu 275 tisíc absolventov. Jedná sa o osoby, ktoré ukončia niektorý zo stupňov vzdelania v SR a nebudú pokračovať v ďalšom štúdiu.

⁴ Pôrodnosť v podmienkach SR klesala prakticky od tzv. Husákových detí (od 80-tych rokov 20. storočia) až do roku 2003, kedy sa narodilo len takmer polovičné množstvo detí v porovnaní s najpočetnejším rokom 1979. Historicky najslabšími ročníkmi v podmienkach SR sú osoby narodené tesne po roku 2000 v období rokov 2001-2005. Práve tieto osoby budú predstavovať významnú časť absolventov prichádzajúcich na trh práce do roku 2024.



Absolventi prichádzajúci na trh práce nepokryjú dopyt po pracovnej sile na trhu práce. Aj v budúcnosti bude preto **v prípade správnych rozhodnutí decíznej sféry priestor na znížovanie nezamestnanosti** a počet voľných pracovných miest bude aj naďalej narastať.

V súčasnosti sme svedkami nezvyčajnej situácie na trhu práce, v ktorej Slovensko ešte v minulosti nebolo. Dopyt na trhu práce výrazne prevyšuje ponuku. To so sebou prináša pozitívne, ale aj negatívne efekty. Súčasný stav výrazne posilňuje postavenie zamestnancov na trhu práce voči zamestnávateľom. Zatiaľ, čo v minulosti mali na trhu práce navrch zamestnávateľa, ktorí si mohli vybrať z radov uchádzačov o pracovné miesto, dnes sú to práve zamestnávateľa bojujúci o každého zamestnanca. Táto situácia prirodzene vedie ku konkurenčnému boju na trhu práce vyúsťujúcemu do výrazného rastu miezd a znižovania nezamestnanosti. Počty voľných pracovných miest sú súčasne na historických maximách.

Takáto situácia bude na trhu práce v SR pretrvávať aj v nasledujúcich rokoch! Práve spojenie výraznej ekonomickej expanzie, odchodu z trhu práce najpočetnejších populačných ročníkov a príchodu na trh práce historicky najmenej početných ročníkov bude aj v období rokov 2019-2024 stupňovať nedostatok pracovných síl v SR. Zatiaľ, čo potreby trhu práce v podmienkach SR budú kumulatívne do roku 2024 na úrovni takmer 490 tisíc osôb, na trh práce príde len približne 280 tisíc absolventov. V optimistickom prípade, ak by sa všetci absolventi zamestnali v podmienkach SR, by sa dopyt zamestnávateľov uspokojil len na úrovni približne 57 %.

Aj v budúcnosti tak bude v podmienkach SR priestor na znižovanie nezamestnanosti, pretože zamestnávateľa budú musieť siahnuť aj na tých nezamestnaných, ktorých predtým považovali za ťažko uplatniteľných. Zamestnávateľa však môžu uspokojiť svoj dopyt aj pracovníkmi zo zahraničia, predovšetkým pracovníkmi z tretích krajín. Rovnako ho môžu uspokojiť aj občanmi SR pracujúcimi v zahraničí, ak by sa im podarilo ich finančne motivovať k návratu.



Umožniť zamestnávateľom zamestnávať cudzincov z tretích krajín je ekonomicky prospešné pre SR v prípade, že sa jedná o oblasti so skutočným nedostatkom pracovných síl. Avšak v prípade, že nedostatok pracovných síl je určený nesprávne, tak zahraniční pracovníci znižujú mzdy a zamestnanosť domáceho obyvateľstva. **Voľné pracovné miesta pritom nevyjadrujú nedostatok pracovných síl.**

Je nevyhnutné zdôrazniť, že zamestnávateľ má ekonomický motív (zisk) na rozdiel od štátu, ktorý má zabezpečovať čo najlepšiu situáciu v krajine a v spoločnosti. Tieto dva rôzne motívy spolu môžu kladne korelovať, ale nemusia. To znamená, ekonomická motivácia zamestnávateľov môže, ale nemusí byť pre štát a spoločnosť prospešná. Závisí to predovšetkým na opatreniach decíznej sféry. Pokiaľ štát

vytvorí veľmi dobré podmienky na zamestnávanie cudzincov, automaticky to u zamestnávateľov spôsobí nižšiu motiváciu zamestnávať nezamestnané osoby, prípadne motivovať Slovákov pracujúcich v zahraničí vrátiť sa a pracovať v SR.

Ide o lavírovanie na tenkom ľade, pretože na druhej strane, v prípade skutočného nedostatku pracovných síl v jednotlivých oblastiach je nevyhnutné zamestnávateľom podať každú možnú pomoc pri obsadení pracovných miest, vrátane podpory zamestnávania zamestnancov z tretích krajín. Takýto krok je ekonomicky výhodný pre SR. V tomto prípade sú totiž zahraničné pracovné sily komplementárne⁵ k domácim pracovníkom a neznižujú úroveň ich zamestnanosti ani ich mzdy, rastie však agregátový počet zamestnaných osôb, úroveň produkcie, spotreby, ako aj daňových príjmov štátu.

Avšak v prípade, že zamestnávateľ bude zamestnávať osoby zo zahraničia v oblastiach, kde existujú vhodné tuzemské voľné pracovné sily na výkon danej práce, **tak to negatívne ovplyvní domáce obyvateľstvo a ekonomiku SR.** V takomto prípade sú zahraničné pracovné sily substitučné, teda vytvárajú konkurenciu pre domáce obyvateľstvo a znižujú ich mzdy, zamestnanosť, spotrebu a nesú so sebou aj množstvo negatívnych celospoločenských problémov a prispievajú k spoločenskému pnutiu.

Preto je nevyhnutné, **aby decízna sféra pri povolení zamestnávať cudzincov z tretích krajín skutočne dbala na to, či v podmienkach SR neexistujú pracovné sily v daných oblastiach, resp. či pracovné miesta sú skutočne nedostatkové. Na kvalite práve tejto informácie závisí to, či Slovenská republika využije súčasnú pozitívnu situáciu vo svoj prospech alebo nie.** Pri identifikácii nedostatkových profesií je tiež dôležité zdôrazniť, že **voľné pracovné miesta nevyjadrujú potreby trhu práce!** Ako bolo identifikované aj v rámci terénnych prieskumov u podnikateľov a živnostníkov, približne dve tretiny voľných pracovných miest je tvorených bežnou fluktuáciou. V tomto prípade sa tak jedná predovšetkým o pracovné miesta, na ktorých z nejakého dôvodu nedokážu zamestnávatelia udržať pracovnú silu (napríklad v dôsledku nízkych miezd). **Považovať tento ukazovateľ za prioritný pri identifikácii nedostatkových profesií je preto metodicky nesprávne s možnými negatívnymi dopadmi na hospodárstvo v SR.**



Dodatočná potreba pracovných síl v priemysle v období 2019-2024 bude na úrovni viac ako 110 tis. osôb. Obchod bude potrebovať takmer 60 tisíc osôb. Z relatívneho pohľadu však bude najvyšší dopyt v IT sektore a v činnostiach v oblasti nehnuteľností na úrovni približne 30 % súčasného počtu pracujúcich.

⁵ resp. doplnkové. Pracovné sily nekonkurujúce domácejmu obyvateľstvu na trhu práce. viď napr. Borjas,2016

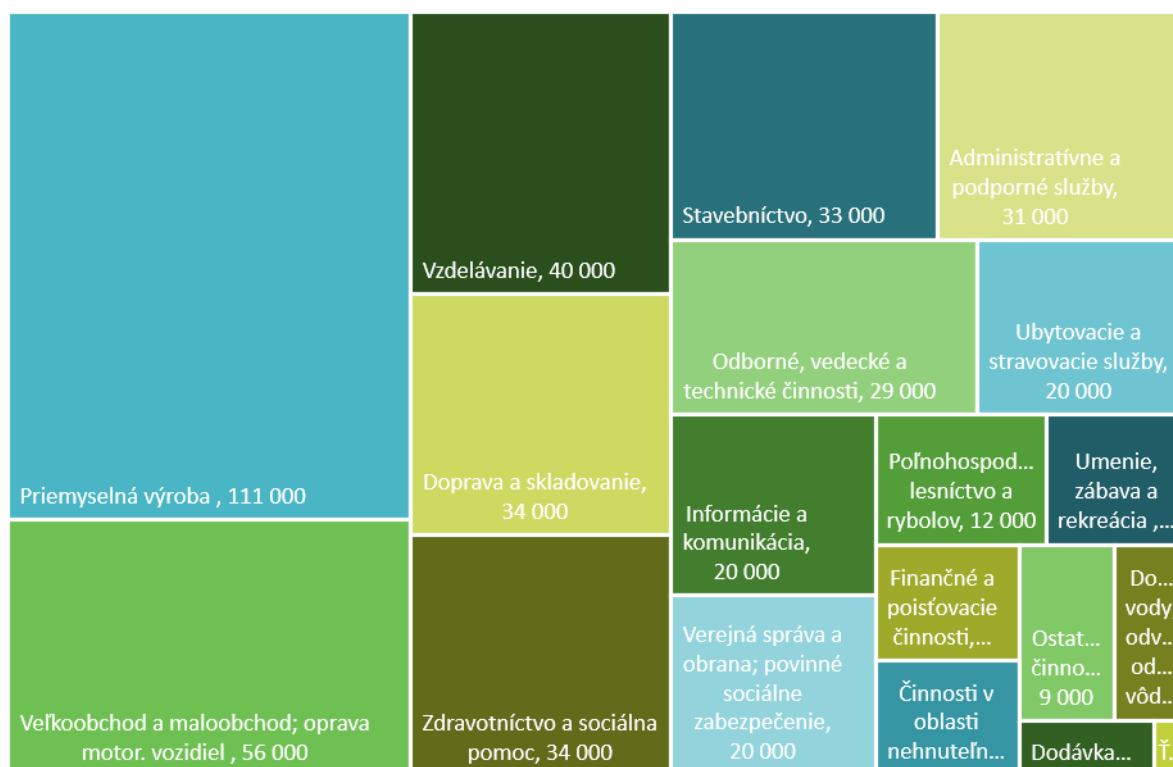
Dve početne najdôležitejšie odvetvia v SR, priemysel a obchod, budú dominovať potrebám trhu práce v SR aj v budúcnosti. Približne tretina pracovných príležitostí vytváraných v budúcnosti bude práve v týchto dvoch odvetviach. V priemysle bude celková dodatočná potreba pracovných síl⁶ v období rokov 2019-2024 na úrovni 111 tisíc osôb, v obchode bude potreba trhu práce polovičná na úrovni približne 56 tisíc osôb. V oboch týchto odvetviach sa však očakáva postupný medziročný pokles dodatočnej potreby trhu práce súvisiacej predovšetkým s miernym utlmením ekonomickej expanzie po roku 2020. V oboch odvetviach však bude rásť úroveň náhrady pracovných síl. V oboch týchto odvetviach bude približne polovica pracovných príležitostí tvorených práve náhradou pracovných síl.

Významný počet pracovníkov bude tiež potrebovať sektor vzdelávania (40 tisíc osôb), a zdravotníctvo (34 tisíc osôb). V oboch prípadoch sa však jedná o odvetvia s vysokým podielom náhrady pracovných síl na celkových potrebách trhu práce. Vo vzdelávaní bude tvoriť náhrada pracovných síl až 72 % celkovej potreby trhu práce, v zdravotníctve bude na úrovni 50 %. Vyšší podiel náhrady pracovných síl na potrebe trhu práce ako vo vzdelávaní bude mať len ťažba so 100 % podielom, dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu so 75 % podielom, poľnohospodárstvo s 85 % podielom a verejná správa s 80 % podielom náhrady pracovných síl na celkovej potrebe trhu práce. Na druhej strane, najnižšiu mieru náhrady pracovných síl na potrebách trhu práce na úrovni 16 % bude mať IT sektor, kde bude vo výraznej miere prevažovať ekonomická expanzia.

Pri analýze potrieb trhu práce je však nevyhnutné zohľadniť aj relatívne hľadisko, pretože práve to vyjadruje akútnosť nájdenia vhodných pracovníkov. Najvyšší podiel dodatočnej potreby pracovných síl na zamestnanosti bude v IT sektore. Tento sektor so 70 tisíc pracujúcimi osobami nepatrí medzi najväčšie v podmienkach SR, preto ani jeho potreby trhu práce v absolútnom ponímaní nemôžu patriť medzi najvyššie. Dodatočné potreby pracovných síl v tomto sektore budú v období rokov 2019-2024 na úrovni 20 tisíc osôb. V relatívnom vyjadrení tak približne ku každému tretiemu pracujúcemu v IT sektore bude potrebné do roku 2024 doplniť ďalšiu osobu. Potreby trhu práce budú v tomto sektore na úrovni približne 30 % jeho súčasnej zamestnanosti. Aj z týchto dôvodov je práve IT-sektor jeden z tých, ktorý pociťuje akútny nedostatok pracovných síl. Uspokojenie potrieb IT sektoru je dôležitým faktorom pre budúcu konkurencieschopnosť v národných ale aj medzinárodných podmienkach. Podobný podiel potrieb trhu práce na zamestnanosti bude mať aj odvetvie Činnosti v oblasti nehnuteľností s celkovým počtom pracujúcich na úrovni 30 tisíc a potrebami trhu práce v období 2019-2024 na úrovni 9 tisíc osôb.

⁶ vrátane potrieb zamestnancov u živnostníkov, v podnikoch, ako aj celospoločenských potrieb živnostníkov.

Graf č. 0.3: Dodatočná potreba pracovných síl v odvetviach národného hospodárstva v období 2019-2024



Zdroj: TREXIMA Bratislava



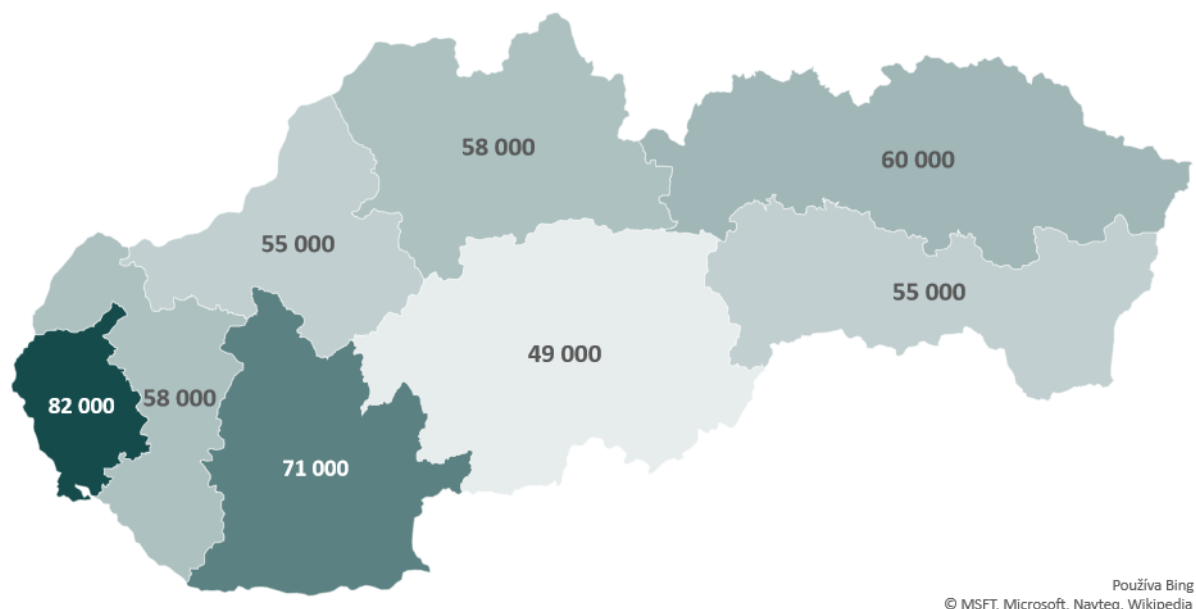
Najvyššia dodatočná potreba pracovných síl na úrovni približne 82 tisíc osôb bude v období 2019-2024 v Bratislavskom kraji. Vysoká potreba trhu práce bude tiež v Nitrianskom kraji na úrovni 71 tisíc osôb. V ostatných krajoch bude štruktúra potrieb trhu práce vyrovnannejšia od 60 tisíc osôb v Prešovskom kraji po 49 tisíc osôb v Banskobystrickom kraji.

Bratislavský kraj je regiónom s najvyššou potrebou pracovných síl v období 2019-2024 na úrovni 82 tisíc osôb. V dôsledku významnej investície Jaguar Land Rover bude potreba trhu práce v Nitrianskom kraji tiež relatívne vysoká na úrovni takmer 71 tisíc osôb. Na druhej strane spektra sa s dodatočnou potrebou pracovných síl na úrovni 49 tisíc osôb nachádza Banskobystrický kraj, za ktorým nasleduje Košický kraj s celkovou potrebou pracovných síl do roku 2024 na úrovni 55 tisíc osôb.

Až 24 % podiel dodatočnej potreby pracovných síl na celkovej zamestnanosti bude mať Trnavský kraj, za ktorým v tomto relatívnom ponímaní bude nasledovať Nitriansky kraj s podielom 23 %. Na druhej strane, najnižší podiel potrieb trhu práce do roku 2024 na zamestnanosti bude v Košickom, Bratislavskom a Žilinskom kraji, kde sa bude pohybovať na úrovni pod 20 %.

Vo všetkých krajoch, okrem Trnavského a Nitrianskeho, bude podiel náhrady pracovných síl predstavovať viac ako 50 % celkovej dodatočnej potreby pracovných síl. V Trnavskom kraji bude náhrada pracovných síl tvoriť 44 % a v Nitrianskom kraji 47 % pracovných príležitostí.

Graf č. 0.4: Dodatočná potreba pracovných síl v období 2019-2024 podľa krajov SR



Zdroj: TREXIMA Bratislava



Špecialisti, pracovníci v službách a obchode a operátori a montéri strojov a zariadení budú tvoriť polovicu celkovej potreby trhu práce do roku 2024.

Podobne, ako vo väčšine vyspelých krajín, aj v SR sa trend trhu práce uberať smerom k špecialistom a službám. Napriek tomu však štruktúra potrieb trhu práce nekonverguje k najvyspelejším krajinám. Je to predovšetkým v dôsledku výrazného podielu potreby trhu práce pri montážnych pracovníkoch. V SR sa tak štruktúra potrieb trhu práce mierne polarizuje na potreby trhu práce s vysokou kvalifikáciou a nízkou kvalifikáciou, pričom stredná kvalifikácia je v úzadí.

V období rokov 2019-2024 bude až pätina potreby trhu práce tvorená dopytom po špecialistoch. Ďalších 15 % celkovej potreby trhu práce bude pri pracovníkoch v službách a obchode, ako aj pri operátoroch strojov a zariadení. Tieto tri hlavné triedy zamestnaní tak budú tvoriť približne polovicu celkového dodatočného dopytu na trhu práce. Za nimi s dodatočnou potrebou na úrovni 70 tisíc osôb do roku 2024 a podielom 13 % na celkovej potrebe trhu práce nasleduje hlavná trieda zamestnaní kvalifikovaní pracovníci a remeselníci.



Montážni pracovníci v strojárstve, vodiči nákladných automobilov a kamiónov, predavači, upratovačky a špecialisti v oblasti účtovníctva budú tvoriť 13 % celkovej potreby trhu práce do roku 2024 v SR.

Z vysokokvalifikovaných pozícií budú prevažovať špecialisti v účtovníctve a finančnej kontrole, učitelia v základných a stredných školách, špecialisti v ošetrovatelstve, stavební a strojárski špecialisti, aplikační programátori a vývojári softvéru, ktorí budú spolu tvoriť 8 % celkovej potreby trhu práce.

Pri sledovaní potreby trhu práce v jednotlivých zamestnaniach je nevyhnutné zohľadniť aj štruktúru zamestnaní v SR. V SR existuje viac ako 90 podskupín zamestnaní pri špecialistoch a 84 podskupín zamestnaní pri technikoch a odborných pracovníkoch. Na druhej strane, pri administratívnych a pomocných a nekvalifikovaných pracovníkoch existuje len približne 30 podskupín zamestnaní v každej hlavnej triede zamestnaní. Pri operátoroch a montéroch strojov a zariadení a pracovníkoch službách a obchode je ich približne po 40. To znamená, že pri zamestnaniach s postačujúcou nižšou kvalifikáciou sú potreby trhu práce omnoho viac koncentrované do niekoľkých zamestnaní. Napríklad až 56 % celkovej potreby trhu práce pri pomocných a nekvalifikovaných pracovníkoch je koncentrovanej do troch podskupín zamestnaní. Pri montážnych pracovníkoch je to až 42 % potreby trhu práce koncentrovanej do troch podskupín zamestnaní. Pre porovnanie, pri špecialistoch je to len 21 % potreby trhu práce koncentrovanej do najpočetnejších zamestnaní. Z týchto dôvodov pri agregovanom pohľade na potreby trhu práce podľa podskupín zamestnaní sú v popredí predovšetkým nízko kvalifikované pozície, pretože sú súčasne omnoho početnejšie ako špecializované pozície. Je však potrebné mať na pamäti, že najväčší dopyt na trhu práce bude po špecialistoch, len tento dopyt je rozložený do trojnásobne vyššieho počtu podskupín zamestnaní, ako pri pomocných alebo administratívnych pracovníkoch.

V podmienkach SR sú 4 podskupiny zamestnaní, v ktorých celková dodatočná potreba trhu práce v rokoch 2019-2024 presiahne 10 tisíc osôb. Sú nimi upratovačky, montážni pracovníci v strojárskej výrobe, vodiči nákladných automobilov a kamiónov. Okrem montážnych pracovníkov v strojárskej výrobe vo všetkých týchto zamestnaniach bude výrazne dominovať náhrada pracovných síl. Predovšetkým pri upratovačkách bude náhrada pracovných síl tvoriť takmer 70 % celkovej potreby trhu práce.

Pri potrebe riadiacich pracovníkov budú dominovať riadiaci pracovníci v oblasti obchodu a marketingu, v administratívnych a podporných činnostiach, vo financiách a v priemysle. Dodatočná potreba pracovných síl v týchto podskupinách zamestnaní v rokoch 2019-2024 sa bude pohybovať na úrovni 2 000 až 3 000 osôb. Spolu budú tvoriť tretinu celkovej potreby riadiacich pracovníkov, avšak len 2,2 % celkových potrieb v SR.

Zo špecialistov bude najväčšia potreba trhu práce pri špecialistoch v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly na úrovni 9 tisíc osôb do roku 2024, tiež bude potrebných približne 5 tisíc učiteľov v základných školách a 4 tisíc učiteľov v stredných školách (predovšetkým v dôsledku náhrady pracovných síl). Výrazná potreba trhu práce na úrovni približne 4 tisíc osôb do roku 2024 sa očakáva tiež pri špecialistoch v ošetrovatelstve. Tiež bude potrebných približne 2 500 – 3 000 stavebných špecialistov, strojárskych špecialistov, aplikačných programátorov a vývojárov softvéru. Tieto zamestnania budú tvoriť približne 42 % dodatočnej potreby trhu práce pri špecialistoch a 8 % celkovej potreby trhu práce v SR.

Technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave, odborní pracovníci v oblasti účtovníctva, obchodní zástupcovia, stavební technici a zdravotné sestry budú s potrebou trhu práce do roku 2024 na úrovni 2,5 tisíc až 5 tisíc osôb dominovať v hlavnej triede zamestnaní technici a odborní pracovníci. Spolu budú tvoriť približne tretinu potrieb trhu práce v tejto hlavnej triede zamestnaní a takmer 4,1 % celkovej potreby trhu práce v SR.

V kategórii administratívnych pracovníkov budú výrazne žiadaní predovšetkým pracovníci v sklade s potrebou trhu práce do roku 2024 na úrovni 7 tisíc osôb, ďalej administratívni pracovníci v účtovníctve a všeobecní administratívni pracovníci. Tieto podskupiny zamestnaní budú spolu tvoriť takmer 45 % dopytu po administratívnych pracovníkoch a 3,5 % celkového dopytu v SR.

Z pracovníkov v službách a obchode budú pri potrebe trhu práce najvýraznejší predavači, ktorých bude potrebných doplniť na trhu práce do roku 2024 viac ako 13 tisíc. Významný dopyt na úrovni 7 až 8 tisíc osôb do roku 2024 bude tiež pri pracovníkoch v oblasti súkromnej bezpečnosti, pokladníkoch a predavačoch lístkov a kuchároch. Čašníci a someliéri, vedúci obchodnej prevádzky a správcovia objektov budú s potrebou na úrovni 4,5 - 6 tisíc osôb tiež dôležitým faktorom dopytu na trhu práce v budúcnosti. Tieto podskupiny zamestnaní pokrývajú až 65 % celkovej potreby pri pracovníkoch v službách a obchode a takmer 10 % celkovej potreby trhu práce v SR.

Až 35 % dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch v poľnohospodárstve a lesníctve bude pri chovateľoch hospodárskych zvierat a dojníc okrem hydiny (potreba na úrovni približne 2 tisíc osôb). Približne tisíc osôb bude tiež potrebné dodatočne doplniť na trh práce do roku 2024 v podskupine zamestnaní záhradníci a pestovatelia sadeníc. Vo všeobecnosti a dlhodobo je však daná hlavná trieda najmenej početnou v podmienkach SR. Potreba trhu práce za všetky podskupiny zamestnaní nachádzajúce v tejto hlavnej triede SK ISCO-08 bude tvoriť menej než 2 % celkovej potreby trhu práce v SR.

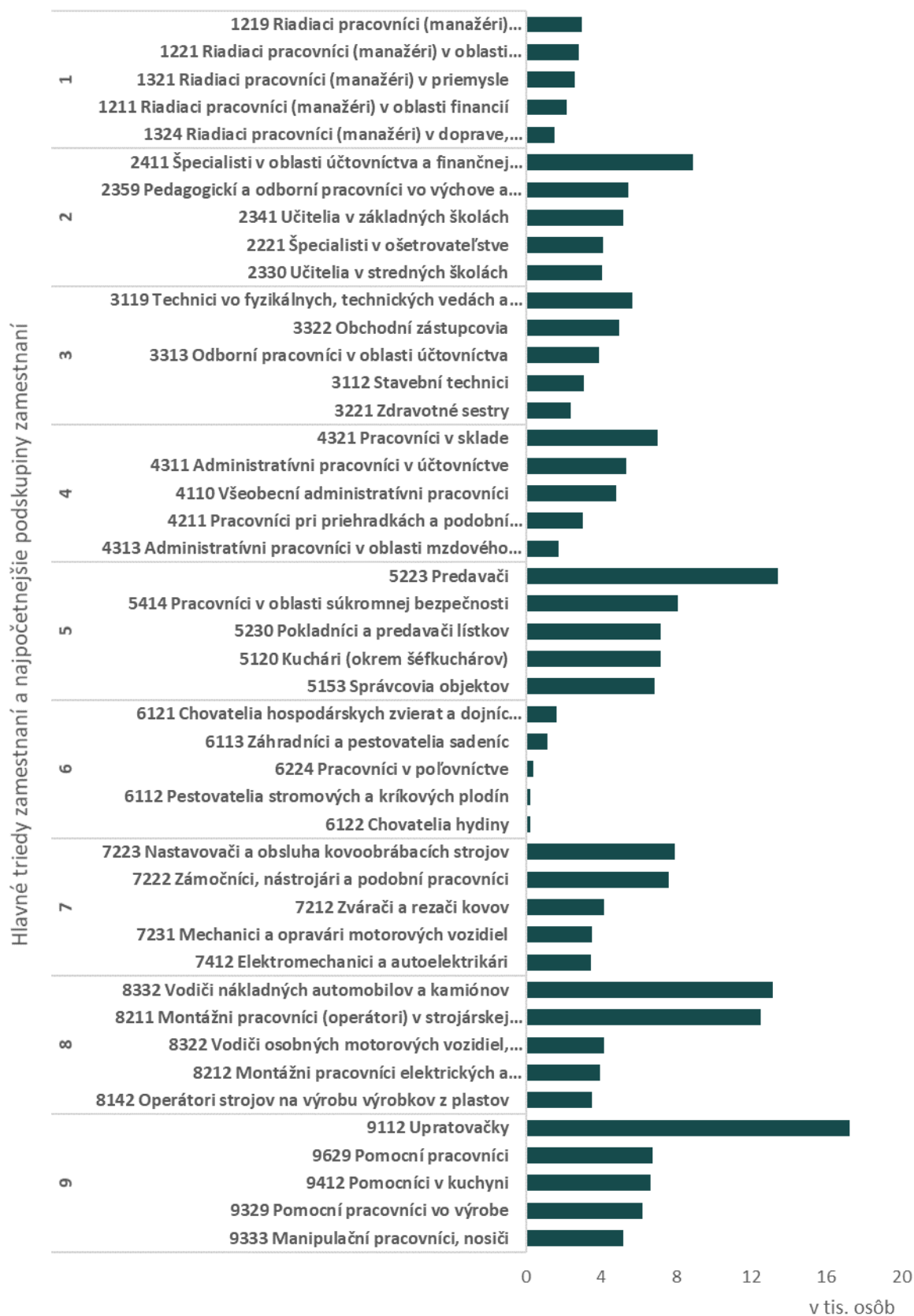
Z kvalifikovaných pracovníkov a remeselníkov bude najvyššia potreba trhu práce pri nastavovačoch a obsluhu kovoobrábacích strojov a zámočníkoch, nástrojároch a podobných pracovníkoch. Dodatočná potreba pracovných síl v týchto dvoch podskupinách zamestnaní bude na

úrovni 7,5 -8 tis. do roku 2024. Významná potreba trhu práce bude tiež pri mechanikoch a opravároch motorových vozidiel, elektromechanikoch a autoelektrikároch na úrovni 3,5 tisíc osôb do roku 2024. Uvedené zamestnania tvoria približne 40 % celkovej potreby kvalifikovaných pracovníkov a remeselníkov do roku 2024 a budú predstavovať 5,5 % celkovej potreby trhu práce v SR.

Montážni pracovníci v strojárскеj výrobe a vodiči nákladných automobilov budú s dodatočnou potrebou pracovných síl na úrovni 13 tisíc osôb dominovať potrebe trhu práce v hlavnej triede zamestnaní operátori a montéri strojov a zariadení. Významný dopyt na úrovni 4 tisíc osôb bude tiež pri montážnych pracovníkoch elektrických a elektronických zariadení a vodičoch osobných motorových vozidiel, dodávok a taxíkov. Tieto štyri zamestnania budú tvoriť takmer polovicu celkovej potreby trhu práce v tejto hlavnej triede zamestnaní a 7 % celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v SR.

Najvýznamnejšia koncentrácia dopytu do niekoľkých zamestnaní je predovšetkým pri pomocných a nekvalifikovaných pracovníkoch, kde upratovačky s potrebou približne 17 tisíc osôb do roku 2024 budú tvoriť až 32 % celkovej potreby trhu práce pre pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov. Významný dopyt na úrovni 6 až 7 tisíc osôb do roku 2024 bude tiež pri pomocníkoch vo výrobe a pomocníkoch v kuchyni. Tieto zamestnania budú tvoriť 68 % celkového dodatočného dopytu po pomocných pracovníkoch v SR a 7,5 % celkového dodatočného dopytu v SR do roku 2024.

Graf č. 0.5: Dodatočná potreba pracovných síl v najpočetnejších podskupinách zamestnaní podľa hlavných tried SK ISCO-08 v období 2019-2024





Najvyššia relatívna potreba trhu práce vo vzťahu k počtu zamestnancov bude do roku 2024 pri vývojároch a analytikoch softvéru a aplikácií, opatrovateľoch v zariadeniach pre staršie osoby, špecialistoch v oblasti sociálnej práce a poradenstva a terénnych sociálnych pracovníkoch.

Pri sledovaní a analýze dodatočnej potreby pracovných síl je nutné vždy zohľadniť aj relatívne hľadisko vo vzťahu k počtu zamestnancov v jednotlivých členeniach. To totiž vo väčšej miere korešponduje s nedostatkom pracovných síl u konkrétnych zamestnávateľov. Je totiž rozdiel, ak zamestnávateľ zamestnáva 10 tisíc zamestnancov a bude potrebovať ďalších 100 osôb, ako keď tieto osoby potrebuje zamestnávateľ zamestnávajúci 200 zamestnancov. Zatiaľ, čo v prvom prípade zamestnávateľ potrebuje doplniť 1 % pracovných síl do zamestnania, druhý potrebuje doplniť až 50 % úrovne svojej zamestnanosti. Je teda zrejmé, že druhý zamestnávateľ pociťuje omnoho výraznejší nedostatok pracovných síl, a to napriek tomu, že v absolútnom ponímaní sú potreby trhu práce pri oboch zamestnávateľoch totožné.

Najvyšší podiel dodatočných potrieb pracovných síl na zamestnanosti bude predovšetkým pri IT pozíciách, ale aj v oblasti zdravotníctva a sociálnych služieb. Pri podskupinách zamestnaní ako vývojári softvéru, aplikační programátori, dizajnéri a správcovia databáz, opatrovatelia v zariadeniach pre staršie osoby, špecialisti v oblasti sociálnej práce bude podiel budúcej dodatočnej potreby trhu práce na súčasnej zamestnanosti predstavovať viac ako 50 %.



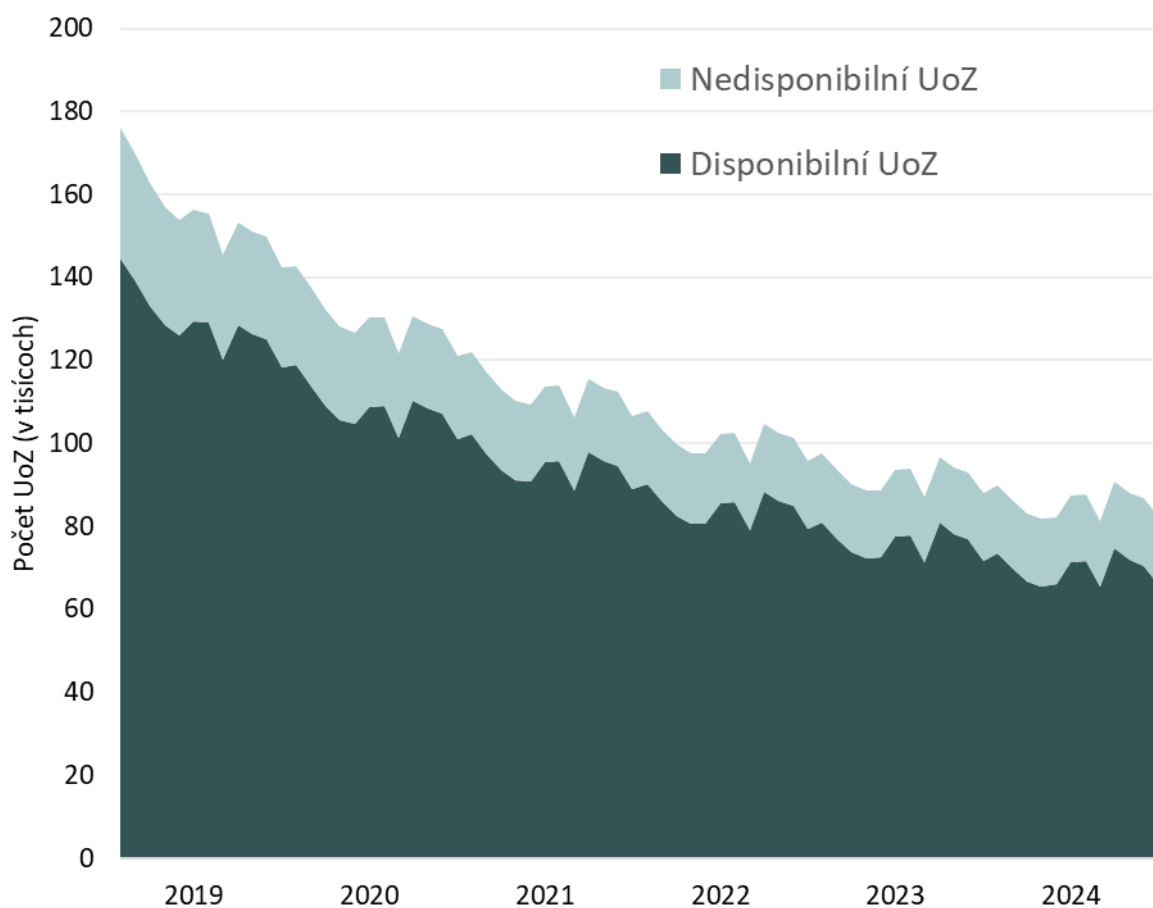
Počet uchádzačov o zamestnanie bude vďaka výraznému prevysu dopytu nad ponukou naďalej klesať. Z evidencie pritom začnú odchádzať do dôchodku aj mnohí dlhodobo nezamestnaní a súčasne nezamestnateľné osoby so základným vzdelaním. Ku koncu roka 2024 bude v podmienkach SR približne 80 tisíc disponibilných nezamestnaných.

V rámci systému prognóz vývoja na trhu práce boli súčasne vyvinuté mikrosimulačné behaviorálne modely prognóz počtu a štruktúry uchádzačov o zamestnanie. V Slovenskej Republike dochádza od roku 2013 k poklesu počtu uchádzačov o zamestnanie, pričom tento pokles v posledných rokoch viditeľne spomaľuje. S týmto spomaľovaním sa počíta aj v prognózovanom období medzi rokmi 2019 – 2024. Napriek tejto skutočnosti sa predpokladá zníženie počtu uchádzačov o zamestnanie o takmer 50 % medzi januárom 2019 a januárom 2024. Uvedený trend poklesu počtu UoZ sa v podobnej miere objavuje vo všetkých krajinách SR.

Približne 82,7 % z registrovaných uchádzačov o zamestnanie bude v prognózovanom období na celonárodnej úrovni disponibilnými UoZ. Majoritu medzi disponibilnými UoZ budú tvoriť krátkodobo

nezamestnané osoby, pričom podiel dlhodobo nezamestnaných poklesne v prognózovanom období o viac ako 11%. Celoplošne sa predpokladá s výrazným skrátením priemernej doby evidencie, čo súvisí aj s rastúcim stupňom vzdelania disponibilných UoZ a lepším uplatnením na trhu práce. Opak tohto trendu je očakávaný pri UoZ s vekom 60 a viac rokov, ktorých podiel na celkovom počte UoZ vzrastie do roku 2024 o 17 %.

Graf č. 0.6: Očakávaný vývoj počtu disponibilných a nedisponibilných UoZ do roku 2024 v Slovenskej republike





Podrobné prognózy dopytu a ponuky na trhu práce realizované v tejto aktivite budú v ďalších aktivitách projektu prepojené a budú identifikované kategórie (zamestnania a odbory vzdelania) s najvyšším nedostatkom a prebytkom pracovných síl.

Dopyt na trhu práce nie je postačujúcim na určenie toho, či v danom členení bude nedostatok alebo prebytok pracovných síl. Práve výnimočná podrobnosť realizovaných prognóz dopytu a ponuky na trhu práce umožní v ďalších analytických aktivitách projektu prepojiť dopyt a ponuku na trhu práce a jasne identifikovať zamestnania a odbory vzdelania s nedostatkom a prebytkom pracovných síl, resp. absolventov. Na základe výnimočných a kontinuálne vyvíjaných metód prepojenia kategórií dopytu na trhu práce (zamestnanie, odvetvie) s vlastnosťami ponuky na trhu práce (dosiahnuté vzdelanie a kvalifikácia) bude realizovaná analýza budúcich disparít na trhu práce medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Práve táto kategória je finálnou informáciou v oblasti prognóz vývoja na trhu práce určenou k relevantnému rozhodovaniu decíznej sféry v oblasti trhu práce a celoživotného vzdelávania. Na základe týchto informácií budú súčasne realizované odporúčania pre decíziu sféru.

Vymedzenie pojmov a metodika

Dopyt po pracovnej sile závisí hlavne od budúceho vývoja národnej ekonomiky a od súčasnej štruktúry zamestnanosti. Prvým faktorom ovplyvňujúcim budúcu potrebu zamestnancov na trhu práce je teda ekonomický vývoj. Rýchly a neustály vývoj telekomunikačných a informačných technológií a vysoký konkurenčný tlak na trhu ovplyvňuje aj inovačné aktivity zamestnávateľov aj fyzických osôb - podnikateľov. Snaha týchto ekonomických subjektov udržať, prípadne zlepšiť svoju pozíciu na trhu a splniť aj náročnejšie požiadavky spotrebiteľov na trhu sa prejavuje aj v zavádzaní nových technológií a výrobných postupov, raste produktivity, investovaní do automatizácie výroby. Všetky tieto inovácie ovplyvňujú sortiment ponúkaných výrobkov a služieb. Zmeny v sortimente – či už rozširovanie alebo zúženie – majú za následok vznik nových pracovných miest a zánik existujúcich, menej potrebných pracovných miest. Rozdiel medzi vzniknutými a zaniknutými pracovnými miestami predstavuje **expanzný dopyt**. Expanzný dopyt môže nadobúdať aj záporné hodnoty, v tom prípade ide o prebytok zamestnancov na trhu práce. Treba si všimnúť rozdiel medzi expanziou fyzických osôb - podnikateľov a expanziou u fyzických osôb - podnikateľov. Expanzia fyzických osôb - podnikateľov predstavuje dopyt po samotných fyzických osôb - podnikateľoch, t. j. budúcu potrebu fyzických osôb - podnikateľov v dôsledku meniacej sa štruktúry potrieb konečných spotrebiteľov aj subdodávok. Pod expanzným dopytom u fyzických osôb - podnikateľov sa rozumie vývoj štruktúry zamestnancov u fyzických osôb - podnikateľov.

Je rovnako dôležité poznať aj vekovú štruktúru zamestnanosti. Čím je viac zamestnancov v staršom produktívnom veku, tým je väčšia pravdepodobnosť úmrtia a odchodu zamestnancov do dôchodku. Počet pracovných miest uvoľnených osobami odchádzajúcimi z trhu práce v dôsledku demografických zmien (napr. odchod do starobného dôchodku, úmrtie, ...) vytvára **nahrádzajúci dopyt**. Nahrádzajúci dopyt zvyčajne predstavuje dominantnú časť celkovej dodatočnej potreby pracovných síl na trhu práce. Súčet expanzného a nahrádzajúceho dopytu tvorí celkovú **dodatočnú potrebu pracovných síl** v budúcnosti. Dodatočná potreba pracovných síl môže nadobúdať tak kladné, ako aj záporné hodnoty. Kladná dodatočná potreba vyjadruje počet osôb, ktoré bude na trhu práce potrebné dodatočne doplniť. Záporná dodatočná potreba vyjadruje koľko pracovných príležitostí na trhu práce ubudne. Samozrejme veková štruktúra zamestnancov, ako aj ekonomický vývoj v jednotlivých sekciách ekonomických činností a v jednotlivých zamestnaniach nie je rovnaká. Je preto logické identifikovať očakávanú dodatočnú potrebu pracovných síl a takisto aj expanzný a nahrádzajúci dopyt po zamestnancoch v každej sekcii ekonomických činností a zamestnaní. Takisto na odhalenie rozdielov v dopyte po pracovnej sile medzi jednotlivými regiónmi SR je nevyhnutné poznať budúcu dodatočnú potrebu aj jej zložky v každom kraji.

Dodatočná potreba pracovných síl je teda tvorená tromi parciálnymi dodatočnými potrebami. Dodatočná potreba zamestnancov v podnikoch a organizáciách je tvorená súčtom nahradzujúceho a expanzného dopytu po zamestnancoch v podnikoch a organizáciách v jednotlivých podrobných členeniach a rokoch. Dodatočná potreba zamestnancov u fyzických osôb - podnikateľov pozostáva z nahradzujúceho a expanzného dopytu po zamestnancoch, ktorých budú fyzické osoby - podnikatelia potrebovať na efektívne vykonávanie svojej závislej činnosti v budúcnosti. Dodatočná potreba fyzických osôb - podnikateľov sa rovnako skladá z nahradzujúceho a expanzného dopytu jednotlivých fyzických osôb - podnikateľov v SR. Ide o potrebu samotných fyzických osôb - podnikateľov v národnom hospodárstve, resp. o celospoločenskú potrebu fyzických osôb - podnikateľov. Dodatočnú potrebu pracovných síl bude možné uspokojiť len zo známych zdrojov, ako sú nezamestnané osoby, absolventi prichádzajúci na trh práce alebo osoby zo zahraničia, kam patria občania SR pracujúci v zahraničí, ako i príslušníci iných krajín.

Absolventi prichádzajúci na trh práce v roku X predstavujú osoby, ktoré ukončia niektorý zo stupňov vzdelania v podmienkach SR v analyzovanom roku X a nebudú pokračovať v štúdiu v SR. Na účely determinácie prognóz absolventov prichádzajúcich na trh práce bol vyvinutý mikro-simulačný model odhadujúci pravdepodobnosť pokračovania jednotlivých žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl v štúdiu na ďalšom stupni vzdelania, ako aj pravdepodobnosti prechodu medzi ročníkmi. Aplikáciou týchto pravdepodobností na štruktúru študujúcich v jednotlivých ročníkoch na jednotlivých školách a v konkrétnych odboroch vzdelania v súčasnosti je možné simulovať budúci vývoj počtu študujúcich v jednotlivých odboroch vzdelania, školách i ročníkoch, ako aj vývoj počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce.

V predkladanej štúdii sa nachádzajú podrobné informácie a prognózy dodatočnej potreby zamestnancov u fyzických osôb - podnikateľov, zamestnancov v podnikoch, ako aj celospoločenských potrieb fyzických osôb - podnikateľov podľa jednotlivých podskupín zamestnaní SK ISCO-08 v odvetviach ekonomických činností SK NACE Rev. 2 a v jednotlivých krajoch SR. Tieto informácie sú následne prepojené a determinovaná celková dodatočná potreba pracovných síl vo všetkých týchto členeniach. Súčasne štúdia obsahuje analýzu prognóz absolventov prichádzajúcich na trh práce v jednotlivých regiónoch podľa odborov vzdelania. V prílohách štúdie sa nachádzajú podrobné prognózy za všetky uvedené kategórie a všetky relevantné členenia.

Podrobná metodológia tvorby prognóz a konkrétnych modelov sa nachádza v osobitnej štúdii projektu – v komplexnej metodike pokrývajúcej všetky aktivity projektu.

Slovník pojmov

Disponibilný uchádzač o zamestnanie je taký uchádzač o zamestnanie, ktorý bezprostredne po ponuke voľného pracovného miesta môže nastúpiť do pracovného pomeru.

Dodatočná potreba pracovných síl je súčet expanzného dopytu po pracovných silách a nahradzujúceho dopytu po pracovných silách. K pojmu „dodatočná potreba pracovných síl“ sú ako synonymické pojmy používané taktiež „dodatočné pracovné príležitosti“, resp. „potreba dopĺňania pracovných síl“. Analogicky: Dodatočná potreba zamestnancov je súčet expanzného dopytu po zamestnancoch a nahradzujúceho dopytu po zamestnancoch. Dodatočná potreba fyzických osôb - podnikateľov je súčet expanzného dopytu po fyzických osôb - podnikateľoch a nahradzujúceho dopytu po fyzických osôb - podnikateľoch.

Ekonomické subjekty sú podnikateľské subjekty a neziskové inštitúcie.

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré patria medzi pracujúcich v civilnom sektore, nezamestnaných alebo príslušníkov ozbrojených zložiek.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo sú osoby, ktoré sa pripravujú na povolanie, poberajú dôchodok, starajú sa o domácnosť, navštevujú rekvalifikačný kurz a z uvedených (prípadne ďalších) dôvodov si aktívne nehľadajú zamestnanie alebo si zamestnanie hľadajú, avšak nie sú schopné nastúpiť do zamestnania do 14 dní. Rovnako sem patria osoby na rodičovskej dovolenke a osoby, ktoré majú záujem pracovať, ale zamestnanie si nehľadajú, pretože neveria, že si nájdu primeranú prácu (tzv. odradení).

Expanzný dopyt je rozdiel medzi vzniknutými a zaniknutými pracovnými miestami, ktorý je vyjadrený očakávaným rastom zamestnanosti.

Fyzické osoby-podnikatelia sú osoby podnikajúce na vlastnú zodpovednosť, podľa osobitných predpisov. Sú to živnostníci (podnikajúci na základe živnostenského zákona), osoby so slobodným povolaním (osoby podnikajúce na základe iného ako živnostenského zákona, napr. advokáti, lekári, audítori a. i.) a samostatne hospodáriaci roľníci.

Miera evidovanej nezamestnanosti vyjadruje podiel počtu disponibilných uchádzačov o zamestnanie k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu vyjadrený v percentách.

Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie vyjadruje podiel počtu uchádzačov o zamestnanie k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu vyjadrený v percentách.

Miera nezamestnanosti podľa Výberového zisťovania pracovných síl vyjadruje podiel počtu nezamestnaných podľa Výberového zisťovania pracovných síl k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu vyjadrený v percentách.

Miera zamestnanosti vyjadruje podiel počtu pracujúcich vo veku 20 až 64 rokov na celkovom počte obyvateľstva v rovnakom veku a roku.

Nahradzujúci dopyt sú pracovné miesta, ktoré sú uvoľňované v dôsledku odchodu pracujúcich z trhu práce (predovšetkým do starobného dôchodku). Nahradzujúci dopyt vyplýva z nevyhnutnosti zabezpečiť náhradu za pracujúcich odchádzajúcich z trhu práce – najmä za starších odchádzajúcich do starobného dôchodku.

Nezamestnaní podľa Výberového zisťovania pracovných síl sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré nemajú prácu, v ostatných štyroch týždňoch si aktívne hľadajú prácu a sú schopné nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov. Tieto osoby môžu, ale nemusia byť evidované na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny ako uchádzači o zamestnanie. Za nezamestnané sú považované aj nepracujúce osoby, ktoré si prácu našli a do zamestnania nastúpia v priebehu troch mesiacov.

Neziskové inštitúcie sú právnické osoby, slúžiace finančným a nefinančným korporáciám, štátnej správe a domácnostiam, ako napr. rozpočtové organizácie, príspevkové organizácie, ktorých tržby z činnosti nepresahujú 50 % vykazovaných nákladov, občianske združenia, spolky a kluby, politické strany, cirkvi a iné.

Podnik je najmenšia kombinácia právnych jednotiek, ktorá tvorí organizačnú jednotku vyrábajúcu výrobky alebo poskytujúcu služby, ktorá má určitý stupeň rozhodovacej samostatnosti, najmä v otázkach používania svojich bežných zdrojov. Podnik vykonáva jednu alebo viacej činností na jednom alebo viacerých miestach. Podnik môže byť sám jedinou právnou jednotkou. Patria sem korporácie (podniky vo vlastníctve skupiny subjektov, ako napr. akciové spoločnosti, družstvá, spoločnosti s ručením obmedzeným a pod.) a kvázikorporácie (podniky vo vlastníctve jedného subjektu). Kategória „podnik“ vo výsledkoch prognóz nezahrňuje fyzické osoby – podnikateľov.

Pracujúci sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré vykonávajú prácu za mzdu, plat, alebo prácu s cieľom dosiahnuť zisk. Môže ísť o prácu na plný alebo skrátený úväzok, stálu, dočasnú, príležitostnú alebo sezónnu prácu. Za pracujúcich sa považujú tiež osoby, ktoré majú prácu, ale v sledovanom týždni nepracujú pre chorobu, dovolenku, riadnu materskú dovolenku, školenie, zlé počasie, v dôsledku štrajku a výluky, s výnimkou osôb na dlhodobom neplatenom voľne a osôb na rodičovskej dovolenke. Medzi pracujúcich vo výsledkoch prognóz nie sú zahrnuté osoby pracujúce v zahraničí, vypomáhajúci členovia domácností podnikateľov, ktorí za svoju činnosť nepoberajú žiadnu mzdu ani odmenu, ani profesionálni príslušníci ozbrojených zložiek. Pojmy „pracujúci“ a „pracovné sily“ sú v texte používané alternatívne.

Tržby za vlastné výkony a tovar zahŕňajú hodnotu predaných výrobkov a služieb z vlastnej výroby a obchodného tovaru, určených pre tuzemských aj zahraničných odberateľov. Uvádzajú sa bez dane z pridanej hodnoty a bez spotrebnej dane.

Uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v súlade s ustanoveniami § 6 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Voľné pracovné miesto je platené (novovytvorené, neobsadené alebo uvoľnené) pracovné miesto, pri ktorom zamestnávateľ podniká aktívne kroky nájsť vhodného kandidáta mimo podniku a je pripravený podniknúť ďalšie kroky, aby voľné miesto obsadil.

Zamestnanec je osoba vo veku od 15 rokov, ktorá vykonáva prácu za mzdu alebo plat.

Záujemca o zamestnanie je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie informačných a poradenských služieb a odborných poradenských služieb a nie je uchádzačom o zamestnanie v zmysle Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.