



Predhovor riešiteľského tímu

V súčasnosti sme svedkami najvýraznejšej expanzie na trhu práce v histórii samostatnosti SR. V poslednom štvrtroku roku 2016 bola prvýkrát od roku 1996 prekonaná hranica 2 milióny zamestnaných osôb¹ a dosiahnutá historicky najvyššia úroveň zamestnanosti v SR, ako aj najvyšší absolútny medziročný nárast zamestnanosti. Rast dopytu na trhu práce sa však nezastavil a za prvé tri štvrtroky roku 2017 vzrástol počet zamestnaných osôb o ďalších 50 tisíc.

Súčasný vývoj však nie je výnimočný len kvôli výraznému rastu zamestnanosti, ale predovšetkým preto, že prišiel v čase, kedy začínajú na trh práce prichádzať početne najslabšie ročníky, tzv. miléniové deti. Z trhu práce súčasne odchádzajú najsilnejšie povojnové ročníky a uvoľňujú množstvo pracovných miest. Dôsledkom týchto skutočností je historicky najvyšší nedostatok pracovných síl v podmienkach SR.

Na jednej strane, táto situácia pozitívne vplýva na pokles nezamestnanosti a rast miezd, na strane druhej, zamestnávateľom spôsobuje výraznejšie problémy. Rastie počet voľných pracovných miest, na ktoré zamestnávatelia nedokážu nájsť vhodného uchádzača, čím sa súčasne stupňujú požiadavky na prispôbenie štruktúry ponuky na trhu práce dopytu na tomto trhu. Týka sa to predovšetkým štruktúry absolventov prichádzajúcich na trh práce, ako aj zamestnatelnosti uchádzačov o zamestnanie v evidencii úradov práce. V konečnom dôsledku to vyúsťuje v požiadavky na zjednodušenie zamestnávania príslušníkov tretích krajín.

Sledovanie dlhodobých vývojových trendov zamestnanosti a dopytu na trhu práce v podrobných členeniach nám poskytuje veľmi dôležité informácie pre rozhodovanie v súčasnosti, ako aj pre potreby identifikácie budúcich vývojových tendencií trhu práce a prognózy vývoja na trhu práce. História nás učí, že žiadna expanzia netrvá večne, na čo sa v čase expanzie často zabúda. Z dlhodobého hľadiska má síce dopyt na trhu práce rastúce tendencie, avšak striedajú sa obdobia rastu a poklesu zamestnanosti. V skutočnosti bol počet zamestnaných osôb v roku 2016 len o približne 15 tisíc vyšší, ako v roku 1996. Za posledných 20 rokov nám tak v priemere ročne pribúda len o menej než tisíc nových pracovných príležitostí v dôsledku ekonomickej expanzie. Preto je pri všetkých strategických rozhodnutiach nevyhnutné mať k dispozícii relevantné dlhodobé retrospektívne informácie o vývoji štruktúr zamestnanosti. Samozrejme, v čase výrazného rastu je potrebné tento rast ešte vo väčšej miere podporiť a využiť príležitosť daného okamihu, avšak vždy je potrebné mať na pamäti, že tento rast sa raz určite skončí a vývoj sa koriguje smerom k dlhodobým trendom. Nedostatok pracovných síl môže

¹ zamestnanci v rezidentských jednotkách v SR podľa metodiky ESA2010

byť práve významným obmedzením potenciálneho rastu a miery využitia expanzného vývoja. Pokiaľ teda zvýšený dopyt zamestnávateľov nie je skutočne možné uspokojiť z domácich zdrojov pracovných síl, je nevyhnutné podporiť ekonomickú expanziu umožnením príchodu zamestnancov z iných krajín. Tu je však skutočne nevyhnutné vytvoriť ochranný mechanizmus, ktorý by v čase recesie zabránil znižovaniu zamestnanosti domáceho obyvateľstva na úkor zahraničných a lacnejších pracovných síl.

Napriek tomu, že celková úroveň zamestnanosti v podmienkach SR rastie z dlhodobého hľadiska len miernym tempom, ekonomický a technologický vývoj mení vnútorné štruktúry trhu práce v omnoho výraznejšej miere. Dopyt na trhu práce v niektorých oblastiach výrazne klesá, v iných zas výrazne rastie a tieto protichodné vývojové tendencie sa v agregátnom pohľade nulujú. Preto je nevyhnutné skúmať vývojové tendencie a štruktúrne zmeny dopytu na trhu práce v tých najpodrobnejších členeniach v jednotlivých zamestnaniach, odvetviach a regiónoch.

Retrospektívne vývojové tendencie a dlhodobé trendy zamestnanosti vedúce k výrazným štruktúrnym zmenám sú nevyhnutným vstupom pre akúkoľvek prognostickú aktivitu v oblasti vývoja na trhu práce. V prognózach je totiž nevyhnutné zabezpečiť konsenzus medzi aktuálnymi potrebami zamestnávateľov a dlhodobým vývojom štruktúr zamestnanosti. V predkladanej štúdii sú preto identifikované retrospektívne vývojové tendencie v jednotlivých regiónoch, odvetviach, zamestnaniach, ako aj z hľadiska vývoja vzdelanostnej, či vekovej štruktúry zamestnancov vrátane ich mobility. Identifikované trendy vývoja budú neoddeliteľnou súčasťou prognostických modelov a ich výstupov počas celej doby realizácie NP Prognózy vývoja na trhu práce v SR II. Predkladaná štúdia predstavuje najpodrobnejšiu analýzu vývojových trendov zamestnanosti v SR a jednotlivých regiónoch v novodobej histórii SR.

Podľa **Rozhodnutia Rady EÚ o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov zo dňa 22. novembra 2017** majú členské štáty EÚ spolu so sociálnymi partnermi v kontexte technologických, environmentálnych a demografických zmien podporovať **produktivitu a zamestnateľnosť** pracovných síl, a to najmä prostredníctvom primeranej ponuky zručností, ktorá zodpovedá súčasným aj budúcim potrebám sveta práce.

K tomu je nevyhnutné uskutočňovať **náležité investície do vzdelávania a prípravy pre trh práce**, vychádzajúce z úzkej spolupráce medzi orgánmi štátnej správy, samosprávy, službami zamestnanosti, poskytovateľmi vzdelávania a prípravy pre trh práce, zástupcami zamestnávateľov, zástupcami zamestnancov a ďalšími zainteresovanými stranami.

S cieľom riešiť štruktúrne nedostatky v zručnostiach, poskytovať kvalitné a inkluzívne vzdelávanie v priebehu celého pracovného života ľudí, je potrebné hodnoverne **predvídať**

potreby sveta práce, prispôsobovať sa im a úspešne zvládať zmeny pracovných činností, vďaka čomu sa posilní aj celková odolnosť hospodárstva voči výkyvom.

Členské štáty EÚ sú vyzývané zvyšovať relevantnosť vysokoškolského vzdelania pre trh práce, zlepšiť **monitorovanie a prognózovanie zručností** a zvýšiť účasť dospelých na ďalšom vzdelávaní a odbornej príprave.

V súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti členských štátov EÚ sú v podmienkach SR systematicky realizované hodnoverné analýzy a prognózy vývoja na trhu práce **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. Aktivity **Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II** taktiež podporujú napĺňanie ustanovení **Európskeho piliera sociálnych práv (ďalej len „EPSP“)**, ktorý bol slávnostne vyhlásený Európskym parlamentom, Radou a Komisiou dňa 13. decembra 2017.

EPSP bol vypracovaný v úzkej súčinnosti so sociálnymi partnermi na základe reflexie o súčasnej a budúcej realite, pričom opätovne potvrdzuje sociálne práva zakotvené na medzinárodnej úrovni a rozširuje ich o **nové skutočnosti** v prostredí prudkých technologických zmien, digitálnej transformácie, starnutia populácie a pod. Jednotlivé zásady a práva zakotvené v pilieri sú rozdelené do troch hlavných oblastí, a to:

- rovnaké príležitosti a prístup na trh práce,
- spravodlivé mzdové a pracovné podmienky,
- sociálna ochrana a začlenenie.

EPSP garantuje, že každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie a odbornú prípravu, aby mohol nadobudnúť a udržať si zručnosti, ktoré mu umožnia **plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny v zamestnanosti**. Ide o flexibilné príležitosti vzdelávania a rekvalifikácie, ktoré majú byť k dispozícii počas všetkých etáp života osoby, t. j. v rámci raného detstva, primárneho, sekundárneho, terciárneho vzdelávania a vzdelávania dospelých. Mladí ľudia majú právo na ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku

kvalitného pracovného miesta do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia vzdelávania.

Na správne zacielenie vzdelávacích aktivít sú nevyhnutné v súčasnosti zrealizované hĺbkové analýzy vývoja a aktuálnej úrovne zamestnanosti, ktoré poskytujú **analytický pohľad na zamestnanosť, jej štruktúrne zmeny a vývojové trendy v jednotlivých zamestnaniach (profesiách) národnej klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08, odvetviach ekonomických činností klasifikácie SK NACE Rev. 2 a regiónoch SR.**

Manažérske zhrnutie



Počet zamestnancov v SR má v súčasnosti výrazné rastúce tendencie, z dlhodobého hľadiska však rastie len mierne.

Napriek tomu, že v súčasnosti sme svedkami najvýraznejšej ekonomickej expanzie na trhu práce v histórii samostatnosti SR, z dlhodobého hľadiska možno sledovať len mierny nárast počtu zamestnaných osôb. V roku 2016 bola v podmienkach SR prekročená magická hranica 2 milióny zamestnancov², čo sa udialo prvýkrát za ostatných 20 rokov. Výraznejší rast však pokračuje aj v roku 2017 a úroveň zamestnanosti je na historickom maxime. Ak sa však pozrieme ďalej do minulosti, zistíme, že už v treťom štvrtroku 1996 bol počet zamestnancov v SR nad úrovňou 2 milióny zamestnancov. Z dlhodobého hľadiska tak úroveň zamestnanosti vykazuje len mierny rast.

Vývoj zamestnanosti v SR je potrebné chápať v dvoch rôznych časových obdobiach. Od roku 1996 do roku 2004 bol v podmienkach SR identifikovateľný jasný klesajúci trend zamestnanosti a v prvom štvrtroku 2004 bol zaznamenaný historicky najnižší počet zamestnaných osôb na úrovni mierne presahujúcej 1 770 000. Dôležité reformy v rokoch 2003-2005, ako aj vstup SR do EÚ a NATO spôsobili obrat v negatívnom vývoji a od tohto obdobia nasleduje výrazný rastúci trend zamestnanosti, ktorý pretrváva do súčasnosti s jediným prerušením počas krízy v rokoch 2009-2010.



Z dlhodobého hľadiska sa dopyt na trhu práce uberá od poľnohospodárstva, ťažby a priemyslu smerom k službám.

Uplynulých 20 rokov dominuje slovenskému trhu práce priemyselná výroba, ktorá však postupne stráca svoje dominantné postavenie. Napriek rýchlemu rastu priemyslu v súčasnosti je počet zamestnaných osôb v priemysle stále pod predkrízovou úrovňou z roku 2008. Historicky najvyšší počet zamestnancov zaznamenával priemysel v rokoch 1995-1997, možno tu teda jasne identifikovať dlhodobé klesajúce tendencie dopytu na trhu práce v priemysle. Najvýraznejší pokles za ostatných 20 rokov však zaznamenáva poľnohospodárstvo. V roku 1995 bolo poľnohospodárstvo ešte tretím najpočetnejším odvetvím s počtom zamestnancov dosahujúcim takmer 200 tisíc. V súčasnosti len

² Zamestnanci v rezidentských spravodajských jednotkách podľa metodiky ESA2010

s niečo cez 50 tisíc zamestnancami patrí medzi najmenej početné odvetvia v SR. Výraznejšie tiež dlhodobo klesá ťažobný priemysel.

Na druhej strane, najvýraznejšie rastie obchod, v ktorom sa za ostatných 20 rokov počet zamestnancov takmer zdvojnásobil, ďalej nasledujú odvetvia charakteristické s vysokým rastom ako ubytovacie a stravovacie služby, administratívne a podporné služby, odborné a vedecké činnosti, verejná správa a informačné technológie. Prakticky všetky odvetvia s najvyšším rastom zamestnanosti v podmienkach SR sú z oblasti služieb. Jedná sa o prvú dôležitú štruktúrnu zmenu ekonomiky a trhu práce v SR od ťažkého priemyslu, ťažby a poľnohospodárstva, smerom k službám.

Je to však prirodzeným dôsledkom rastúcej životnej úrovne obyvateľstva v SR. Predovšetkým s rastúcim príjmom sa mení spotrebné správanie domácností smerom k službám. V skutočnosti, v najvyspelejších krajinách sveta možno pozorovať podobný vývoj. Vo väčšine z nich však táto štruktúrna zmena začala skôr ako v podmienkach SR a preto v nich má sektor služieb výraznejšie vyšší podiel na ekonomike ako je to v podmienkach SR. Vývoj z týchto krajín nám však dáva jasný signál, kam sa bude uberať ekonomika SR.



Štruktúra dopytu na trhu práce sa mení od nízkokvalifikovaných pozícií k pozíciám s potrebou vysokej kvalifikácie.

Štruktúrna zmena od priemyslu, ťažby a poľnohospodárstva smerom k službám je veľmi dôležitá, avšak táto informácia nie je postačujúca k určeniu, akých ľudí vlastne v súčasnosti potrebujeme. Odvetvia sú totiž len vrchol ľadovca a tá omnoho dôležitejšia štruktúrna zmena prebieha vo vnútri jednotlivých odvetví a spoločností. Vo všetkých odvetviach národného hospodárstva možno sledovať dlhodobý trend poklesu počtu zamestnancov na nízkokvalifikovaných pozíciách a nárast počtu zamestnancov na pozíciách s potrebou vysokej kvalifikácie. Tieto zmeny sa dejú tak v odvetviach zo sektoru služieb, ale aj v priemysle, či ťažbe. Dokonca aj v poľnohospodárstve, ktorého zamestnanosť za uplynulých 20 rokov klesla o takmer 75 %, vzrástol počet špecialistov. Druhou dôležitou štruktúrnou zmenou ekonomiky, ktorá v podmienkach prebieha, je preto prechod smerom k dopytu po vysokokvalifikovaných zamestnancoch.

Táto štruktúrna zmena umožňuje zefektívňovanie procesu tvorby outputu a podporuje výrazný rast produktivity práce. Menší počet zamestnancov tak dokáže vyrábať väčšie množstvo produktov a v skutočnosti neexistuje jediné odvetvie v podmienkach SR, v ktorom by sa za ostatných 20 rokov

znížila úroveň outputu³. Táto štruktúrna zmena nám tiež hovorí o tom, kam sa bude prirodzene uberať náš trh práce v budúcnosti a ekonomika SR. Napriek tomu, že v súčasnosti stále pretrváva dogma z minulosti, že sme priemyselnou montážnou linkou Európy, naša ekonomika sa mení relatívne rýchlo smerom k štruktúram z vyspelých krajín sveta. V súčasnosti je tiež v podmienkach SR upriamovaná pozornosť predovšetkým na stredné školstvo, ale z vyššie uvedených vývojových tendencií je zrejmé, že určujúcim faktorom nášho napredovania v budúcnosti bude kvalita vysokého školstva.



Najviac zamestnancov je dlhodobu v Bratislavskom kraji, najmenej v Trnavskom kraji. Zamestnanosť však rastie vo všetkých krajoch. Najrýchlejšie sa zvyšuje počet zamestnancov v Nitrianskom a Bratislavskom kraji, najpomalšie sa trh práce rozširuje v Banskobystrickom a Prešovskom.

Rovnako, ako z dlhodobého hľadiska rastie celková zamestnanosť, tento rast je možné pozorovať aj na úrovni jednotlivých regiónov. Všetky kraje majú v súčasnosti vyšší počet zamestnancov ako pred desiatimi rokmi, teda v porovnaní s rokom 2006. Tento rast však nie je rovnomerne distribuovaný, v najväčšej miere rastie počet zamestnancov v Nitrianskom kraji, kde je v súčasnosti o 16 % zamestnaných viac, ako tomu bolo v roku 2006. Po Nitrianskom kraji rastie najrýchlejšie Bratislavský kraj s nárastom o 15 % zamestnancov za ostatných 10 rokov. Na druhej strane spektra sa nachádzajú naše najmenej rozvinuté kraje, Banskobystrický a Prešovský kraj, v ktorých vzrástla úroveň zamestnanosti len približne o 7 %.

Aj napriek tomu, že rast zamestnanosti nie je vo všetkých krajoch rovnaký, usporiadanie krajov z hľadiska počtu zamestnancov sa za posledných 10 rokov výraznejšie nezmenilo. Jediná zmena v tomto usporiadaní sa udiala vďaka rýchlemu rastu zamestnanosti v Nitrianskom kraji, ktorý za ostatných 10 rokov nahradil Žilinský kraj na poste tretieho najpočetnejšieho kraja. Zarádzuje sa tak v súčasnosti tesne za Košický kraj, pričom s výraznou prevahou dominuje v SR počtom zamestnancov Bratislavský kraj. V blízkej budúcnosti sa však dá očakávať, aj vzhľadom na príchod dôležitého investora⁴, že Nitriansky kraj sa stane druhým najpočetnejším z hľadiska počtu zamestnancov. Na druhej strane, najnižšiu zamestnanosť v SR má dlhodobu Trnavský kraj.

³ Na základe vývoja pridanej hodnoty v jednotlivých odvetviach v stálych cenách. Dostupné informácie na webovej stránke ŠÚ SR.

⁴ Jaguar Land Rover



S rastom dopytu na trhu práce po vysokokvalifikovaných zamestnancoch rastie aj počet zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním.

„Dopyt si vytvára svoju ponuku“⁵, tak znela Keynesova reakcia na dlhodobo akceptovaný Say-ov zákon „Ponuka si vytvára svoj dopyt“⁶. V súčasnosti sa čoraz viac ekonómov prikláňa práve k názoru, že ponuka je formovaná práve na základe dopytu na jednotlivých trhoch. Na trhu práce v podmienkach SR to taktiež platí. S rastom dopytu na trhu práce po vysokokvalifikovaných zamestnancoch rastie aj podiel osôb, ktoré sa rozhodnú pre štúdium na vysokej škole. Je to logické, akonáhle nastáva rast dopytu na trhu práce v niektorej oblasti, na základe trhových princípov prirodzene rastie aj ponúkaná mzda. Ponúkaná mzda, ako jeden z rozhodujúcich faktorov pri voľbe kariérnej a vzdelávacej cesty zas podporuje zmenu štruktúry ponuky na trhu práce smerom k dopytu.

Podiel zamestnancov s absolvovanou vysokou školou dlhodobo rastie v podmienkach SR a od prelomu miléní sa takmer zdvojnásobil na súčasných približne 30 %. Tento nárast sa deje predovšetkým na úkor poklesu počtu vyučených zamestnancov bez maturity. Ich počet klesá predovšetkým z dôvodu, že „mať výučný list“ bolo v móde predovšetkým v minulom storočí, kedy nášmu hospodárstvu dominovala výlučne priemyselná výroba. Tieto osoby pritom začínajú postupne odchádzať z trhu práce do starobného dôchodku a nových absolventov prichádzajúcich na trh práce s výučným listom je výrazne nižší počet. Priamym dôsledkom týchto skutočností sú stupňujúce sa aktivity od zamestnávateľov v priemysle na obnovenie podpory duálneho vzdelávania zo strany štátu.

Pri zamestnancoch so stredoškolským vzdelaním dominujú muži, na druhej strane je v podmienkach SR viac zamestnaných žien s vysokoškolským vzdelaním. To platí aj pre väčšinu krajov. Vo všetkých krajoch tiež rastie podiel vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov, v najväčšej miere v Bratislavskom a Košickom kraji o viac ako 10 percentuálnych bodov za ostatných 10 rokov. Tieto dva kraje majú aj súčasne najvyšší podiel vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov na úrovni 39 %, resp. 31 %. Najnižší podiel vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov na zamestnanosti je v Trnavskom a Trenčianskom kraji, v ktorých tento podiel rastie najpomalšie.

⁵ Keynes J.M., 1936

⁶ Say J.B., 1834



Napriek rastu počtu osôb s vysokoškolským vzdelaním súčasne s rastom dopytu po vysokokvalifikovaných zamestnancoch, ich štruktúra nekorešponduje s dopytom na trhu práce.

Rast počtu zamestnaných osôb s vysokoškolským vzdelaním ešte neimplikuje rast dopytu po týchto osobách. Informácie o rastúcich mzdách a dopyte po vysokokvalifikovaných zamestnancoch sa prirodzenou cestou dostávajú aj k širokej verejnosti, keďže tieto osoby každý deň žijú a pôsobia na trhu práce a v ekonomike SR. Tieto informácie však nie sú komplexné a podporujú len rozhodnutie o pokračovaní v štúdiu na vysokej škole, nehovoria však o oblasti, ktorá má perspektívu. Vysoká škola totiž nezaručuje absolventom dobré uplatnenie a vyšší dopyt po nich na trhu práce. V skutočnosti majú nedostatkoví stredoškólači často lepšie uplatnenie, ako vysokoškólači končiaci odbory vzdelania bez perspektívy. Aj napriek výraznému rastu počtu zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním zostávajú tie najdopytovanéjšie vysokokvalifikované pozície neobsadené (napríklad v oblasti informačných technológií) a množstvo vysokoškolských absolventov sa nakoniec aj tak uplatňuje na stredoškolských pozíciách. Týka sa to približne jednej tretiny vysokoškolských absolventov do 5 rokov od ukončenia štúdia. Dopyt si síce vytvára svoju ponuku, ale informačné asymetrie bránia tomu, aby štruktúra ponuky na trhu práce korešpondovala s dopytom na trhu práce. Z týchto dôvodov sú informácie o podrobných vývojových trendoch zamestnanosti, uplatniteľnosti absolventov a prognózach vývoja na trhu práce kľúčové pre odstránenie informačných asymetrií spôsobujúcich výrazné disparity na trhu práce.



Zamestnanci starnú a výrazne rastie priemerný vek zamestnancov vo všetkých krajoch.

Zatiaľ, čo na prelome miléníí bol priemerný vek zamestnancov v SR na úrovni 39 rokov, v súčasnosti je to 43 rokov a stále rastie. Môžu za to predovšetkým dve skutočnosti. Výrazný pokles pôrodnosti v posledných desaťročiach minulého storočia a nárast veku odchodu do starobného dôchodku. Silné povojnové ročníky a tzv. Husákové deti⁷ sa presúvajú stále do vyšších vekových kategórií, pričom na trh práce začínajú prichádzať najslabšie populačné ročníky z posledného desaťročia minulého storočia. To spôsobuje výrazný rast priemerného veku zamestnancov a súčasne predpovedá výraznejšie problémy so systémom sociálneho zabezpečenia v SR v budúcnosti. Rastúci vek odchodu do dôchodku

⁷ generácia narodených v silnej populačnej vlne začiatkom 70 rokov 20. storočia.

však tiež spôsobuje pretrvávanie osôb na trhu práce dlhšie ako tomu bolo v minulosti, čo je tiež významným faktorom starnutia zamestnaných osôb.

Medzi zamestnania s najstaršími zamestnancami v podmienkach SR patria predovšetkým vysokokvalifikované pracovné pozície vo vzdelávaní a zdravotníctve, ako napr. riadiaci pracovníci vo výchove a vzdelávaní a v oblasti zdravotnej starostlivosti. Rovnako tak medzi najstaršie odvetvia patrí poľnohospodárstvo. Na pomocných a nízkokvalifikovaných pozíciách je však v súčasnosti tiež množstvo starších, ktorých odchod z trhu práce bude v budúcnosti vytvárať výrazný dopyt aj po nízkokvalifikovaných zamestnancoch. Z najpočetnejších zamestnaní v podmienkach SR je vysoký priemerný vek nad 48 rokov predovšetkým pri učiteľoch základných a stredných škôl, pracovníkoch v oblasti súkromnej bezpečnosti, vodičoch autobusov, trolejbusov, električiek, nákladných automobilov, či upratovačkách.



Identifikované vývojové trendy štruktúr zamestnanosti sú dôležitým vstupom do prognostických modelov v rámci projektu.

Predkladaná štúdia predstavuje najpodrobnejšiu analytickú aktivitu v oblasti vývojových tendencií na trhu práce v SR, jednotlivých odvetviach, regiónoch a zamestnaniach, aká bola kedy v podmienkach SR realizovaná. Analyzované skutočnosti a identifikované trendy predstavujú dôležitý predpoklad pre informované a predovšetkým efektívne rozhodnutia decíznej sféry. Tiež však môžu slúžiť ako významné východisko pre ďalšie analýzy a vedecké štúdie. V rámci realizácie NP Prognózovanie vývoja na trhu práce v SR II však táto štúdia zastáva neodmysliteľné miesto pri prognózach budúceho vývoja a potrieb trhu práce. Na základe identifikovaných vývojových tendencií budú vytvorené východiskové prognózy potrieb trhu práce, ktoré budú následne postavené do komparácie s ďalšími dôležitými údajovými zdrojmi o potrebách trhu práce vrátane potrieb trhu práce u zamestnávateľov, živnostníkov a informáciách o plánovaných investíciách⁸. Štúdia bude každoročne rozširovaná, inovovaná a aktualizovaná a súčasne bude použitá pri verifikácii prognóz vývoja na trhu práce, teda pri porovnaní prognózovaných skutočností s reálnou situáciou. Na základe identifikovaného nesúladu budú následne navrhnuté úpravy jednotlivých prognostických modelov.

⁸ Podrobná metodika tvorby prognóz, definícia vstupných dátových zdrojov a postupov ich vzájomnej syntetizácie je predmetom štúdie „Vypracovanie komplexnej metodiky pokrývajúcej všetky aktivity projektu vrátane jej pravidelnej aktualizácie“