

# PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II



Kvantifikácia disparít na trhu práce  
a z nich vyplývajúce odporúčania  
pre trh práce v SR a jej jednotlivých  
regiónoch v roku 2019



ITMS 2014+312031N138

Máj 2020



## Predhovor riešiteľského tímu

Nesúlady medzi ponukou a dopytom na trhu práce vyúsťujú do disparít na trhu práce. Od úrovne disparít na trhu práce priamo závisí množstvo socioekonomických faktorov akými sú napríklad úroveň nezamestnanosti, výška miezd, počet voľných pracovných miest, miera práce v odbore vzdelania, nedostatok a prebytok pracovných síl, odchod osôb do zahraničia ale aj využívanie ekonomického potenciálu v SR a dôvera vo vzdelávací systém krajiny. Tieto následne vyúsťujú do ďalších nepriamych vplyvov na daňové príjmy, náklady na nezamestnané osoby a AOTP, či efektívnosť vynakladaných prostriedkov v systéme vzdelávania a mnohých ďalších.

Je preto potrebné disparity na trhu práce relevantne kvantifikovať, identifikovať pôvod ich vzniku a následne prijať opatrenia na úrovni kde vznikajú, čo umožní odstraňovanie súčasných a zamedzenie vzniku ďalších disparít na trhu práce v budúcnosti. Predkladaná štúdia je jedinečná svojho druhu v podmienkach SR, pretože ako jediná poskytuje tieto relevantné informácie v podrobných úrovniach kde vznikajú. Na základe predkladaných informácií je možné cielene znižovať súčasné a budúce disparity na trhu práce, čo prináša pozitívne socioekonomické efekty. Opatrenia na zamedzenie vzniku disparít na trhu práce však môžu byť rôzne. Môžeme sa snažiť prispôsobiť ponuku na trhu práce dopytu, ale aj dopyt na trhu práce ponuke. V súčasnosti prevládajú opatrenia ovplyvňujúce štruktúry ponuky na trhu práce, ovplyvňovanie dopytu na trhu práce je však tiež veľmi dôležité. Ciele nositeľov dopytu na trhu práce sú totiž odlišné od cieľov spoločnosti a preto izolované prispôsobovanie ponuky dopytu na trhu práce tak v konečnom dôsledku nemusí prinášať len pozitívne efekty pre spoločnosť.

*„Budúcnosť nie je len nejakým miestom kam ideme, ale miestom, ktoré si vytvárame. Cesty sa nemajú hľadať, ale majú byť vytvorené. A ich tvorba zmení oboch, tvorcu aj miesto, kam ideme.“*

John H. Schaar

Prognózy nám vo všeobecnosti hovoria o očakávanom vývoji v budúcnosti pri udržaní súčasných vývojových tendencií a vzťahov v prognózovanom systéme. Na systém sa tak pozerajú exaktne bez normatívnych súdov a tento prístup je v literatúre charakterizovaný ako „pozitívna ekonómia“. Kam sa náš systém, spoločnosť a trh práce uberá však nemusí korešpondovať s tým, kam chceme aby sa uberal. Je veľmi dôležité, aby spoločnosť ako celok mala aj jasne definovaný dlhodobý cieľ. Prognózy vývoja na trhu práce majú byť následne nástrojom k sledovaniu, či sa vývoj od tohto cieľa nevzdáľuje.

Na očakávaný vývoj na trhu práce sa tak nemáme len pasívne prizerať a brať ho ako daný a nemenný, práve naopak, mali by sme ho aktívne ovplyvňovať smerom k dosiahnutiu celospoločenských cieľov. V podmienkach SR sú však dlhodobejšie stratégie zriedkavé a platí to aj pre oblasť ľudských zdrojov. Keďže neexistuje akýkoľvek koncept toho, kam by sme sa v oblasti ľudských zdrojov chceli v budúcnosti uberať, v súčasnosti prevládajú snahy o prispôsobenie vzdelávacieho systému dopytu na trhu práce. Jedná sa o výrazný krok vpred v porovnaní so situáciou pred realizáciou

Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR, kedy sa dopyt a ponuka na trhu práce vyvíjali prakticky izolovane bez vzájomných interakcií a často aj protichodne.

Napriek tomu sa však nemôžeme s týmto uspokojiť a povedať si, že už všetko bude v budúcnosti v poriadku. Napriek tomu, že implementácia potrieb zamestnávateľov do vzdelávacieho systému je aktívnym krokom k lepšiemu prepojeniu dopytu a ponuky na trhu práce, stále sa jedná o pasívne prispôsobovanie sa dopytu na trhu práce. V prvom rade je veľmi dôležité ovplyvňovať aj štruktúru dopytu na trhu práce a zahraničných investícií. Prílišná koncentrácia našej ekonomiky na priemysel je totiž v čase rýchlych ekonomických a technologických zmien riskantná a v budúcnosti nám môže spôsobiť výrazné problémy. Dôležité je takisto uvedomiť si, že nie len dopyt ovplyvňuje ponuku na trhu práce, ale aj ponuka na trhu práce ovplyvňuje štruktúry dopytu.

Ak v našej krajine vzniká najvyšší dopyt po strojárskych profesiách, tak zároveň je ovplyvňovaný aj systém vzdelania smerom ku strojárskaj orientácii. Ak však začneme napríklad vo väčšej miere podporovať vzdelávanie v oblasti robotiky, v budúcnosti sa bude táto oblasť aj rýchlejšie rozvíjať. Práve takéto rozhodnutie však musí byť postavené na celospoločenskej stratégii, resp. **musí byť jasne definované, kam sa chceme ako spoločnosť v budúcnosti uberať**. Definovane takejto stratégie bude zohrávať kľúčovú úlohu v budúcnosti v čase výrazných štruktúrnych zmien.

## Manažérske zhrnutie



Dopyt na trhu práce nie je postačujúci na určenie nedostatku a prebytku pracovných síl. Jedine prepojenie dopytu s ponukou na trhu práce umožňuje identifikovať súčasné a budúce disparity na trhu práce.

V predchádzajúcich aktivitách projektu boli kvantifikované krátkodobé a strednodobé prognózy dopytu a ponuky na trhu práce. Izolovaný pohľad na tieto dve kategórie je síce veľmi dôležitý na účely identifikácie problémov špecifických pre každú z nich, avšak nie je postačujúci na určenie nedostatku a prebytku pracovných síl. Vysoký dopyt po špecifických pracovníkoch totiž ešte nemusí znamenať, že týchto pracovníkov je nedostatok a rovnako tak vysoký počet absolventov špecifických odborov vzdelania ešte nemusí indikovať ich prebytok. Disparity na trhu práce vyjadrujú nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Môžu pritom vzniknúť dve základné kategórie nesúladu na trhu práce:

- ponuka na trhu práce je vyššia ako dopyt na trhu práce, vtedy hovoríme o prebytku pracovných síl,
- ponuka na trhu práce je nižšia ako dopyt na trhu práce, vtedy hovoríme o nedostatku pracovných síl.

V posledných rokoch bol v podmienkach SR prítomný výrazný nedostatok pracovných síl. V roku 2020 sa síce v dôsledku krízovej situácie spojenjej s koronavírusom COVID-19 očakáva výrazný pokles dopytu na trhu práce, v strednodobom horizonte do roku 2025 bude stále prítomný nedostatok pracovných síl. Aj napriek nedostatku pracovných síl na agregovanej úrovni stále existujú oblasti, v ktorých prichádza a bude prichádzať na trh práce viac absolventov ako trh práce potrebuje.

Makroekonomický pohľad totiž často maskuje vnútorné štruktúrne problémy, ale zároveň aj možnosti riešenia týchto problémov. Pri riešení akéhokoľvek problému je totiž nevyhnutné nájsť jeho pôvod na úrovni, kde vzniká, teda na vstupe a nie tam kde sa prejavuje, resp. na výstupe.

Snahy o ad hoc riešenie negatívnych tendencií na výstupe sú totiž často nákladné a odstraňujú len dôsledky kauzálneho problému, nie jeho podstatu. Na druhej strane riešenie problémov na úrovni, kde vznikajú, je efektívnejšie, pretože takéto riešenie je trvalejšie a zamedzuje vzniku negatívnych tendencií v budúcnosti. Preto je nevyhnutné pri analyzovaní súčasnej a budúcej situácie na trhu práce dbať predovšetkým o relevanciu a úroveň podrobnosti analytických poznatkov. Práve predkladaná analýza je výnimočná svojho druhu v podmienkach SR, ako aj vo svete, keďže prepája ponuku a dopyt od tých najagregovanejších členení na úrovni SR, krajov a kvalifikačného stupňa až po najpodrobnejšie členenia na úrovni jednotlivých zamestnaní SK ISCO-08 a odborov vzdelania KOV. Vďaka týmto

informáciám je možné získať komplexný pohľad na trh práce v SR v súčasnosti a v budúcnosti, ako aj nastaviť relevantné opatrenia na zlepšenie situácie v podmienkach SR zdola nahor.



Absolventi pokrývajú maximálne 76 % celkových dodatočných pracovných príležitostí. Rok 2020 bude jediným v prognózovanom horizonte, kedy počet absolventov bude prevažovať nad dopytom na trhu práce. Prichádzajúci absolventi v najmenej miere pokrývajú dopyt na trhu práce v čase regenerácie ekonomiky v roku 2021, kedy budú predstavovať len 32 % dodatočného dopytu. Tento previs dopytu nad ponukou vytvorí vhodné podmienky na trhu práce aj na uplatnenie absolventov roka 2020.

V období rokov 2020-2025 vznikne v SR spolu približne 357 tisíc dodatočných pracovných príležitostí<sup>1</sup>, z ktorých bude približne 297 tisíc na pozíciách vhodných aj pre absolventov.<sup>2</sup> V rovnakom období príde na trh takmer 270 tisíc absolventov. To znamená, že absolventi pokrývajú v najlepšom prípade 76 % z celkového počtu dodatočných pracovných príležitostí, resp. 91 % dopytu na pozíciách vhodných pre absolventov. Aj v prípade zamestnania sa všetkých absolventov prichádzajúcich na trh práce zostane v období nasledujúcich šiestich rokov<sup>3</sup> ďalších viac ako 85 tisíc pracovných príležitostí neobsadených. Na tieto pracovné príležitosti budú musieť zamestnávateľia hľadať vhodných pracovníkov z ďalších zdrojov pracovných síl, predovšetkým z nezamestnaných osôb a potenciálnych pracovníkov zo zahraničia<sup>4</sup>. V dôsledku pandemickej situácie spojenej s koronavírusom COVID-19 sa na Slovensko vracajú tisíce pracovníkov zo zahraničia. Je pravdepodobné, že časť z nich v podmienkach Slovenskej republiky ostane a znížia nedostatok pracovných síl.

Dodatočný dopyt na trhu práce, ktorý sa nepodarí uspokojiť z dostupných zdrojov pracovných síl sa premietne do rastu počtu voľných pracovných miest. Dá sa preto očakávať, že v roku 2025 bude v podmienkach SR nižšia úroveň nezamestnanosti ako v roku 2019.

---

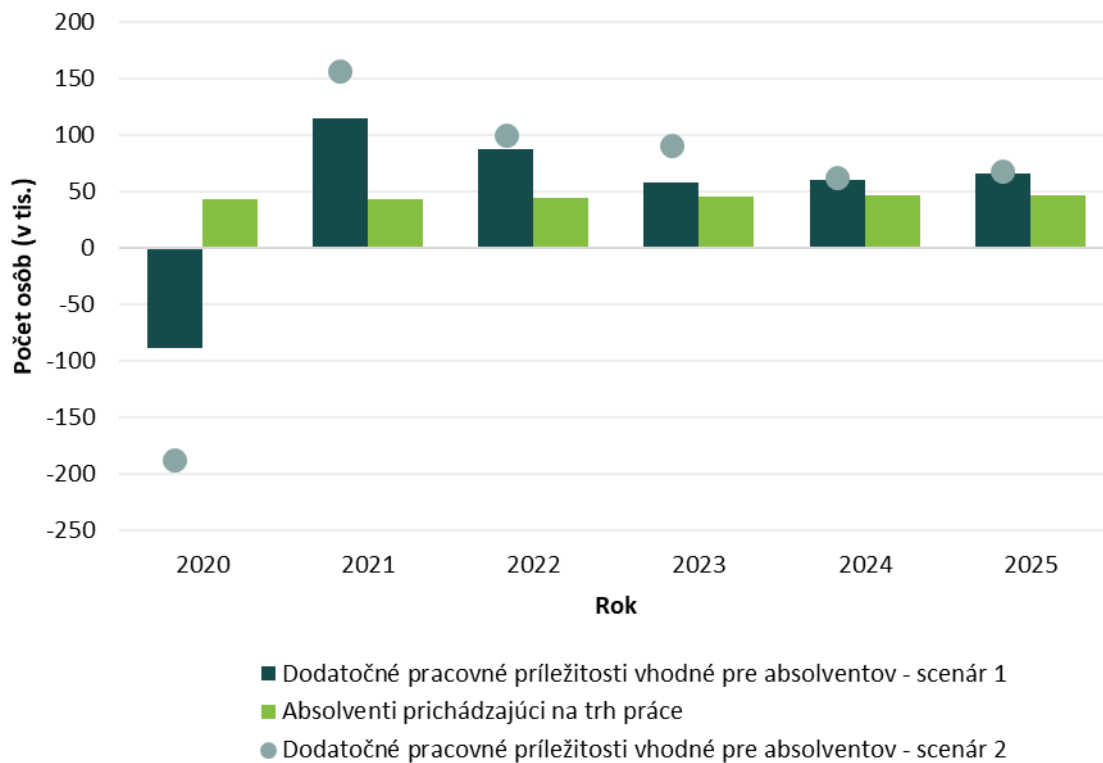
<sup>1</sup> V prípade najpravdepodobnejšieho scenáru 1 – ekonomické obmedzenia trvajúce 3 mesiace v SR a vo svete. Jednotlivé scenáre sú podrobne vysvetlené vo výstupe „Strednodobá prognóza potrieb trhu práce v horizonte 5 rokov v roku 2019“

<sup>2</sup> Pozície, na ktoré sú pripravované osoby vo formálnom systéme vzdelávania. Táto kategória vylučuje predovšetkým nízkokvalifikované a pomocné pozície, ako aj vrcholový manažment.

<sup>3</sup> 2020 až 2025

<sup>4</sup> či už príslušníkov iných krajín alebo Slovákov prichádzajúcich zo zahraničia

Graf č. 1: Vývoj dopytu a ponuky na trhu práce do roku 2025 v Slovenskej republike



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Pandemickú situáciu spojenú s koronavírusom COVID-19 je tak možné brať aj z pozitívneho pohľadu ako príležitosť na udržanie pracovných síl vracajúcich sa zo zahraničia. Pre tieto osoby totiž bude v budúcnosti dostatok pracovných príležitostí v podmienkach SR. Obmedzí to síce potenciál poklesu nezamestnanosti, avšak finálne ekonomické dôsledky budú pozitívne. V opačnom prípade budú totiž zamestnávateľia pri nedostatku pracovných síl dopytovať pracovné sily aj zo zahraničia, u ktorých je jednak nízky potenciál dlhodobého pretrvania v podmienkach SR, ale aj ich spotreba je vo veľkej miere realizovaná v zahraničí. Zjednodušene, zahraniční pracovníci vyvážajú získané financie do zahraničia, kde zvyšujú dopyt po tovaroch a službách, od ktorého sa následne odvíja aj úroveň produkcie a zamestnanosti. Tieto pozitívne efekty by mohli ostať v podmienkach SR v prípade, že sa podarí integrovať do pracovného procesu osoby vracajúce sa zo zahraničia.

Decízna sféra by sa preto mala využiť túto jedinečnú príležitosť a snažiť sa v čo najväčšej miere integrovať nezamestnané osoby do pracovného života. Rovnako tak bude vytváraný ďalší tlak na rast miezd. Decízna sféra musí v čo najväčšej miere napomôcť podnikateľom získať vhodné osoby na pracovné miesta. Musí však byť udržaná motivácia zamestnávateľov prioritne zamestnávať tuzemské pracovné sily. Zahraničné pracovné sily môžu napomôcť k realizácii významného ekonomického napredovania v súčasnosti a v budúcnosti, avšak musia byť prijaté len v oblastiach so skutočným nedostatkom pracovných síl. V opačnom prípade sa tieto pracovné sily stanú konkurenciou pre

domáce obyvateľstvo a zamestnávateľia môžu takúto možnosť využiť pri obmedzovaní rastu miezd. Aj napriek tomu, že zamestnávateľské organizácie sa hlásia k podpore ekonomiky SR, je si potrebné uvedomiť, že každý individuálny **zamestnávateľ sleduje svoje vlastné ciele a verejný záujem pre neho nie je prioritný, pokiaľ mu neprináša výhody**. Pri zjednodušovaní zamestnávania cudzincov z tretích krajín je preto nevyhnutné, aby **decízna sféra nepodľahla tlaku zamestnávateľov** a vydala toto povolenie len skutočne v oblastiach s nedostatkom tuzemských pracovných síl. Tieto oblasti musia byť definované na základe disparít na trhu práce a **nie na základe voľných pracovných miest**. Vysoký počet voľných pracovných miest totiž evidujú aj zamestnávateľia ponúkajúci nekonkurencieschopnú mzdu v hospodárstve SR, pričom vhodných pracovných síl môže byť na tieto pozície dostatok. Prijímanie zahraničných pracovníkov na tieto pozície by vo veľkej miere znižovalo tlak na ďalší rast miezd. V konečnom dôsledku by to tak mohlo viesť do cyklických negatívnych efektov: tuzemské pracovné sily nemajú záujem pracovať v oblasti s nízkou mzdou a preto zamestnávateľia prijmu zahraničné pracovné sily, čo ešte vo väčšej miere zníži mzdy sektora a povedie k ďalšiemu poklesu záujmu tuzemských pracovných síl o prácu v sektore, čo bude zamestnávateľov ešte vo väčšej miere nútiť hľadať pracovné sily zo zahraničia. Je potrebné zabrániť vzniku takéhoto negatívneho cyklického kruhu relevantným určením oblastí s nedostatkom pracovných síl na základe prognóz a disparít na trhu práce.



Až 70 % pracovných príležitostí bude vznikať na stredoškolských pozíciách, kde bude aj najväčší nedostatok pracovných síl.

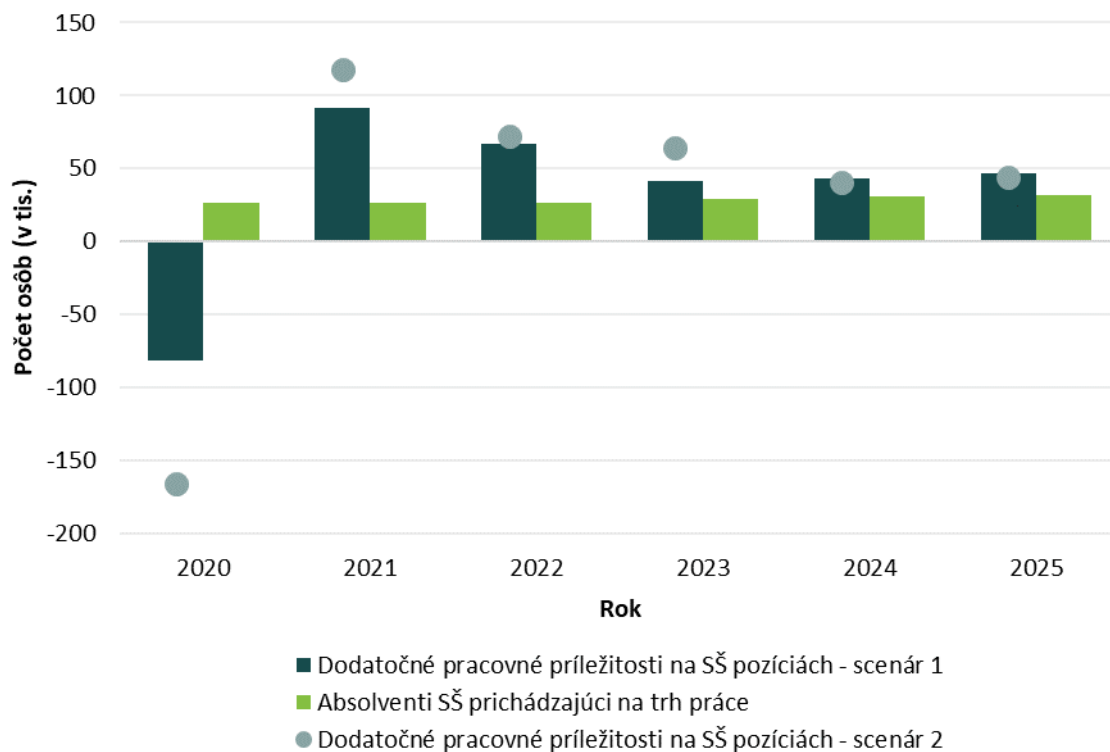
Približne 70 % pracovných príležitostí v najbližších 6-tich rokoch bude na pozíciách určených pre stredoškolský alebo nižší stupeň vzdelania. Stredoškooláci budú pritom tvoriť približne dve tretiny z celkového počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce. Je preto zrejmé, že nedostatok vhodných pracovných síl bude do roku 2025 citeľný v prvom rade na stredoškolských pozíciách, čo bude predovšetkým súvisieť s dopytom na trhu práce generovaným pretrvávajúcou priemyselnou štruktúrou ekonomiky. Počet dodatočných pracovných príležitostí na stredoškolských pozíciách bude v období rokov 2021 pozvoľne klesať, tento dopyt však bude stále prevyšovať počet absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce.

Výnimkou je rok 2020, v ktorom v dôsledku koronavírusu a obmedzení výroby príde na trh práce viac absolventov ako bude trh práce potrebovať. V skutočnosti v agregovanom pohľade bude dodatočný dopyt záporný a preto pre 27 tisíc absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce v roku 2020 nebude dostatok pracovných príležitostí. Keďže sa očakáva aj ďalšie prepúšťanie na stredoškolských pozíciách, tak nezamestnanosť osôb so stredoškolským vzdelaním vzrastie v roku 2020 výraznejšie. V roku 2021 sa však v dôsledku očakávanej rýchlejšej regenerácie ekonomiky predpokladá



výrazný nedostatok pracovných síl na stredoškolských pozíciách na úrovni takmer 64 tisíc. Na jednotlivé roky vo vývoji sa však nemôžeme pozeráť izolovane. Tento dopyt v roku 2021 budú uspokojovať aj absolventi roka 2020, ktorí si po ukončení štúdia nedokázali nájsť uplatnenie. Preto je potrebné pozeráť sa na situáciu z dlhodobejšieho pohľadu a nie len z hľadiska jednotlivých rokov. V horizonte rokov 2020-2025 sa aj napriek výraznému poklesu dopytu v roku 2020 očakáva agregovane nedostatok stredoškolských absolventov na úrovni približne 36 tisíc.

Graf č. 2: Vývoj dopytu a ponuky na trhu práce na stredoškolských pozíciách do roku 2025 v Slovenskej republike



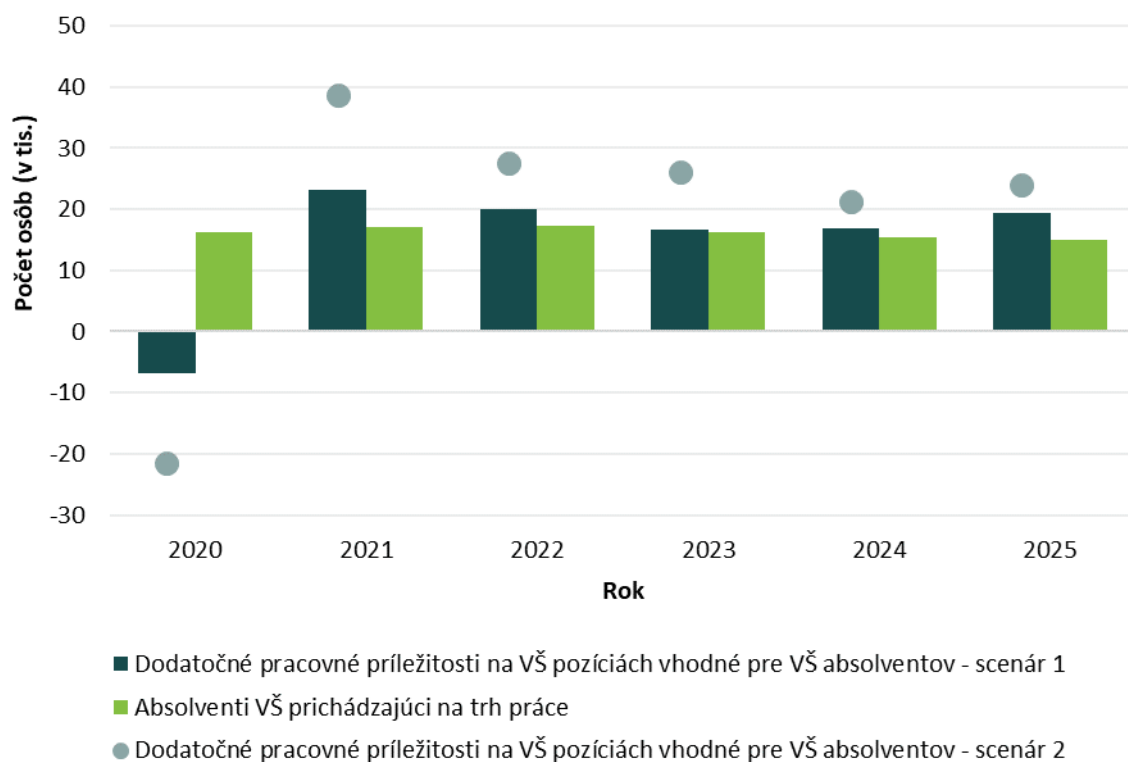
Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Na druhej strane pri vysokoškolských absolventoch bude prítomný výrazne nižší nedostatok pracovných síl, ktorý však bude medziročne omnoho vyrovnanerší ako pri stredoškólákoch. Je to spôsobené odlišným vývojom dopytu po vysokokvalifikovaných pracovníkoch, ktorý ma na rozdiel od stredoškolských pozícií rastúce tendencie. Dopyt na vysokoškolských pozíciách v roku 2021 a 2022 bude síce vyšší ako v roku 2023, ale to je spôsobené predovšetkým regeneráciou ekonomiky a nie dlhodobými vývojovými tendenciami. Každoročne príde na trh práce o 4-8 tisíc vysokoškolských absolventov menej, ako trh práce bude potrebovať. Výnimkou sú roky 2020-2021 kedy sa v dôsledku pandémie sa očakávajú záporné potreby trhu práce v roku 2020 a následný výrazný rast dopytu na vysokoškolských pozíciách v roku 2021, ktorý bude presahovať počet absolventov prichádzajúcich na trh práce o približne 12 tisíc.

V období rokov 2020-2020 bude celkový dodatočný dopyt po pracovných silách na vysokoškolských pozíciách na úrovni 107 tisíc (89 tisíc vhodných pre absolventov), pričom na trh práce príde v rovnakom období približne 97 tisíc absolventov vysokých škôl.

Avšak vzhľadom na to, že približne tretina absolventov vysokých škôl si do 5 rokov od ukončenia štúdia nenachádza uplatnenie na vysokoškolskej pozícii a nachádza si ho až neskôr, zamestnávateľia budú pravdepodobne musieť siahnuť aj po vysokoškolských absolventoch minulých období, pracujúcich na stredoškolských pozíciách. Tým sa s najväčšou pravdepodobnosťou uvedený mierny nedostatok vysokoškolských absolventov následne premietne do nedostatku pracovníkov na stredoškolských pozíciách.

Graf č. 3: Vývoj dopytu a ponuky na trhu práce na vysokoškolských pozíciách do roku 2025 v Slovenskej republike



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

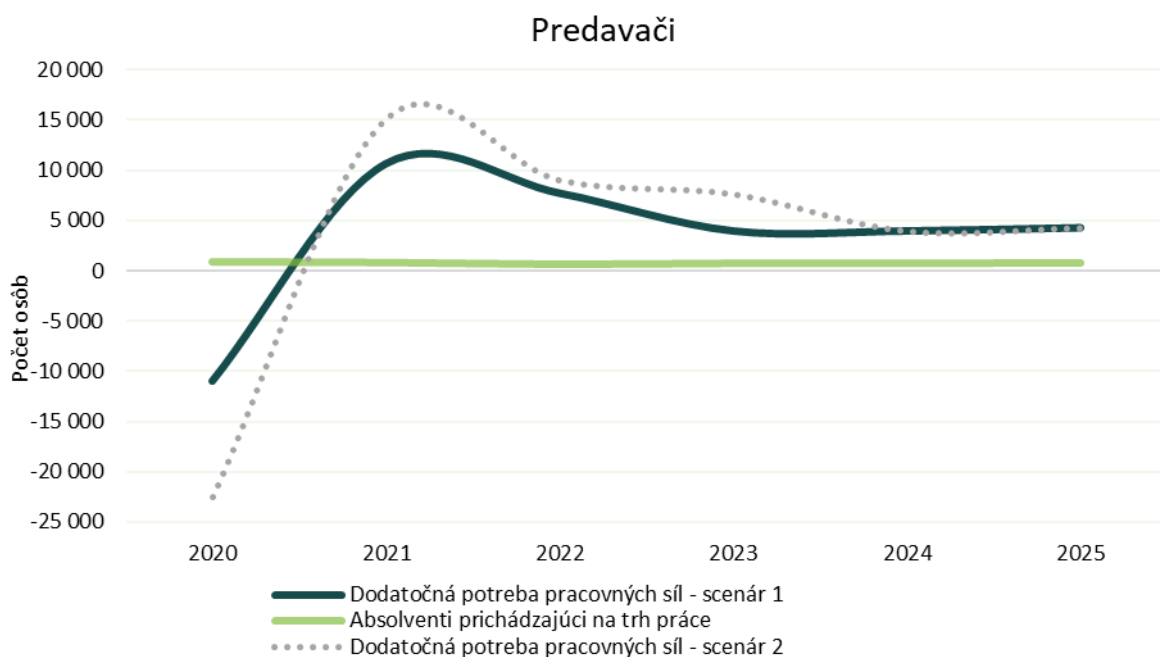
Z hľadiska agregovaných potrieb trhu práce na vysokoškolských pozíciách tak nebude dochádzať k výrazným disparitám a na trh práce bude prichádzať takmer toľko vysokoškolákov, koľko trh práce potrebuje. Problém však nastáva v štruktúre absolventov vysokých škôl, ktorá výrazne nekorešponduje s potrebami trhu práce.



Celkovo najvyšší nedostatok vhodných pracovných síl na stredoškolských pozíciách bude pri predavačoch, v obchode a financiách, v strojárstve a pri sociálno-výchovných pracovníkoch, asistentoch a opatrovateľov. V týchto zhlukoch zamestnaní a odborov vzdelania sa očakáva nedostatok absolventov prichádzajúcich na trh práce prevyšujúci 10 tisíc osôb v období rokov 2020-2025.

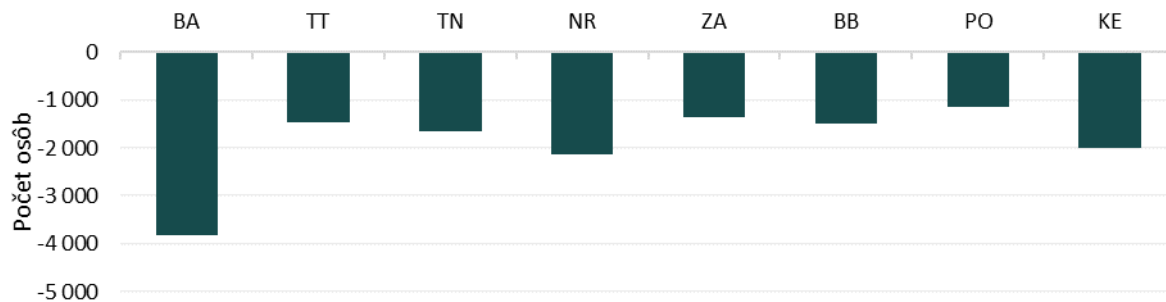
Len v profesijno-kvalifikačnom zhluku „Predavači“ sa v období rokov 2020-2025 očakávajú dodatočné pracovné príležitosti na úrovni takmer 20 tisíc osôb, čo predstavuje viac ako 5 % z celkových potrieb trhu práce v podmienkach SR. Až 40 % z týchto potrieb bude tvoriť dopyt po predavačoch v obchodnej prevádzke, výrazný dopyt bude tiež po pokladníkoch v predajni (22 %) a vedúcich obchodnej prevádzky (18 %). Tieto tri zamestnania tak budú tvoriť až 80 % celkových potrieb trhu práce v tomto profesijno-kvalifikačnom zhluku. Na druhej strane, na trh práce príde v rovnakom období približne 500 absolventov z korešpondujúcich odborov vzdelania, ktorí tak pokryjú približne 2,5 % celkových potrieb trhu práce v danej oblasti. Nedostatok v tomto profesijno-kvalifikačnom zhluku tak vzniká z dôvodu, že v systéme vzdelávania takmer vôbec nepripravujeme kvalifikovaných pracovníkov pre danú oblasť. Jedná sa o nedostatkové odbory vzdelania ako obchodný pracovník a predavač. Nedostatok absolventov v tomto zhluku bude predovšetkým v Bratislavskom, Nitrianskom a Košickom kraji, kde bude presahovať 2 tisíc osôb v období rokov 2020-2025.

Graf č. 4: Vývoj počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce a dodatočných pracovných príležitostí do roku 2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Predavači v SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Graf č. 5: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Predavači v jednotlivých krajoch

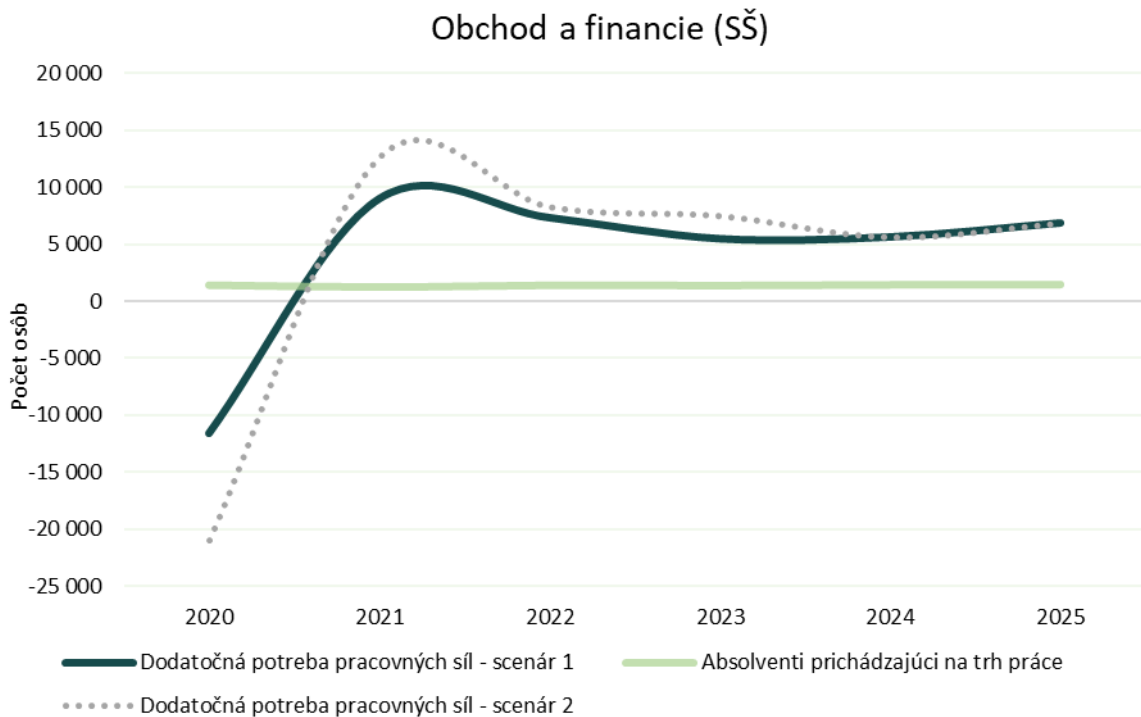


Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Významný nedostatok pracovných síl bude aj v profesijno-kvalifikačnom zhluku „Obchod a financie (SŠ)“, kde sa očakáva dopyt na úrovni takmer 23 tisíc osôb v období rokov 2020-2025. Dominovať budú predovšetkým zamestnania ako obchodný zástupca a všeobecný administratívny pracovník, ktorí budú spolu tvoriť takmer 30 % dopytu v tomto zhluku odborov vzdelania. Približne 11 % podiel na dopyte v tomto zhluku bude predstavovať dopyt po administratívnych pracovníkoch v účtovníctve a významný dopyt bude tiež po odborných administratívnych asistentoch, odborných pracovníkoch v oblasti účtovníctva, administratívnych pracovníkoch v oblasti mzdového účtovníctva, odborných pracovníkoch mzdovej agendy, či sekretárkach. Z korešpondujúcich odborov vzdelania príde do roku 2025 na trh práce približne 8 tisíc absolventov. Viac ako 60 % z nich budú predstavovať absolventi obchodnej akadémie. Jedná sa však aj absolventov odborov vzdelania ako obchod a podnikanie, obchodné a informačné služby, ekonomické lýceum, financie, či ekonomicko-právne činnosti v podnikaní.

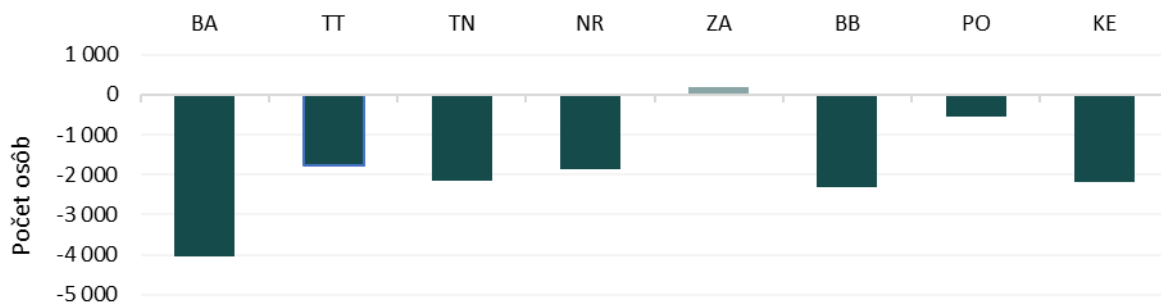
Významný nedostatok pracovných síl bude aj v profesijno-kvalifikačnom zhluku Strojárstvo, kde sa očakáva celkový dodatočný dopyt v období 2020-2025 na úrovni 24 tisíc osôb, čo predstavuje takmer 7 % celkových potrieb trhu práce v SR. Takmer 30 % potrieb trhu práce v tomto zhluku bude predstavovať dopyt po montážnych pracovníkoch v strojárstve. Výrazný dopyt bude tiež po zváračoch a obrábačoch kovov a zámočníkoch. Na trh práce príde v rovnakom období približne 12 tisíc absolventov stredných škôl z korešpondujúcich odborov vzdelania ako mechanik nastavovač, mechatronik, strojárstvo, programátor obrábacích a zváracích strojov. Najvyšší nedostatok pracovných síl v tomto zhluku sa očakáva v Nitrianskom, Trnavskom a Prešovskom kraji. Na druhej strane budú v najmenšej miere chýbať absolventi v Bratislavskom a Košickom kraji.

Graf č. 6: Vývoj počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce a dodatočných pracovných príležitostí do roku 2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Obchod a financie (SŠ) v SR



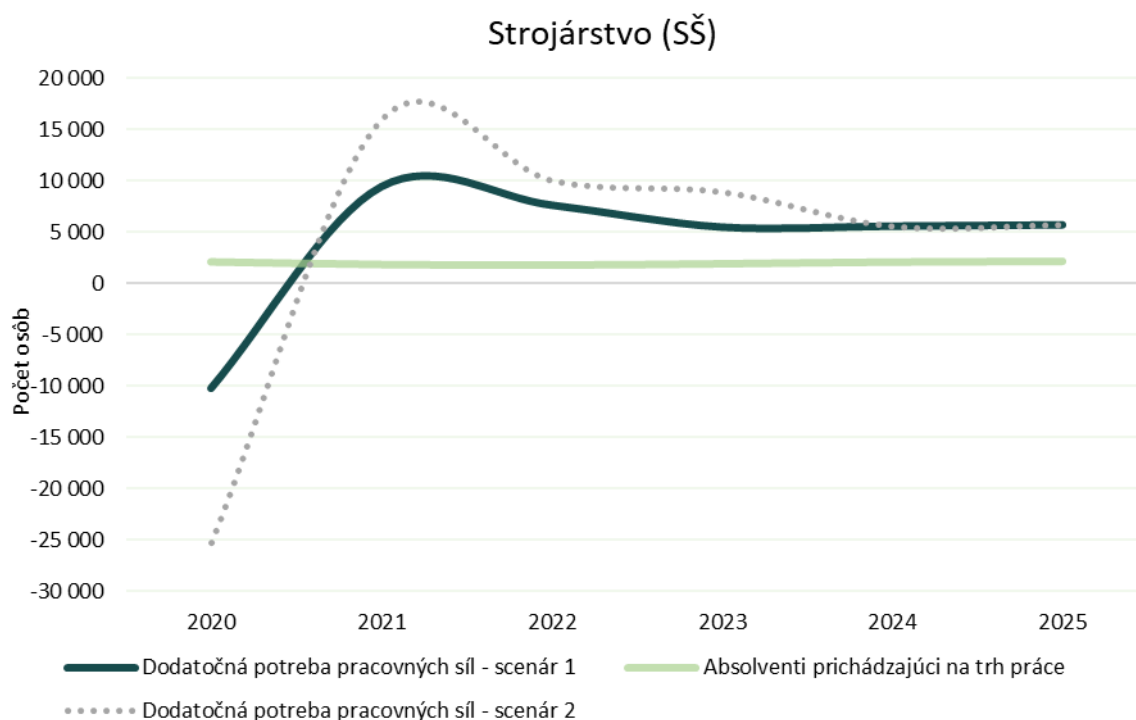
Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Graf č. 7: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Obchod a financie (SŠ) v jednotlivých krajoch SR



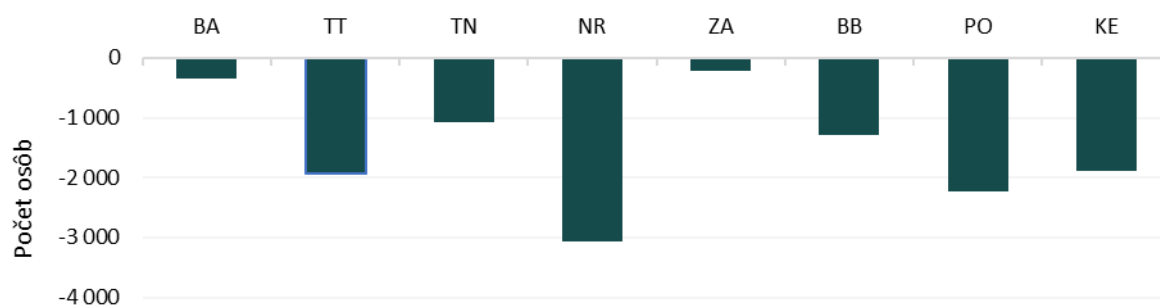
Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Graf č. 8: Vývoj počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce a dodatočných pracovných príležitostí do roku 2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Strojárstvo v SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Graf č. 9: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Strojárstvo v jednotlivých krajoch SR

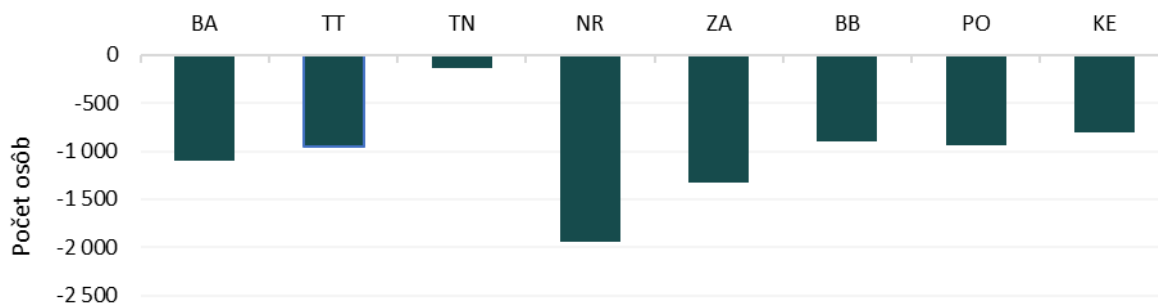


Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Významný nedostatok pracovných síl bude tiež citelný v logistike, pošte a doprave pri pracovníkoch v sklade, skladových majstroch, administratívnych pracovníkoch v logistike, doručovateľoch zásielok, poštároch, pracovníkoch pri priehradke na pošte, ale aj rušňovodičoch, dispečeroch a výpravcoch v železničnej doprave. V týchto zamestnaniach sa očakáva v období rokov 2020-2025 dopyt na úrovni takmer 12 tisíc osôb, pričom z korešpondujúcich odborov vzdelania ako dopravná prevádzka, komerčný pracovník v doprave, prevádzka a ekonomika dopravy, či logistika príde v rovnakom období

na trh práce približne 3,5 tisíc absolventov. Najvyšší nedostatok sa očakáva v Nitrianskom a Žilinskom kraji.

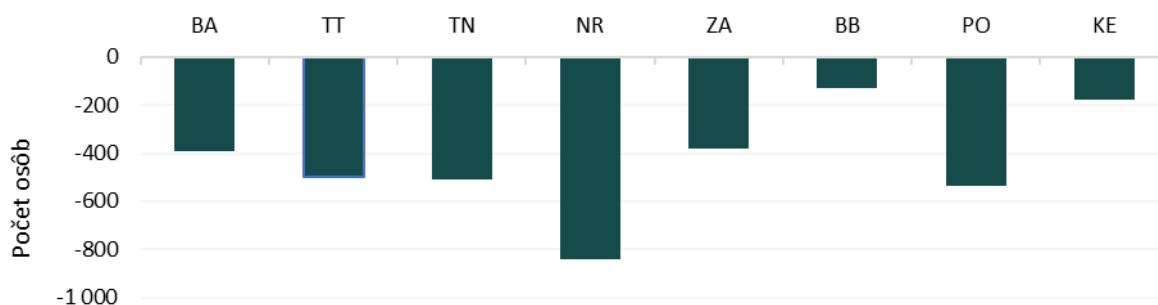
Graf č. 10: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Pracovníci dopravy, logistiky a pôšt v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Významnejší nedostatok pracovných síl sa tiež očakáva v oblasti chémie pri zamestnaniach ako operátor stroja na výrobu výrobkov z plastov, montážny pracovník gumárenských, plastových výrobkov, operátor stroja na výrobu výrobkov z gummy a ďalší operátori v chemickej a papierenskej výrobe. Kumulatívny dopyt v období rokov 2020-2025 v tomto profesijno-kvalifikačnom zhluku bude na úrovni 4,2 tisíc osôb, pričom v rovnakom období príde na trh práce z korešpondujúcich odborov vzdelania len približne pätina absolventov (približne 800 absolventov). Tento nedostatok bude prevažujúci v Nitrianskom kraji.

Graf č. 11: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Pracovníci chemickej výroby v jednotlivých krajoch SR

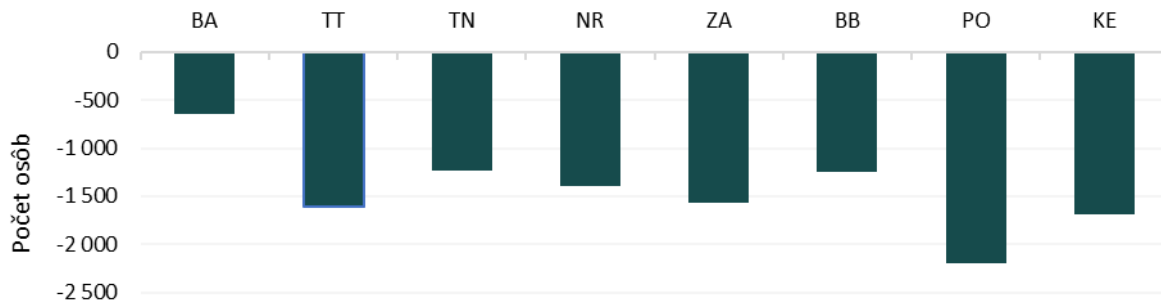


Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Chýbať budú tiež učitelia v materskej škole, vychovávatelia, opatrovatelia v zariadení pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím. Zatiaľ čo dodatočný dopyt na trhu práce bude každoročne na úrovni viac ako 2 tisíc osôb, z odborov vzdelania ako vychovávateľsko-opatrovateľská činnosť,

učiteľstvo pre materské školy a vychovávateľstvo, sociálno-výchovný pracovník bude na trh práce prichádzať spolu len približne 500 absolventov ročne.

Graf č. 6: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku sociálno-výchovní pracovníci, opatrovatelia a vychovávatelia v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Nedostatok pracovných síl možno tiež očakávať v niektorých živnostenských zamestnaniach ako napríklad údržbár, či inštalatér, kde dopyt bude hnaný predovšetkým odchodom FO-podnikateľov z trhu práce. Do roku 2025 bude profesijno-kvalifikačnom zhluku „Inštalatéri“ dopyt na úrovni približne 7 tisíc osôb, pričom na trh práce príde z korešpondujúcich odborov vzdelania ako inštalatér, či mechanik stavebnoinštallačných zariadení len približne 1,2 tisíc absolventov.

Aj v oblasti stavebníctva sa očakáva významný nedostatok v profesiách ako murár, tesár, stavebný montážnik jednoduchých stavieb, pomocný pracovník na stavbe budov, či majster v stavebníctve. Zatiaľ čo dodatočný dopyt v rokoch 2020-2025 sa tu očakáva na úrovni viac než 13 tisíc osôb, z odborov vzdelania ako staviteľstvo, stavebníctvo, murár, maliar, stavebná výroba a ďalších príde na trh práce len 8 tisíc absolventov. Tí môžu pokryť maximálne polovicu dodatočných pracovných príležitostí v daných oblastiach. Nedostatok sa očakáva predovšetkým v Nitrianskom a Trnavskom kraji. V Košickom kraji príde na trh práce viac absolventov z daných odborov vzdelania ako trh práce bude potrebovať.



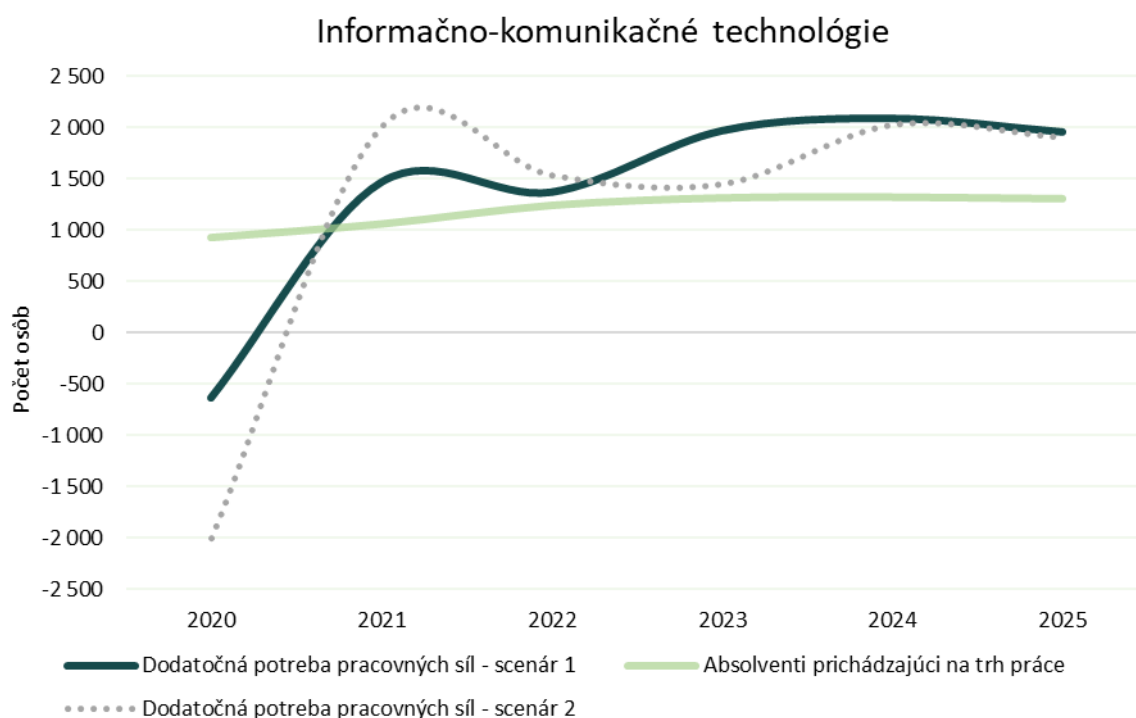
Z vysokoškolákov bude v budúcnosti nedostatok predovšetkým v zdravotníctve, v účtovníctve a v IT.

Napriek tomu, že z agregovaného pohľadu nebude pri vysokoškolákoch taký problém nedostatku pracovných síl ako pri stredoškolákoch, netýka sa to všetkých oblastí. Vnútorňa štruktúra absolventov vysokých škôl totiž nekorešponduje s dopytom na trhu práce. Prejavuje sa to predovšetkým pri



špecialistoch v oblasti informačných technológií, kde bude nedostatok aplikačných programátorov, systémových programátorov, IT konzultantov, IT testerov, softvérových architektov a dizajnérov, špecialistov v oblasti počítačových sietí ale aj správcov informačného systému a databáz. V tomto profesijno-kvalifikačnom zhluku sa v období rokov 2020-2025 očakáva dodatočný dopyt na úrovni 8,2 tisíc osôb, pričom v rovnakom období príde na trh práce približne 7 tisíc absolventov z odborov vzdelania ako informatika, aplikovaná informatika, počítačové inžinierstvo, informačné systémy, softvérové inžinierstvo a hospodárska informatika. Je teda pravdepodobné, že mzdy na týchto pozíciách budú aj naďalej rásť napriek tomu, že už v súčasnosti sa jedná o najlepšie platené zamestnania. Vo všeobecnosti však počet absolventov z daných oblastí má rastúce tendencie a nedostatok pracovných síl bude znižovať predovšetkým rok 2020, v ktorom sa očakáva pokles dopytu predovšetkým v dôsledku poklesu dopytu v zahraničí.

Graf č. 7: Vývoj počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce a dodatočných pracovných príležitostí do roku 2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Informačno-komunikačné technológie v SR

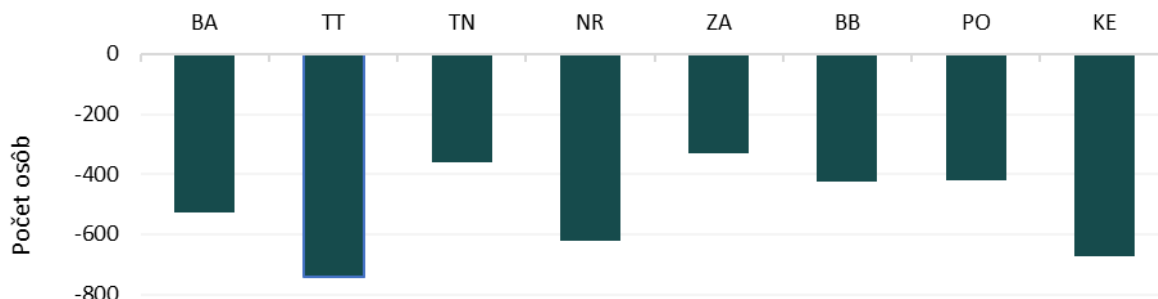


Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Medzi vysokoškolské pozície s výraznejším nedostatkom pracovných síl v budúcnosti sa zaraďujú aj hlavní účtovníci, špecialisti účtovníci, špecialisti v oblasti mzdového účtovníctva, audítori a podobne. Až 70 % dopytu na týchto pozíciách bude tvorených náhradou pracovných síl. V období rokov 2020-2025 sa na týchto pozíciách očakávajú dodatočné pracovné príležitosti na úrovni 4,7 tisíc osôb,

z odboru vzdelania účtovníctvo však príde na trh práce v rovnakom období len približne 600 absolventov. Najvyšší nedostatok účtovníkov bude v Trnavskom, Nitrianskom a Košickom kraji.

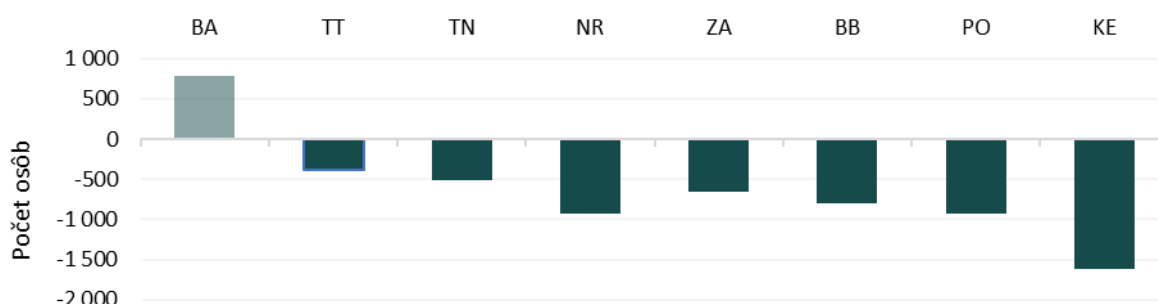
Graf č. 14: Nedostatok absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Špecialisti v oblasti účtovníctva v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Významný nedostatok vhodných absolventov bude tiež v profesijno-kvalifikačnom zhluku Zdravotné sestry a pôrodné asistentky. Do roku 2025 sa v tomto zhluku očakáva dodatočná potreba pracovných síl na úrovni približne 8 tisíc osôb. V rovnakom období príde na trh práce približne 3 tisíc absolventov z korešpondujúcich odborov vzdelania ako diplomovaná všeobecná sestra (resp. praktická sestra), ošetrovatelstvo a pôrodná asistancia. Najvyšší nedostatok pracovných síl sa očakáva v Košickom kraji. Avšak je nevyhnutné brať do úvahy aj skutočnosť, že väčšina absolventov týchto odborov vzdelania ukončí štúdium v Bratislavskom kraji a títo absolventi sa rozložia do jednotlivých krajov.

Graf č. 15: Nedostatok absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Špecialisti v oblasti účtovníctva v jednotlivých krajoch SR



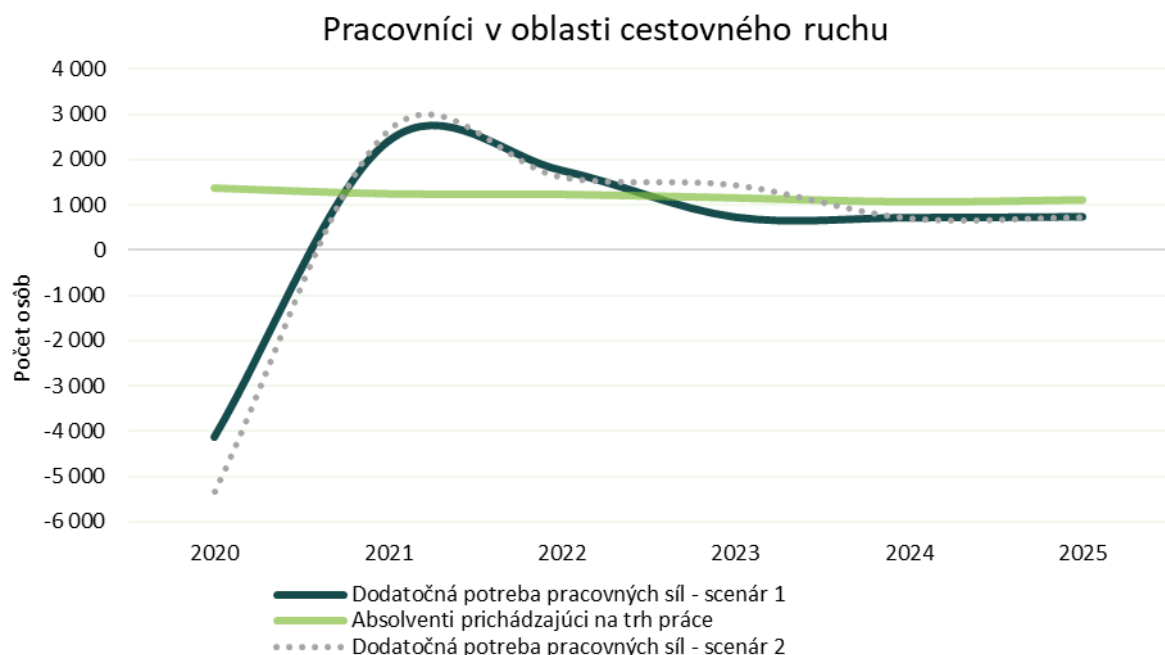
Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II



Výrazný prebytok absolventov bude v oblasti hotelierstva, ekonomiky a manažmentu podniku, žurnalistiky, psychológie, umenia, kultúry, ale aj kozmetiky a medzinárodných vzťahov.

Disparity na trhu práce sa neprejavujú len nedostatkom pracovných síl, ale aj prebytkom vhodných pracovných síl v niektorých oblastiach. Napriek tomu, že na stredoškolských pozíciách bude prevládať všeobecný nedostatok pracovných síl, existujú oblasti, v ktorých prichádza na trh práce výrazne vyšší počet absolventov ako trh práce potrebuje. Tieto oblasti tak odoberajú vhodné pracovné sily z perspektívnych oblastí. Najvypuklejším príkladom je hotelierstvo a cestovný ruch, kde z odborov vzdelania ako hotelová akadémia, cestovný ruch, služby v cestovnom ruchu, manažment regionálneho cestovného ruchu príde v období rokov 2020-2025 na trh práce viac ako 7 tisíc absolventov. Na druhej strane, dopyt v korešpondujúcich zamestnaniach ako recepčný a hotelový recepčný, prevádzkar ubytovacieho a stravovacieho zariadenia, supervízor prevádzkových a upratovacích služieb, či sprievodca v cestovnom ruchu bude v období rokov 2020-2025 spolu na úrovni približne 2,2 tisíc osôb. To znamená, že približne pre dve tretiny týchto absolventov nie je a nebude dostatok pracovných príležitostí v korešpondujúcich oblastiach na trhu práce. Aj z týchto dôvodov si veľká časť z nich musí hľadať uplatnenie mimo oblastí ich štúdia, prípadne odchádza do zahraničia.

Graf č. 16: Vývoj počtu absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce a dodatočných pracovných príležitostí do roku 2025 v profesijno-kvalifikačnom Pracovníci v oblasti cestovného ruchu v SR

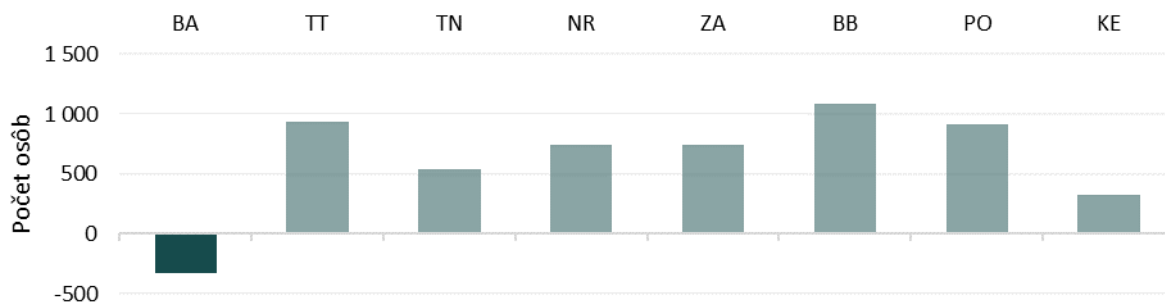


Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Je však potrebné poznamenať, že disparity v tomto profesijno-kvalifikačnom zhľuku sa znižujú práve vďaka prognózam realizovaným v minulosti, ktoré boli implementované do systému vzdelávania a znížené počty novoprijatých v predmetných odboroch vzdelania. Od roku 2022 sa očakáva len mierny prebytok týchto absolventov prichádzajúcich na trh práce.

Ich prebytok bude predovšetkým v Banskobystrickom, Prešovskom a Trnavskom kraji. Na druhej strane, v Bratislavskom kraji budú títo absolventi nedostatkoví. Aj z týchto dôvodov je dôležité podporiť medziregionálnu mobilitu pracovných síl do regiónov s dopytom v korešpondujúcich oblastiach.

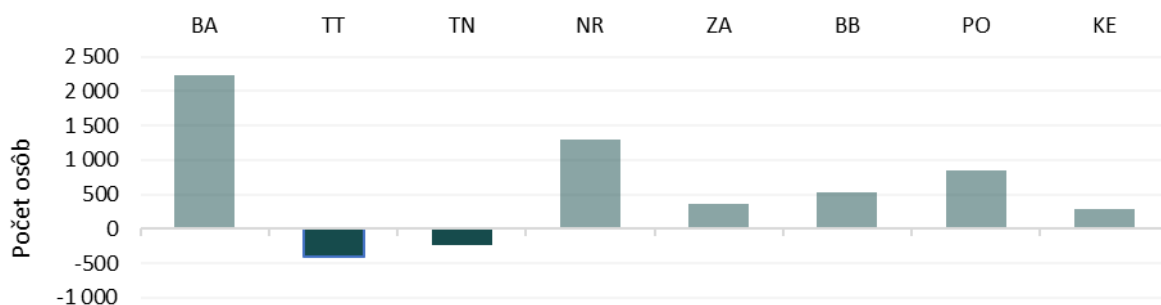
Graf č. 8: Prebytok stredoškolských absolventov prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Pracovníci v oblasti cestovného ruchu v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Napriek tomu, že po vysokoškolských absolventoch v oblasti ekonomiky a manažmentu je na trhu práce relatívne vysoký dopyt, počty absolventov prichádzajúcich na trh práce ho výrazne prevyšujú. Zatiaľ čo zamestnávateľia budú dopytovať ročne približne tisíc osôb v zamestnaniach ako špecialista podnikový ekonóm, projektový špecialista, marketingový špecialista, špecialista pre starostlivosť o zákazníkov, odborný pracovník kalkulácií, cien a nákladov, či produktový špecialista, z príslušných odborov vzdelania ako obchod a marketing, ekonomika a manažment podniku, podnikový manažment, medzinárodný manažment bude prichádzať na trh práce viac ako 1,5 tisíc absolventov.

Graf č. 9: Prebytok vysokoškolských absolventov prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhluku Podniková ekonomika a manažment obchodu v jednotlivých krajoch SR



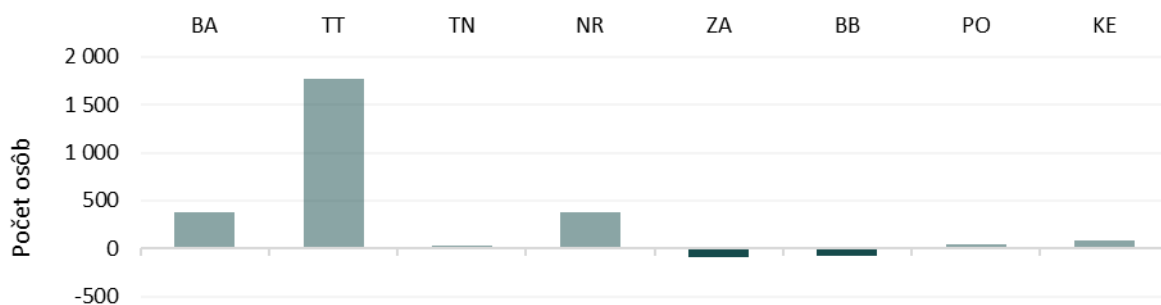
Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Najvyšší prebytok týchto absolventov sa očakáva v Bratislavskom a Nitrianskom kraji, kde absolvuje dané odbory vzdelania najvyšší počet absolventov. Na druhej strane, mierny nedostatok

týchto absolventov sa očakáva v Trnavskom a Trenčianskom kraji. Disparity aj v tomto zhľuku sa budú znižovať a v roku 2025 sa už očakáva približne vyrovnaná úroveň dopytu a ponuky na trhu práce.

Predovšetkým v Trnavskom kraji bude výrazný prebytok vysokoškolských absolventov odborov vzdelania ako masmediálne štúdiá a žurnalistika. Zatiaľ čo v SR bude v rokoch 2020-2025 dodatočne potrebných spolu približne 500 osôb v zamestnaniach ako špecialista v oblasti reklamy a propagácie, špecialista v oblasti reklamy a marketingu, vydavateľský redaktor, hovorca, žurnalista, novinár, spravodajca, šéfredaktor, špecialista pre styk s verejnosťou, či publicista, z príslušných odborov vzdelania príde na trh práce takmer 3 tisíc absolventov. Výraznejší prebytok týchto absolventov sa očakáva tiež v Nitrianskom kraji.

Graf č. 10: Prebytok absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2020-2025 v profesijno-kvalifikačnom zhľuku Žurnalistika a masmediálna komunikácia v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Výrazný prebytok pracovných síl sa očakáva tiež na stredoškolských pozíciách v oblasti kozmetiky a vizáže ako kozmetik, vizážista, pedikér, manikér, nechťový dizajnér, pracovník obsluhujúci solárium a podobne. Dodatočný dopyt na týchto pozíciách bude spolu v rokoch 2020-2025 na úrovni približne 130 osôb. Na druhej strane z korešpondujúcich odborov vzdelania ako kozmetik, kozmetička a vizážistka, manikér-pedikér, starostlivosť o ruky a nohy príde na trh práce takmer 2,3 tisíc absolventov. Vo všetkých krajoch SR sa pritom očakáva prebytok absolventov týchto odborov vzdelania.

Významný počet absolventov vysokých škôl prichádza tiež na trh práce v oblasti psychológie. Zatiaľ čo dodatočný dopyt v profesiách ako poradenský psychológ, klinický psychológ, sociálny psychológ, pracovný psychológ, školský psychológ a ďalších bude v období rokov 2020-2025 na úrovni približne 550 osôb, na trh práce príde približne 2,5 tisíc absolventov psychológie, klinickej psychológie, sociálnej, poradenskej a školskej psychológie. Títo absolventi budú prichádzať na trh práce predovšetkým v Bratislavskom a Trnavskom kraji.

Ďalším profesijno-kvalifikačnými zhlukmi s výraznejším očakávaným prebytkom pracovných síl do roku 2025 sú Medzinárodné vzťahy, Cestovný ruch a kultúra(VŠ), Právo, Kaderníci, či Personalistika a ľudské zdroje.



Jedným zo základných prejavov disparít na trhu práce je nezamestnanosť. Rast nezamestnanosti v roku 2020 spôsobený pandemiou koronavírusu je závislý od viacerých faktorov. Je dôležité ich exaktne definovať a decízna sféra by sa pri opatreniach mala zamerať na ovplyvňovanie týchto faktorov.

Úroveň zmien v nezamestnanosti je v skutočnosti jednoduché exaktne vyjadriť funkčným vzťahom, avšak niektoré vstupné premenné vo veľkej miere závisia od rozhodnutí decíznej sféry, preto je náročné identifikovať konečný rast počtu nezamestnaných osôb predovšetkým v roku 2020. Matematicky možno exaktne a všeobecne definovať zmeny úrovne nezamestnanosti nasledovne:

$$\Delta \text{Nezam} = \text{AbsTP} - \text{ED} - \text{ND} + \text{Zahr} - \text{Opatrenia}$$

$\Delta \text{Nezam}$  predstavuje zmenu počtu nezamestnaných (v roku T).

**AbsTP** je počet absolventov prichádzajúcich na trh práce. Táto hodnota je v rámci výstupov prognózovaná pre rok 2020 na úrovni 43 tisíc osôb, pričom dve tretiny z toho budú tvoriť absolventi stredných škôl prichádzajúcich na trh práce. Keďže vo vzorci vystupuje táto premenná so znamienkom „+“, tak štát môže **znižovať rast nezamestnanosti znižovaním počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce**, čo môže dosiahnuť predovšetkým **zvýšením počtu pokračujúcich v štúdiu** v ďalšom stupni vzdelávania a predovšetkým na vysokej škole.

**ED** a **ND** vyjadruje expanzný a nahradzujúci dopyt na trhu práce. Keďže tieto premenné sú vo vzorci so znamienkom „-“, tak ich kladné hodnoty znižujú nárast nezamestnanosti. Expanzný dopyt však môže byť aj záporný (zánik pracovných miest), kedy bude zvyšovať počet nezamestnaných osôb. To sa stane aj v roku 2020, kedy očakávame záporný **expanzný dopyt na trhu práce na úrovni -140 tisíc**. Decízna sféra **môže zvýšiť úroveň expanzného dopytu (a tým aj znížiť prírastok nezamestnaných) rýchlým uvoľňovaním ekonomických obmedzení**. Na druhej strane nahradzujúci dopyt môže byť len kladný, pretože sa jedná o počet osôb opúšťajúcich trh práce predovšetkým do starobného dôchodku a teda vždy znižuje úroveň nezamestnanosti. Preto v čase recesie pôsobí ako „vankúš“ pred tvrdým dopadom. Náhrada pracovných síl je pre rok 2020 prognózovaná na úrovni **37 tisíc osôb**. **Štát však môže zvýšiť túto úroveň (čím aj zmierniť nárast nezamestnanosti) podnecovaním zamestnancov v dôchodkovom veku k odchodu z trhu práce do starobného dôchodku**. Takýchto osôb je v súčasnosti zamestnaných viac ako 100 tisíc.

**Zahr** predstavuje saldo zahraničnej migrácie. Jedná sa o počet osôb vracajúcich sa do SR zo zahraničia, od ktorého musíme odpočítať počet osôb odchádzajúcich do zahraničia. Podľa údajov Štatistického úradu sa počet osôb pracujúcich v zahraničí pohybuje na úrovni približne 150 tisíc osôb. Znižovanie

tohto salda spôsobí aj znižovanie rastu zamestnanosti. Zníženie úrovne tohto ukazovateľa je možné dosiahnuť len obmedzením príchodu Slovákov zo zahraničia, alebo zvýšením počtu Slovákov odchádzajúcich do zahraničia. **Keďže takýto vývoj nie je želateľný (podnecovať osoby k práci v zahraničí), štát by nemal znižovať nezamestnanosť prostredníctvom tejto premennej.**

**Opatrenia** predstavuje počet pracovných miest, ktoré vďaka podpore zo strany štátu nezaniknú. V roku 2020 bude ohrozených 140 tisíc pracovných miest (expanzný dopyt), to však ale neznamená, že tieto pracovné miesta aj reálne zaniknú. Závisí to od opatrení a podpory zo strany štátu. Ak by štát hypoteticky preplatil kompletne náklady zamestnávateľov v čase krízy, nezaniklo by ani jedno pracovné miesto. To však samozrejme nie je možné a udržateľné. Keďže premenná vstupuje do vzorca so znamienkom „+“, tak **logicky štát môže znižovať nárast nezamestnanosti zvyšovaním podpory pracovných miest v ekonomike.**

Nie je možné jednoznačne určiť všetky vstupné premenné pre rok 2020, uvedený vzorec však môže slúžiť na tvorbu scenárov a ďalšie výpočty. Ak napríklad stanovíme vstupné predpoklady nasledovne:

- počet absolventov pokračujúcich v štúdiu v roku 2020 sa zvýši v dôsledku koronakrízy o 10 %,
- z trhu práce odíde do starobného dôchodku v dôsledku koronakrízy polovica pracujúcich dôchodcov,
- zo zahraničia sa v dôsledku koronakrízy vráti tretina Slovákov a odchod osôb do zahraničia bude zanedbateľný,
- štátu sa prostredníctvom opatrení podarí zachrániť dve tretiny pracovných miest,

tak **výsledný nárast nezamestnanosti v roku 2020 bude na úrovni 88 tisíc osôb.** Analogicky je možné realizovať rôzne scenáre vývoja na základe zmien vo vstupných premenných.



Koronavírus neprináša len negatíva, ale aj niekoľko pozitív. Jedným z hlavných pre trh práce je návrat osôb zo zahraničia. Štát by mal využiť túto príležitosť a spraviť všetko pre to, aby po skončení pandemickej situácie tieto osoby v podmienkach SR ostali pracovať.

V roku 2020 sa v dôsledku pandémie koronavírusu vráti na Slovensko tisíce osôb, ktoré boli zamestnané v zahraničí. Aj napriek spomaleniu ekonomiky sa však v strednodobom horizonte očakáva nedostatok pracovných síl. Dôvodom je predovšetkým príchod na trh práce početne najslabších ročníkov, ktoré nebudú postačujúce na pokrytie dopytu zamestnávateľov. Štát má tak jedinečnú príležitosť udržať tieto prichádzajúce pracovné sily v podmienkach SR. Je však dôležité prijať opatrenia na ich integráciu do pracovného života v podmienkach SR a presvedčiť ich, „že aj na Slovensku sa dá zarobiť“. Tieto osoby zväčša odchádzali zo Slovenska v čase vysokej nezamestnanosti a nízkych miezd a tento ich pohľad sa určite výrazne nezmenil počas ich pôsobenia v zahraničí. V súčasnosti prichádzajú

na Slovensko v ešte ťažších časoch, v čase pandémie a ekonomických obmedzení, čo ich môže ešte vo väčšej miere motivovať k návratu do zahraničia. Je preto veľmi dôležité tieto osoby identifikovať v evidencii úradov práce a cielene s nimi komunikovať o výraznom zlepšení situácie v podmienkach SR. Pokiaľ sa podarí udržať tieto osoby v podmienkach SR aj v čase regenerácie ekonomiky, veľká časť z nich nebude mať problém nájsť si dobre platené zamestnanie aj v SR a množstvo týchto osôb tak môže ostať na pracovnom trhu v SR.



V dôsledku zlej ekonomickej situácie v roku 2020 nebudú mať absolventi roka 2020 dostatok pracovných príležitostí a množstvo z nich pravdepodobne skončí v nezamestnanosti. Je nevyhnutné prijať opatrenia na ich udržanie „v prevádzkovej teplote“ do regenerácie ekonomiky v roku 2021. V opačnom prípade sa táto kohorta absolventov môže stať stratenou generáciou.

V roku 2020 príde na trh práce približne 43 tisíc absolventov, ktorí nebudú mať dostatok pracovných príležitostí. Regenerácia ekonomiky v roku 2021 bude síce rýchla, avšak zamestnávateľia budú preferovať absolventov roka 2021 pred absolventmi roka 2020, ktorí veľkú časť svojej „praxe“ strávili na úrade práce. V konečnom dôsledku sa tak kohorta absolventov roka 2020 môže stať stratenou generáciou, ktorá sa bude s problémami uplatňovať na pracovnom trhu. Štát by mal spraviť všetko pre to, aby udržal týchto absolventov „v prevádzkovej teplote“, t. j. aby si nezvykli na „ničnerobenie“ a získali pracovné návyky už v roku 2020 napríklad na pozíciách v štátnej správe.



Je dôležité vhodným spôsobom poskytovať informácie o uplatnení absolventov, prognózach potrieb trhu práce a disparitách na trhu práce hlavným aktérom na trhu práce.

Informácie o súčasnom a budúcom vývoji na trhu práce, ako aj o uplatniteľnosti absolventov prinášajú rozsiahly potenciál k odstraňovaniu súčasných a predovšetkým k zabráneniu vzniku ďalších disparít na trhu práce v budúcnosti. Je zrejmé, že disparity na trhu práce znižujú využívanie ekonomického potenciálu v SR, vyúsťujú do práce mimo odbor vzdelania, mimo kvalifikačný stupeň, zvyšujú motiváciu odchodu domácich pracovných síl za hranice SR a spôsobujú množstvo ďalších negatívnych dôsledkov na celú spoločnosť. Práve informácie poskytnuté prostredníctvom Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II prinášajú potenciál na odstraňovanie týchto problémov ekonomiky SR. Jedná sa však len o prvý dôležitý štartovací krok, bez ktorého by náprava nebola možná, avšak informácie samé o sebe nedokážu vyriešiť akýkoľvek problém. Musia byť podniknuté a vyvinuté



nadväzné kroky a aktivity, ktoré budú identifikované súvislosti implementovať do rozhodnutí hlavných aktérov na trhu práce.

Najdôležitejšími aktérmi na trhu práce sú na strane dopytu na trhu práce zamestnávateľia a na strane ponuky na trhu práce jednotlivé osoby poskytujúce svoju prácu. Významný vplyv majú aj Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“), Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (ďalej len „MŠVVaŠ SR“), vyššie územné celky, ktoré prostredníctvom správnych a efektívnych opatrení, či už v systéme celoživotného vzdelávania, alebo v oblasti aktívnych politík trhu práce, dokážu relevantne ovplyvňovať negatívny vývoj.

Je si však potrebné uvedomiť, že ovplyvniť možno na trhu práce najmä stranu ponuky. Štruktúry dopytu na trhu práce sú totiž v prevažnej miere tvorené súkromným sektorom a zo strany štátu je možné ich relevantne ovplyvňovať jedine tvorbou vhodných podmienok pre podnikateľskú činnosť, verejnými a zahraničnými investíciami. Takmer všetky opatrenia vedúce k náprave vzťahov na trhu práce musia byť preto prioritne na strane ponuky na trhu práce, ktorá je tvorená obyvateľmi v SR. Tiež si je potrebné uvedomiť, že žijeme v demokratickom systéme, v ktorom nemôžeme osobám prikázať, čo majú robiť, prípadne čo majú študovať. Keďže nesúlad na trhu práce vo významnej miere negatívne ovplyvňuje aj samotných obyvateľov SR, je aj v ich záujme, aby disparity na trhu práce boli čo najnižšie. Samozrejme, bežného človeka pred voľbou kariérnej a vzdelávacej cesty primárne nezaujímajú disparity na trhu práce, zaujíma ho osobná prosperita. A to je práve ten základný aspekt trhového systému. Aj keď jednotlivec nemá v úmysle presadzovať verejný záujem, práve presadzovanie jeho osobného záujmu prispieva k všeobecnému záujmu často ešte efektívnejšie<sup>5</sup>.

Keďže jednotlivci na trhu práce chcú sledovať svoj osobný záujem a osobnú prosperitu, logicky si volia takú kariérnu a vzdelávaciu cestu, ktorá uspokojí ich potreby v čo najväčšej miere. Samozrejme, nie každý túži po vysokom zárobku a dobrom uplatnení na trhu práce, ale ako bolo identifikované v rámci prieskumov u študentov stredných a vysokých škôl, tieto dve kritériá sú najdôležitejšie pri voľbe kariérnej a vzdelávacej cesty. Ak si teda osoby volia kariérnu a vzdelávaciu cestu podľa svojich preferencií, logicky si volia kariérnu a vzdelávaciu cestu v oblastiach s perspektívou na trhu práce. Pokiaľ si osoby volia svoju kariérnu a vzdelávaciu cestu v oblastiach s perspektívou na trhu práce, tak v konečnom dôsledku odstraňujú disparity na trhu práce a ponuka na trhu práce sa relatívne flexibilne prispôsobuje potrebám trhu práce.

Ak trh práce funguje podľa tohto systému, ako je možné, že v podmienkach SR existujú také výrazné disparity na trhu práce? Odpoveď zahrňuje skutočnosť, že osoby pred voľbou vzdelávacej cesty nevedia, ktoré oblasti sú perspektívne a kde nájdu najlepšie uplatnenie. Z týchto dôvodov je kľúčovým

---

<sup>5</sup> voľná parafráza Adama Smitha

faktorom k odstráneniu disparít na trhu práce a zamedzeniu vzniku ďalších disparít na trhu práce sprístupnenie informácií o uplatnení absolventov stredných a vysokých škôl a perspektíve profesií na trhu práce v budúcnosti osobám pred voľbou vzdelávacej a kariérnej cesty. Je si však potrebné uvedomiť, že táto cieľová skupina potrebuje jasné a jednoduché informácie podané pútavou formou.

**Poskytnutie relevantných informácií o potrebách trhu práce a uplatnení absolventov osobám pred voľbou kariérnej a vzdelávacej cesty je efektívnym a nutným krokom k odstraňovaniu disparít na trhu práce v SR. Práve v roku 2019 bol v rámci Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce II vyvinutý a spustený portál [www.trendyprace.sk](http://www.trendyprace.sk), ktorý má potenciál odstraňovať disparity v budúcnosti a správne usmerniť rozhodnutia jednotlivých aktérov na trhu práce. V súčasnosti je nevyhnutné zabezpečiť rozšírenie týchto informácií medzi kľúčových používateľov, ktorými si študenti, žiaci, ich zákonní zástupcovia, odborná ale aj široká verejnosť.**



Odstrániť bariéry nástupu uchádzačov o zamestnanie do zamestnania.

Nedostatok pracovných síl bude aj naďalej vytvárať tlak na rast miezd, čo roztvára nožnice medzi pracovaním a nepracovaním. Keďže motivácia k nájdeniu si práce bude z finančného pohľadu rásť u všetkých nezamestnaných osôb a počet potenciálnych pracovných príležitostí bude dostatočný, osoby budú pretrvávajúť v nezamestnanosti predovšetkým z iných dôvodov. Decízna sféra a aktívne opatrenia na trhu práce by mali byť v tomto období zamerané predovšetkým na **identifikáciu a riešenie ďalších individuálnych bariér pri hľadaní si zamestnania uchádzačov o zamestnanie.**

Takými sú predovšetkým vysoká zadlženosť a exekúcie, ktoré výrazne znižujú rozdiel medzi pracovaním a nepracovaním. Osobám by totiž aj v prípade nájdenia si práce vzrástla úroveň čistých príjmov len zanedbateľne, keďže rozdiel medzi príjmom v práci a príjmom počas nezamestnanosti by bol minimálny. Je to citlivá téma, ktorá si vyžaduje riešenie, pretože obmedzuje využívanie domáceho ekonomického potenciálu. Tento problém v skutočnosti vo výraznejšej miere vplýva aj na odchod osôb do zahraničia za prácou, keďže exekútori často nedokážu stopovať príjem zo zahraničia<sup>6</sup>. Ďalšou výraznou bariérou je zamestnateľnosť uchádzačov, ktorú je nevyhnutné zvyšovať správnym nastavením rekvalifikačných kurzov a ďalších školení na získanie žiaducich pracovných návykov. Nezamestnaní sú tiež často odradení od práce v dôsledku potreby vnútornej migrácie, t. j. pracovné miesta sú mimo ich miesta trvalého bydliska. Tu je tiež potrebné podporiť mobilitu a predovšetkým

---

<sup>6</sup> Pokiaľ je poukazovaný na bankový účet mimo SR, prípadne na účet inej osoby v SR.

odstrániť bariéru nedostatku ubytovacích kapacít, resp. nájomného bývania, ktorá často odradzuje uchádzačov od hľadania si práce mimo kraja ich trvalého bydliska.



Je dôležité zosúladiť systém celoživotného vzdelávania s potrebami trhu práce.

V súčasnom rýchlo meniacom sa svete je nevyhnutné, aby systém celoživotného vzdelávania reflektoval súčasné, ale aj budúce potreby trhu práce. Toto prepojenie bolo v podmienkach SR dlhodobo nefunkčné a systém vzdelávania sa tak vyvíjal často izolovane bez prepojenia na vývoj na trhu práce. Toto vo významnej miere obmedzuje využívanie ekonomického potenciálu SR, zvyšuje náklady zamestnávateľov na zaškolenie nových pracovných síl, ktoré by mohli byť využité na ďalší rozvoj a rast miezd a v konečnom dôsledku spôsobuje nedôveru vo vzdelávací systém krajiny. Obyvatelia SR prestávajú dôverovať tomu, že systém vzdelávania v SR ich dokáže relevantne pripraviť na pracovný život. Nepriamym dôsledkom je odchod osôb študovať do zahraničia, ale aj výrazný podiel absolventov pracujúcich úplne mimo oblastí, ktorú vyštudovali.

V minulosti bolo takéto zanedbanie systému vzdelávania aj dôsledkom nedostatku relevantných informácií o potrebách trhu práce. V súčasnosti sú však práve vďaka Národnému projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II potrebné informácie o potrebách trhu práce jasne identifikované a vytvárajú tak priestor na nastavenie systému celoživotného vzdelávania, vrátane regionálneho a vysokého školstva, ako aj ďalších rekvalifikácií v nadväznosti na potreby trhu práce.

Prichádzajúca digitálna revolúcia výrazne mení kvantitatívne, ako aj kvalitatívne požiadavky na pracovné sily. Pri súčasnom vývoji v skutočnosti nie je otázkou či, ale otázkou kedy nastane výrazná štruktúrna zmena hospodárstva SR. Slovenská republika však na túto zmenu pri súčasnom nastavení a nízkej flexibilitě vzdelávacieho systému nie je pripravená. Práve informácie o potrebách trhu práce, budúcich disparitách a uplatnení absolventov prinášajú v úzkej spolupráci s Národnou sústavou povolání a Národnou sústavou kvalifikácií výrazný potenciál k opätovnému nadviazaniu prepojenia medzi systémom vzdelávania a trhom práce. **Je však nevyhnutné prijať relevantné kroky a opatrenia k zvýšeniu flexibility vzdelávacieho systému**, pretože v súčasnosti je proces implementácie zmien do vzdelávacieho systému pomalý, čo pri súčasnom dynamickom vývoji ekonomiky a trhu práce môže spôsobiť výrazne negatívne dôsledky na trh práce, ako aj celú spoločnosť SR.

**Práve od miery implementácie potrieb trhu práce do systému vzdelávania a jeho flexibility bude závisieť to, či s prichádzajúcimi výraznými štruktúrnymi zmenami bude SR ako krajina trpieť, alebo z nich profitovať.**



Je dôležité zamerať sa v budúcnosti na investície prinášajúce vyššiu úroveň pridanej hodnoty.

Slovenská republika je vo veľkej miere priemyselnou krajinou a stále výrazný počet pracovných miest je v kategórii operátorov strojov a zariadení. Táto štruktúra je ovplyvnená predovšetkým zahraničnými investíciami v oblasti automobilového priemyslu. Práve tieto investície nám do súčasnosti vo výraznej miere napomohli k rozbehu ekonomiky ako celku, viedli k výraznému rastu miezd a životnej úrovne obyvateľstva, k rastu domácej spotreby, úrovni hrubého domáceho produktu na obyvateľa, k rastu zamestnanosti a poklesu nezamestnanosti a vytvorili rozsiahly dopyt po subdodávkach z rôznych ďalších sektorov. Ich nezastupiteľné miesto v našej ekonomike je zrejmé.

Je si však potrebné uvedomiť, že štruktúra dopytu na trhu práce ovplyvňuje či už priamo, alebo nepriamo aj vzdelávací systém. To znamená, že čím je vyšší dopyt po pracovnej sile v priemysle, tým je aj vo väčšej miere orientovaný systém vzdelávania na priemyselnú výrobu. Na makroekonomickej decíznej úrovni je preto veľmi dôležité zamýšľať sa aj nad tým, ako by mala naša spoločnosť vyzeráť, nie len nad tým, ako vyzerá alebo ako bude vyzeráť. „**Budúcnosť totiž nie je miestom kam ideme, ale miestom, ktoré si vytvárame**“.<sup>7</sup>

Prílišná koncentrácia na operátorské pozície v súčasnej rýchlej digitálnej dobe nám môže spôsobiť v budúcnosti výraznejšie problémy. Už teraz by bolo možné veľkú časť práce týchto zamestnancov automatizovať prostredníctvom strojov. Technológie sú však stále ešte relatívne drahé oproti pracovnými silám a pracovné sily sú omnoho viac flexibilné na zmenu výrobných procesov. Vývoj však smeruje jasne, technológie sa stávajú čoraz dostupnejšie, pričom cena práce rastie. Stroje sú tiež stále viac flexibilné a programovateľné. Je teda skutočne len otázkou času, kedy súčasný spôsob výroby tovarov a statkov prejde radikálnymi zmenami, ktoré ovplyvnia rozsiahlu časť obyvateľstva v SR.

**Slovenská republika by mala vo väčšej miere podporovať domáce a zahraničné investície smerujúce do perspektívnych odvetví s vysokým podielom pridanej hodnoty na úrovni produkcie ako sú napríklad informačné a komunikačné technológie**<sup>8</sup>. V priemyselnej výrobe tvorí úroveň pridanej hodnoty len približne 20 % celkovej úrovne produkcie tohto odvetvia.<sup>9</sup> To znamená, že veľká časť produkcie priemyslu je realizovaná v iných odvetviach, resp. významná časť produkcie je

---

<sup>7</sup> John H. Schaar

<sup>8</sup> Podiel hrubej pridanej hodnoty na úrovni produkcie v tomto odvetví je na úrovni 50 %.

<sup>9</sup> ŠÚ SR, informácia za rok 2017

realizovaná za hranicami SR. Prakticky len jedna pätina finálneho produktu je realizovaná v podnikoch v odvetví priemyselnej výroby v SR.



Je nevyhnutné prijať kroky, ktoré budú motivovať jednotlivé školy a pedagógov k dosahovaniu kvality. Súčasný systém financovania školstva nie je v súlade s týmto cieľom.

Normatívne financovanie škôl a systém odmeňovania učiteľov patria medzi hlavné faktory obmedzujúce kvalitatívny rast systému vzdelávania v SR. Normatívne financovanie, ako aj odmeňovanie učiteľov nevytvárajú motiváciu k dosahovaniu kvality jednotlivých škôl, ani ku kvalitnému výkonu profesie učiteľov. Platí, že systém vzdelávania krajiny môže byť nanajvýš taký kvalitný, ako sú jeho učitelia a jeho školy. Môžu sa vytvárať akékoľvek opatrenia „zvonku“ systému, ale kvalitatívne ohraničenie definované kvalitou škôl a kvalitou učiteľov sa nepresiahne. Je preto nevyhnutné podporovať motiváciu škôl ku kvalite, ako aj jednotlivých učiteľov ku kvalitným výkonom. Súčasný systém to nedostatočne podporuje.

Je nevyhnutné pridať faktor trhovej motivácie aj do systému financovania škôl a odmeňovania zamestnancov na jednotlivých školách. Trhová motivácia a konkurencia ženie vpred vývoj vo všetkých oblastiach. Keďže v systéme vzdelávania je prítomná trhová motivácia najmä vo forme motivácie „získania čo najväčšieho počtu študentov“, systém vzdelávania stagnuje a uberá sa zlým smerom. V súčasnosti je napríklad výhodné vyučovať odbory vzdelania s dobrým „marketingovým“ názvom, ktoré prilákajú dostatok študentov, avšak kvalitatívny aspekt je často zanedbaný. V skutočnosti **normatívne financovanie nielenže nevytvára motiváciu k dosahovaniu kvality, ale často vytvára motiváciu k presne opačnému efektu.**

Rovnako tak pedagógovia nie sú motivovaní inak než z osobného presvedčenia ku kvalitnému výkonu ich profesie. Keďže finančné ohodnotenie nezohľadňuje kvalitatívny aspekt pedagóga<sup>10</sup>.

Je dôležité umožniť školám variovať výšku platu jednotlivých pedagógov podľa reálnych výkonov a kvality. Samozrejme, len táto zmena by neznamerala zlepšenie, pretože výška platu by bola určená školou bez motivácie dosahovať kvalitu, teda bez motivácie „lepšie zaplatiť“ kvalitného pedagóga. Preto zmena odmeňovania pedagogických pracovníkov musí ísť ruka v ruke so zmenou financovania škôl. Pričom lepšia škola musí logicky získať aj vyššiu úroveň finančných prostriedkov ako škola, ktorá zaostáva. Riešenie tohto problému síce nie je cieľom NP Prognózy potrieb trhu práce v SR II, avšak poskytuje relevantné informácie nevyhnutné k zlepšeniu situácie aj v danej oblasti

---

<sup>10</sup> Pri totožných ostatných premenných ovplyvňujúcich výšku mzdy (vek, prax a pod.).

Otázkou ale zostáva „čo je lepšia škola?“. Tak, ako na každom trhu je hodnotená kvalita produktu, nie kvalita výrobného procesu, tak musí byť hodnotenie kvality škôl primárne určované podľa kvality produktu, teda absolventa. Všetky iné (v súčasnosti používané) kritéria hodnotenia kvality škôl vedú k odvádzaniu pozornosti od toho, čo je skutočne dôležité pre systém vzdelávania, a to pripraviť študentov relevantne na život.

Kvalita jednotlivých škôl a odborov vzdelania sa práve preto priamo premieta do uplatniteľnosti alebo neuplatniteľnosti absolventov. Informácie o uplatnení absolventov realizované v rámci Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II umožňujú takéto priame hodnotenie kvality jednotlivých škôl a odborov vzdelania v jednotlivých regiónoch a umožňujú **prijat' relevantné kroky, ktoré budú školy motivovať vo väčšej miere ku kvalite, ako ku kvantite.**