

PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II



Komplexná analýza zamestnanosti a verifikácia prognóz v roku 2019



ITMS 2014+312031N138

Marec 2020

Predhovor riešiteľského tímu

Ekonomický rast a vývoj na trhu práce sú považované za kľúčové predpoklady pre spokojnosť, šťastie a naplnenie životných potrieb. V mnohých krajinách na celom svete sú taktiež nosným bodom národných politík. Avšak, centrálnosť ekonomickej prosperity a rastu hrubého domáceho produktu pre kvalitu života je čoraz kontroverzejšou témou a častým výskumným cieľom sociálnych a ekonomických vied. Napriek skeptickým postojom, ekonomický rast obsadzuje v prieskumoch najvyššie priečky v rebríčkoch dôležitosti. Najčastejšie bojuje o prvenstvo so sociálnou stabilitou, inými slovami, obyvateľmi vnímanou mierou sociálnych rozdielov, bezpečnosťou, alebo začlenením do aktívneho spoločenského života. Je, avšak, otázne, či je možné tieto spoločenské javy, ktoré sa navzájom dynamicky ovplyvňujú, od seba oddeliť. Ich úzke prepojenie bolo premietnuté aj do zásadných inštitucionálnych zmien v stavbe ekonomických a sociálnych politík Európskej únie (EÚ) po kríze eura.

Srdcom novej architektúry koordinácie politík EÚ je Európsky Semester, ktorý vytvára platformu pre jednotnú koordináciu mnohých politických inštitúcií a vládnych inštrumentov s rôznymi legálnymi základmi. Cez platformu Európskeho Semestra, Komisia, Rada (EÚ), a Európska rada udávajú nielen priority pre úniu, ale predkladajú taktiež odporúčania k národným programom reforiem a odporúčania pre jednotlivé členské štáty. Proces hĺbkového preskúmania situácie v jednotlivých krajinách, predkladania stanovísk a odporúčaní zabezpečuje citeľnejšiu účasť inštitúcií EÚ na rámcovaní národných ekonomických a sociálnych politík v nadväznosti na ciele stratégie Európa 2020 alebo Európskeho piliera sociálnych práv (2017). Pilier slúži ako kompas pre monitorovanie výkonnosti členských štátov EÚ na úseku zamestnanosti a sociálnych vecí so zreteľom podporu sociálneho pokroku a reforiem na vnútroštátnej úrovni. Slovenská republika je taktiež právne viazaná medzinárodnými dohodami, zhromažďovať a analyzovať všetky dosiahnuteľné informácie o stave trhu práce a o jeho pravdepodobnom vývoji v spolupráci so zamestnávateľmi a s odborovými organizáciami, a to tak v celoštátnom meradle ako aj v rôznych odvetviach.

Riešiteľský tím si je vedomý dôležitosti poznania minulého a súčasného vývoja trhu práce vo forme analýzy. V nasledujúcich častiach predhovor sa na reálnych príkladoch z minulého vývoja, ale aj očakávaných zmien pokúsi, aj čitateľom ozrejmiť, prečo je kľúčové pozorne a citlivo analyzovať všetky dostupné údaje o trhu práce.

Slovenský trh práce dosahuje v posledných rokoch historicky najlepšie výsledky. V roku 2018 sa zamestnanosť zvýšila o takmer 50 000 osôb a presiahla úroveň 2,4 milióna ľudí¹. Slovensko tak dosiahlo cieľovú hodnotu zamestnanosti 72 % definovanú v stratégii Európa 2020. Podľa Prognóz pre roky 2019

¹ Podľa konceptu národných účtov ESA

až 2022, ktoré boli schválené Výborom pre makroekonomické prognózy a oficiálne zverejnené vo februári 2019, rast na trhu práce bude pokračovať aj v roku 2019, aj keď s mierenejšou dynamikou vďaka spomaleniu ekonomickej aktivity a stagnácii počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Predpokladaný priemerný nárast zamestnanosti je okolo 1,1 % a očakávalo sa, že za 2019 pribudne takmer 30 000 nových pracovných miest². Zvýšenie počtu pracujúcich o 2 % v roku 2018 viedlo k poklesu miery nezamestnanosti na najnižšiu úroveň od vzniku SR (celoročný priemer 6,6 %³). Podľa Prognóz pre roky 2019 - 2022, mierny pokles nezamestnanosti bol očakávaný aj pre rok 2019 a to na úroveň na 6 % (začiatkom roka 2019 bola 5,3 %). Rast nominálnych miezd v roku 2018 akceleroval nad 6 %, čo je najviac od krízy. Reálne mzdy taktiež vzrástli o 3,6 % a rástli rýchlejšie ako produktivita. V roku 2019 bol očakávaný ďalší nárast nominálnej mzdy o 0,7 % a reálnej o 0,4 %⁴

Prečo je, teda nevyhnutné pokračovať v hĺbkových analýzach trhu práce, aj keď pretrváva zvyšovanie zamestnanosti a historicky najnižšie úrovne nezamestnanosti? Napriek tomu, že sa zdá, že sa trh práce uberať najlepším možným smerom, detailnejšie analýzy odкрývajú štrukturálne rozdiely, ktoré znevýhodňujú určité skupiny obyvateľov. Jedným z najväznejších problémov, ktorému krajina dlhodobo čelí, je dlhodobá nezamestnanosť. Miera nezamestnanosti sa znižuje a taktiež miera dlhodobej nezamestnanosti klesla medziročne zo 4,9 % na 3,9 % (k 3. kvartálu 2018)⁵. Avšak, podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných (61,5 %) sa medziročne menil len minimálne a predstavuje druhú najvyššiu hodnotu v EÚ. Hlboko podpriemerné hodnoty môžu súvisieť s nižším vekom, kvalifikáciou, dosahovaným stupňom vzdelania a regionálnymi rozdielmi v pracovných príležitostiach⁶.

Značné rozdiely pretrvávajú aj v miere nezamestnanosti a počte voľných pracovných miest medzi regiónmi. Aj keď bola celková miera evidovanej nezamestnanosti na začiatku roka 2019 na úrovni 5,3 %, vo 12 z 20 najmenej rozvinutých okresoch sa pohybuje nad 10 % (ÚPSVR, 2019). Naopak, okresy s najnižšou nezamestnanosťou na západnom Slovensku vykazujú historicky najvyššie čísla voľných pracovných miest. Nízke miery nezamestnanosti narážajú na nedostatok kvalifikovaných pracovných síl. Počet zahraničných zamestnancov vzrástol oproti roku 2013 takmer 5-násobne a medziročne medzi 2017 a 2018 o 40 %. Zamestnanci zo zahraničia obsadili každé tretie novovytvorené pracovné miesto⁷. Jedným z ďalších výziev je aj rodová nerovnosť. Aj napriek tomu, že sa rodový rozdiel v zamestnanosti

² Program stability SR na roky 2019 až 2022

³ Podľa metodiky Výberového zisťovania pracovných síl ŠÚ SR

⁴ Program stability SR na roky 2019 až 2022

⁵ Európska komisia, Správa o Slovensku 2019

⁶ Odporúčanie Rady (2019/C 103/25)

⁷ Národný program reforiem SR 2019

v posledných rokoch znižuje, stále je nad priemerom EÚ. Zlepšenie nastáva najmä dôsledkom vyššej miery zamestnanosti žien vo veku 45+. Oproti tomu sa zamestnanosť žien v reprodukčnom veku 25 – 34 rokov znížila, čo prispelo k rozšíreniu rodového rozdielu v tejto vekovej kategórii, ktorá predstavuje viac než 20 percentuálnych bodov⁸. Vo vekovej kategórii 25 až 29 rokov ide o rozdiel v miere zamestnanosti, ktorý je dva a pol násobne väčší oproti priemeru EÚ⁹. Celkový rodový mzdový rozdiel je na úrovni 19 %, čo je nad priemerom EÚ. Tento trend pravdepodobne odráža aj skutočnosť, že muži zriedkavo využívajú dlhú rodičovskú dovolenku.

Vyššie opísané rozdiely medzi z(ne)výhodnenými skupinami obyvateľov sú len načrtnutím úzkeho prepojenia medzi vývojom trhu práce a pracovnými a životnými podmienkami. Okrem rozdielov v rôznych aspektoch kvality života, detailná analýza trhu práce umožňuje aj skúmanie reakcií na možné výzvy, ale aj nové príležitosti v budúcnosti. Oznámenie Európskej komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov pod názvom „Silná sociálna Európa pre spravodlivé transformácie“ zo dňa 14. januára 2020 (COM(2020) 14) zdôrazňuje, že nové technológie prinesú výrazne nové pracovné príležitosti a taktiež umožnia využívať pružnejšie podmienky uplatňovania ľudských zdrojov v produktívnej práci. Je však nevyhnutné zabezpečiť, aby nové pracovné miesta boli kvalitné a aby ľudia boli vybavení takými zručnosťami, ktoré im umožnia sa na týchto pracovných miestach úspešne realizovať. Vzhľadom na čoraz častejšie zmeny obsahu pracovných činností a pružné formy organizácie práce existuje neustála a akcelerujúca potreba ľudských zdrojov nadobúdať nové zručnosti a pokračovať v celoživotnom učení sa s cieľom dosahovať úspechy na trhu práce. Očakáva sa, že len umelá inteligencia a robotika vytvoria v najbližších piatich rokoch celosvetovo takmer 60 miliónov nových pracovných miest a súčasne sa mnoho pracovných činností výrazne zmení, resp. úplne zanikne. Digitálne hospodárstvo budúcnosti sa podľa Európskej komisie nemôže spoliehať len na pracovnú legislatívu z obdobia dvadsiateho storočia. Je nevyhnutné prispôbovať ju novým podmienkam sveta práce tak, aby všetci obyvatelia mali zabezpečené adekvátne príležitosti pre plnú a produktívnu zamestnanosť v súlade s ustanoveniami Európskeho piliera sociálnych práv, a to osobitne v oblasti aktívnej podpory zamestnanosti a zamestnateľnosti, vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania.

V dlhodobom horizonte sa očakáva, že Slovensko bude čeliť riziku automatizácie pracovných miest. OECD odhaduje, že až tretina pracovných miest môže čeliť vysokému riziku automatizácie, čo je najviac spomedzi rozvinutých krajín¹⁰. Najviac by pritom mohli byť ovplyvnené okresy, ktoré v súčasnosti čelia

⁸ Európska komisia, Správa o Slovensku 2019

⁹ Národný program reforiem SR 2019

¹⁰ OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2019

najväčšiemu nedostatku pracovných síl¹¹. Cieľom opatrení pre trh práce by preto malo byť aj zvyšovanie zručností existujúcich alebo budúcich pracovných síl aj v kontexte starnutia populácie, ktoré môže predstavovať ďalšiu výzvu pre dostatok pracovných síl v budúcnosti. Adaptabilita zamestnancov a podnikov bude predmetom opatrení zameraných na oblasť inteligentného priemyslu, identifikáciu ohrozených profesií a regiónov.

Hĺbkové analýzy môžu poskytnúť podrobný pohľad na evolučné trendy, štrukturálne reformy zamestnanosti a prognózovanie v oblasti zosúladovania dopytu po práci a ponuky práce. Umožňujú preto aj včasné stanovovanie opatrení vedúcich k lepším pracovným a životným podmienkam, rovnakému prístupu na trh práce, spravodlivým pracovným podmienkam, sociálnej ochrany a začleneniu. Analýzy preto pomáhajú nielen monitorovať úspešnosť, ale aj priamo napĺňať odporúčania a zásady EÚ alebo medzinárodných dohôd. Citlivý prístup k analýzám trhu práce môže odhaliť, že aj najmenšie zmeny vo vývoji môžu mať výrazný dopad na životnú úroveň niektorých skupín obyvateľov. Preto sa trh práce stále považuje za jednu z najväčších výziev slovenského hospodárstva, na ktoré reaguje vláda súborom štrukturálnych opatrení. Taktiež, zatiaľ čo platnosť hlavných smerov hospodárskych politík nie je obmedzená na žiadne konkrétne obdobie, usmernenia pre politiky zamestnanosti je potrebné vypracovať každý rok. Takéto usmernenia boli zapracované do národného programu reforiem a taktiež do programu stability na rok 2019, ktoré Slovensko predložilo Európskej komisii 25. apríla 2019. Súčasťou národného programu reforiem pre 2019, bol aj národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II v gescii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa Zákona č. 435/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Na získanie verného a pravdivého obrazu o aktuálnych a budúcich očakávaných požiadavkách zamestnávateľských subjektov na kvalifikované pracovné sily je v rámci realizácie jednotlivých aktivít národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II zabezpečované vypracovanie komplexnej analýzy zamestnanosti a verifikácie prognóz vývoja na trhu práce pre rok 2019. Výsledky tejto analýzy, ktoré predkladaný projekt prezentuje, sú vypracované s osobitným zreteľom na štruktúru zamestnanosti podľa zamestnaní, odvetví a regiónov SR, v plnom súlade s príslušnými štatistickými klasifikáciami v oblasti trhu práce a vzdelávania. Využitím týchto analýz je preto zabezpečované systematické plnenie úloh vytýčených medzinárodnou a národnou legislatívou v oblasti zosúladovania dopytu a ponuky na trhu práce, a to s osobitným zreteľom na efektívnu implementáciu ustanovení.

¹¹ OECD Job creation and local economic development 2018

Manažérske zhrnutie

Slovenská republika, ako aj Európska únia zaznamenávajú pozitívny ekonomický vývoj, hrubý domáci produkt rastie. Slovenskej ekonomike sa darí, stúpa dopyt zamestnávateľov po pracovnej sile, čo spôsobuje nárast celkovej zamestnanosti, ktorá je momentálne na svojom historickom maxime. Pod touto skutočnosťou sa však skrýva niekoľko štruktúrnych zmien, ktoré ovplyvnili vývoj zamestnanosti.



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

Priemysel, predovšetkým automobilový priemysel, je dlhé roky motorom celej slovenskej ekonomiky. V posledných rokoch sa Slovensko v počte vyrobených automobilov na 1000 obyvateľov, zaradilo medzi najväčších výrobcov automobilov sveta. V prvom rade vzhľadom na otvorenosť slovenskej ekonomiky, pozícia nielen automobilového, ale aj celkového priemyslu závisí na dopyte zahraničných trhov. Síce hovoríme o rozsiahlom odvetví v hospodárstve, priemyselná výroba však v posledných 10 rokoch postupne stráca svoje dominantné postavenie na trhu práce. Pred 20 rokmi približne každý štvrtý zamestnanec pracoval v priemysle, avšak v roku 2019 podiel tohto odvetvia na celkovej zamestnanosti poklesol na úroveň 23 %. 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 2001 bolo poľnohospodárstvo patrilo medzi väčšie odvetvia z hľadiska početnosti zamestnancov, s počtom zamestnancov dosahujúcim 110 tisíc. Zamestnanosť v poľnohospodárstve poklesla na polovicu a v súčasnosti, len s niečo cez 50 tisíc zamestnancami, patrí medzi najmenej početné odvetvia v SR.

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, ktorou je posun ekonomiky a trhu práce v SR od 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 výrazne vyšší podiel na ekonomike ako je to v podmienkach SR. Vývoj v týchto krajinách nám však dáva jasný signál, kam sa bude uberať ekonomika SR.

Faktory ako technologický pokrok alebo globalizácia navyše urýchlia prechod od priemyselnej ekonomiky k ekonomike založenej na službách. Inovácie produktov a služieb napredujú v dnešnej dobe rýchlejšie ako inokedy a rovnaký vývoj sa týka aj pracovného trhu. Zahraničné firmy postupne rozširujú svoje aktivity aj smerom k výskumu a vývoju, čo je veľkým prínosom nielen pre odvetvie priemyslu, ale aj pre celé hospodárstvo SR. Prinášajú aj svoje know-how na Slovensko, najmä tým, že školia svojich zamestnancov na výkon činností s novými technológiami. V poslednom desaťročí na území Slovenska postupne narástol počet nadnárodných spoločností, ktoré sem prilákala predovšetkým pomerne lacná pracovná sila. Nadnárodné spoločnosti zaplnili kritické medzery na trhu práce po hospodárskej kríze, ich investície pomáhali Slovenskej republike zabezpečiť nové pracovné miesta pre miestnych obyvateľov.



Viac ako 2/3 zamestnancov SR pracuje v nadnárodných spoločnostiach.

V roku 2007 menej ako štvrtina zamestnancov v SR pracovalo v nadnárodných spoločnostiach, najviac z nich v priemyselnej výrobe. Vtedy bolo približne 44 % zamestnancov priemyslu zamestnaných v nadnárodných spoločnostiach. Tento podiel sa v roku 2019 zvýšil na 68 %. Dnes už tretinu zamestnancov zamestnávajú zahraničné firmy sídliace na Slovensku. Expanzia nadnárodných spoločností od roku 2007 je viditeľná vo všetkých odvetviach národného hospodárstva okrem dvoch odvetví, ktorými sú ťažba a dobývanie a ubytovacie a stravovacie služby. Táto rôznorodosť ukazuje atraktivitu Slovenska pre rôzne typy zahraničných investorov. Najmarkantnejšie zastúpenie nadnárodných spoločností z hľadiska zamestnanosti je v odvetví finančných a poisťovacích služieb, kde viac ako 90 % zamestnancov celého odvetvia pracuje práve v nadnárodných spoločnostiach. V predkrízovom období, v roku 2007 bol tento podiel na úrovni 81 %.

Z regionálneho hľadiska, najviac zamestnancov zamestnávajú nadnárodné spoločnosti sídliace v Bratislavskom kraji, kde 46 % zamestnancov pracuje v týchto firmách. Je to predovšetkým dôsledkom kumulácie a prudkého nárastu zahraničných investorov v tomto kraji. Výhodná poloha, predovšetkým vo vzťahu k zahraničným dodávateľom a odberateľom a s tým súvisiaca infraštruktúra, prispievajú k celkovému rozvoju tohto regiónu. Viac ako tretinu zamestnancov zamestnávajú nadnárodné spoločnosti aj v Trnavskom a Trenčianskom kraji.

Pri globalizácii však dochádza aj k zmenám v štruktúre zamestnanosti. Globalizačné procesy postupne vytlačia nekvalifikovanú, resp. nevhodne kvalifikovanú pracovnú silu z trhu práce. Tento jav pôsobí na trh práce pozitívne v dlhodobom horizonte, pretože prispieva k rastu vzdelanostnej úrovne

obyvateľstva. S rastom dopytu po vysokokvalifikovaných zamestnancoch na trhu práce, rastie aj podiel osôb, ktoré sa rozhodnú pre štúdium na vysokej škole.



Podiel zamestnancov s absolvovanou vysokou školou dlhodobo rastie v podmienkach SR a od roku 2009 sa takmer zdvojnásobil na súčasných približne 30 %.

Počet zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním prvého, druhého a tretieho stupňa rastie v SR, ako aj jednotlivých regiónoch. Tento nárast sa deje predovšetkým na úkor poklesu počtu vyučených zamestnancov. Ich počet klesá predovšetkým z dôvodu, že „mať výučný list“ bolo v móde predovšetkým v minulom storočí, v časoch keď nášmu hospodárstvu dominovala výlučne priemyselná výroba. Pokles počtu vyučených zamestnancov je dôsledkom nižšej náhrady pracovných síl s daným stupňom vzdelania, resp. vyššieho počtu odchádzajúcich vyučených zamestnancov do starobného dôchodku ako je počet prichádzajúcich. Priamym dôsledkom týchto skutočností sú stupňujúce sa aktivity zamestnávateľov v priemysle na obnovenie podpory duálneho vzdelávania zo strany štátu.



Lacná pracovná sila priláka zahraničných investorov na Slovensko.

Je to logické, akonáhle nastáva rast dopytu na trhu práce po vysokokvalifikovaných zamestnancoch, na základe trhových princípov prirodzene rastie aj ponúkaná mzda. Vo všeobecnosti platí, že zamestnanci v nadnárodných spoločnostiach zarábajú lepšie ako ich kolegovia v slovenských firmách. Priemerná hrubá mesačná mzda v SR je na úrovni približne 1 200 eur. Zahraničné firmy ponúkajú v záujme prilákania kvalitnej pracovnej sily vyššie mzdy. Takmer polovica zamestnancov nadnárodných spoločností zarába nad priemerom. V slovenských firmách iba 28 % zamestnancov má nadpriemerné mzdy. Lepšie mzdové podmienky nadnárodných spoločností vyvíjajú tlak na domáce firmy, aby v záujme udržania a získania kvalitnej pracovnej sily nezaostali za zahraničnými firmami. Za posledných 10 rokov došlo k nárastu podielu zamestnancov s nadpriemernými mzdami, tak v slovenských firmách, ako aj vo firmách so zahraničným vlastníctvom.