

Predhovor riešiteľského tímu

Nevyhnutným faktorom ekonomického a sociálneho rozvoja spoločnosti je kvalitná pracovná sila. Pred niekoľkými rokmi práve dostatok lacnej a kvalifikovanej pracovnej sily bol jedným z hlavných dôvodov príchodu zahraničných investorov na slovenský trh. V poslednom období spolu s ekonomickým rastom možno pozorovať aj nárast technologických inovácií a rastúci trend automatizácie, pričom nezamestnanosť sa stabilizovala dlhodobo pod 10 percent, na trhu práce však pribudli úplne iné výzvy. Trh práce v SR prechádza pomerne výraznými zmenami, čoraz väčší nesúlad nastáva medzi dopytom zamestnávateľov po kvalifikovaných zamestnancoch a ponukou pracovných síl, čo má negatívne dopady na konkurencieschopnosť krajiny a ohrozuje aj rastový potenciál krajiny. Tento jav bol pred niekoľkými rokmi charakteristický najmä pre západné Slovensko a hlavne pre veľké firmy, ale postupne sa rozšíril do prevažnej väčšiny sektorov ekonomiky a na celé územie SR. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily je spojený predovšetkým s demografickým vývojom slovenského obyvateľstva, ktorý naznačuje postupné starnutie populácie a takisto aj s tzv. „odlivom mozgov“, t. j. s odchodom kvalifikovaného a talentovaného ľudského kapitálu na zahraničné trhy práce. Možným alternatívnym riešením, ako eliminovať nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, je nahradiť pracovnú silu automatizovaním práce, či už pomocou počítačových technológií alebo robotmi. Čoraz viac firiem sa rozhodne investovať do automatizovaných riešení, pretože sa tým zvyšuje nielen efektivita, ale v mnohých prípadoch aj kvalita práce.

Vyššie uvedenými problémami bojuje nielen rezort práce, ale predovšetkým samotní zamestnávatelia. Potreby pracovných síl u zamestnávateľov úzko súvisia s technologickými zmenami na trhu práce, ktoré možno považovať za dynamické, a preto je nevyhnutné ich pravidelné monitorovanie. **Znalosť očakávaného potrieb zamestnávateľov je nevyhnutným predpokladom znižovania disparít na trhu práce a eliminácie nedostatku pracovných síl.** Tieto informácie by mali mať aktuálne a pravidelne k dispozícii nielen predstavitelia rezortu práce a školstva, ale aj samotní žiaci stredných škôl a študenti vysokých škôl. Mať vedomosť o potrebách a očakávaniach zamestnávateľov na pracovnú silu teda predstavuje strategickú informáciu pri hodnotení budúceho vývoja na trhu práce.

Pre získanie verného a pravdivého obrazu o aktuálnych a budúcich očakávaných potrebách a požiadavkách zamestnávateľských subjektov na kvalifikované pracovné sily je nevyhnutné zabezpečenie relevantných údajov, výpočtov a vyhodnotenie výsledkov výberových kvalitatívnych a kvantitatívnych prieskumov u vybraných regionálne významných zamestnávateľov a expertov na vybrané odvetvia, realizovaných v SR a jej jednotlivých regiónoch, čo je **jednou z najnáročnejších aktivít národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II.** Tento zámer bol dosiahnutý prostredníctvom rozsiahlych kvantitatívnych a kvalitatívnych terénnych prieskumov, výsledky ktorého prinášame v predkladanom výstupe. Zber údajov od regionálne významných zamestnávateľov

prebiehal prostredníctvom štandardizovaného dotazníka, ktorý bol dostupný aj v on-line forme. Prieskum na súbore zamestnávateľských organizácií bol zameraný na identifikáciu očakávaného vývoja produkcie a počtu zamestnancov v horizonte najbližších 5 rokov.

Pre rezort školstva väčšiny krajín vrátane SR je charakteristická snaha zvyšovať vzdelanostnú úroveň svojich obyvateľov, avšak na druhej strane je nemenej dôležité aj zosúladenie štruktúry absolventov s potrebami trhu práce. **Prehlbujúci sa nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily je spojený predovšetkým s nesúladom úrovne vedomostí, schopností a zručností absolventov a uchádzačov o zamestnanie s požiadavkami a očakávaniami zamestnávateľov**, ale aj s kvalitou poskytovaného vzdelávania. Z hľadiska zosúladenia dopytu a ponuky na trhu práce je teda potrebné, aby aj vzdelávacia sféra v dostatočnej miere reagovala na meniace sa národné ekonomické podmienky. Je dôležité, aby pracovná sila, ktorá vstupuje na trh práce, bola už v rámci vzdelávacieho procesu pripravovaná tak, aby bola dobre uplatniteľná. V súčasnosti táto problematika je často diskutabilnou témou v médiách a na odborných konferenciách, ale nie je systematicky sledovaná, má len podobu názorov, odhadov. V rámci systému prognóz vývoja na trhu práce sa preto kládol dôraz aj na zisťovanie požiadaviek zamestnávateľov na zručnosti a kompetencie absolventov a dotazník bol rozšírený o nový modul. Cieľom nového modulu bolo preskúmanie súladu, resp. nesúladu úrovne kľúčových kompetencií absolventov s úrovňou kompetencií požadovanou zamestnávateľmi.

Uznesenie Rady Európskej únie o ďalšom rozvoji európskeho vzdelávacieho priestoru v záujme podpory systémov vzdelávania a odbornej prípravy orientovaných na budúcnosť zo dňa 18. novembra 2019 (2019/C 389/01) zdôrazňuje dôležitosť prenosu potrieb a požiadaviek zamestnávateľov do vzdelávania a odbornej prípravy vzhľadom k ich prínosom ku zvyšovaniu konkurencieschopnosti, zavádzaniu inovácií a zlepšovaniu zamestnateľnosti obyvateľstva, ako nevyhnutným faktorom stabilnejšieho sociálneho začlenenia, spoločenskej súdržnosti aj osobného rozvoja jednotlivcov.

Vzdelávanie a odborná príprava tak zohrávajú kľúčovú úlohu pri podpore konkurencieschopnosti zamestnávateľov, prispôsobivosti pracovných síl, ich účasti na trhu práce a živote celej spoločnosti. Vzdelávanie a odborná príprava v súlade s požiadavkami rozvoja komplexnej produktivity sú kľúčovými nástrojmi politiky na podporu konkurencieschopnosti, kvalitnej zamestnanosti a účasti na trhu práce. Potenciál rozvoja **regionálnej zamestnanosti** na riešenie širších spoločenských výziev sa musí rozvíjať v čoraz digitalizovanejšom a demografickými trendmi ovplyvňovanom hospodárstve založenom na znalostiach, pretože v budúcnosti budú ekonomiky európskych štátov a ich jednotlivých regiónov ešte viac závisieť od produktivity tvorivých, vysokokvalifikovaných a dobre vyškolených ľudí.

Prostredníctvom projektu **Prognózy vývoja na trhu práce v SR II** je zabezpečované plnenie úloh v oblasti zosúladovania dopytu a ponuky na trhu práce 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, ako aj **Zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Manažérske zhrnutie



V terénnom prieskume o potrebách trhu práce bolo v roku 2019 oslovených spolu 1 338 podnikov, v ktorých pracuje viac ako 400 tisíc zamestnancov (približne 20 % všetkých zamestnancov v podnikoch v SR). Výberová vzorka pokrývala všetky odvetvia ekonomických činností vo všetkých regiónoch, ako aj všetky najdôležitejšie zamestnania.

Vytvorenie optimálnej vzorky respondentov na zabezpečenie relevantných regionálnych, odvetvovo-profesijných prognóz vývoja na trhu práce bolo v roku 2019 určené na základe kritérií stanovených pre výberový súbor tak, aby pokrývala požadovaný rozsah regionálneho územia, zastúpenie zamestnancov v jednotlivých skupinách zamestnaní a pokrytie všetkých sekcií ekonomických činností. Na základe určenia kritérií pre výberovú vzorku a zároveň analytického spracovania údajov o štruktúre zamestnanosti v roku 2019, ktoré boli implementované v štruktúre dotazníka, bolo možné uskutočniť terénny zber.

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

Kladené otázky a dotazníky boli personalizované a každý podnik mal rozdielny dotazník vytvorený na základe aktuálnych štruktúr zamestnanosti. Dotazníky boli generované dynamicky pre každý podnik na základe dostupných dát o podniku v roku 2019 z viacerých zdrojov. Do dotazníkov boli importované dáta z viacerých existujúcich informačných systémov, čo umožnilo efektívny zber údajov. To znamená, podniky nevypĺňali žiadne údaje, ktoré už do akýchkoľvek informačných systémov poskytovali, pretože tieto boli automaticky importované do dotazníka. Východiskom na určenie dátovej základne dotazníka bol rok 2019. Tieto skutočnosti umožnili zamerať sa efektívne na podstatu prieskumu, teda definovanie potrieb trhu práce bez akéhokoľvek duplicitného vypĺňania údajov. Podnikatelia tieto skutočnosti privítali pozitívne a vyslovili želanie, aby aj ostatné štatistické

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

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



Návratnosť terénneho prieskumu u zamestnávateľov dosiahla 69 %, čo je pri prieskumoch danej náročnosti výrazne nad všeobecným priemerom. Získané informácie sú reprezentatívne vo všetkých stratifikačných oblastiach a predstavujú jeden z kľúčových vstupných zdrojov dát na realizáciu relevantných prognóz vývoja na trhu práce.

Potreby trhu práce definovalo 69 % zamestnávateľov z výberovej vzorky. Návratnosť bola tak analogická s predchádzajúcimi prieskumami o potrebách trhu práce realizovanými v rámci tohto a bezprostredne predchádzajúceho národného projektu. Vzhľadom na to, že výborová vzorka sa mení², možno zovšeobecniť, že budúce potreby trhu práce dokáže odhadnúť približne 70 % zamestnávateľov. Ostatní zamestnávateľia často uvádzali, že by dotazník radi vyplnili, ale vývoj v ich spoločnostiach je závislý od externých faktorov, ktoré nedokážu predvídať a ovplyvniť. Jedná sa predovšetkým o zamestnávateľov, ktorí sú plne závislí od objednávok od veľkých firiem a nevyrábajú finálne produkty pre konečných spotrebiteľov a zamestnávateľov realizujúcich verejné zákazky. Je to však logické, pokiaľ podnik nevyrába finálny statok určený pre konečného spotrebiteľa, dopyt po jeho tovaroch a službách a tým aj jeho dopyt po pracovných silách je závislý od dopytu po finálnych statkoch veľkých spoločností, pre ktoré je subdodávateľom. Strategickými plánmi veľkých spoločností však títo subdodávateľia nedisponujú. Analogický problém majú zamestnávateľia realizujúci verejné zákazky, či už z európskych fondov alebo štátneho rozpočtu, keďže tieto podliehajú verejnému obstarávaniu, ktorého výsledok nevedia predvídať. S týmito skutočnosťami sa však v modeloch prognóz vývoja na trhu práce počíta a

¹ realizované inými súkromnými a verejnými inštitúciami

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

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

Jedná sa o jeden z najťažšie realizovateľných typov prieskumov, keďže požadované informácie nie sú dostupné v interných informačných systémoch spoločností a súčasne ich dokáže vyplniť len vrcholový manažment oboznámený so strategickými plánmi podniku. Tieto informácie síce nie sú osobné, ale jednoznačne sú citlivé pre konkrétne spoločnosti. Je ich možné získať len na základe dlhodobu budovaných vzťahov postavených na vzájomnej dôvere, ktoré má v podmienkach SR jedine realizátor projektu⁴. Aj z týchto dôvodov je návratnosť na úrovni 69 % výnimočná. **Pri terénnych prieskumoch boli dosiahnuté všetky kvalitatívne a kvantitatívne požiadavky a získané dáta sú reprezentatívne vo všetkých stratifikačných oblastiach.**

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



Podnikom trvá obsadiť jedno pracovné miesto v priemere 152 dní, čo je približne o 24 dní viac, ako začiatkom roka 2019. Najvýraznejší problém majú pri riadiacich pracovníkoch, administratívnych pracovníkoch a kvalifikovaných pracovníkoch v poľnohospodárstve.

V súčasnosti prichádzajú na trh práce početne najslabšie ročníky a z trhu práce odchádzajú početne najsilnejšie povojnové ročníky. Súčasne zažívame najväčšiu ekonomickú expanziu predovšetkým na trhu práce v histórii samostatnosti SR. Vývoj v 2. a 3. štvrtroku 2019 však ukazuje na spomaľovanie ekonomiky na 6-ročné minimá. Dostupné použiteľné pracovné sily rýchlo ubúdajú a miera nezamestnanosti dosahuje historické minimá. To spôsobuje výrazné vrásky na tvárach zamestnávateľov, ktorí majú vďaka expanzii čoraz viac objednávok, avšak nedokážu nájsť dostatok

³ Definované v komplexnej metodike prognóz

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

pracovních síl na ich realizáciu. Zatiaľ čo v roku 2016 potrebovali zamestnávateľia v priemere 86 dní na obsadenie voľného pracovného miesta, začiatkom roka 2017 to bolo 100 dní, začiatkom roka 2018 už 139 dní a v súčasnosti je to v priemere 152 dní. Najdlhšie ostávajú neobsadené riadiace pozície, administratívne pozície a pozície pre kvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve. Zatiaľ čo v prvých dvoch prípadoch sa jedná predovšetkým o kvalifikačný problém a nedostatok praxe, v prípade kvalifikovaných pracovníkov je to okrem kvalifikačného problému aj o nedostatočnom záujme o prácu v danej oblasti. Potvrdzujú to aj zamestnávateľia, ktorí mali možnosť vyjadriť svoj názor aj vo forme voľnej odpovede. Najčastejšie reagovali zamestnávateľia na neochotu mladých ľudí pracovať a ich neadekvátne nároky. Na druhej strane, najkratšie trvá zamestnávateľom obsadiť pozície pre špecialistov (103 dní) a pozície v službách a obchode (113 dní). Svedčí to o všeobecnom trende poklesu záujmu o manuálnu prácu.



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

Je nevyhnutné dôsledne rozlišovať medzi potrebami trhu práce a voľnými pracovnými miestami. Napriek tomu, že tieto pojmy sa často stotožňujú, nevyjadrujú to isté. Až 67 % voľných pracovných miest vzniká bežnou fluktuáciou na trhu práce. To znamená odchodom zamestnanca z pracovného pomeru z rôznych dôvodov (výpoveďou zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa), avšak táto osoba ostáva na trhu práce. Tieto voľné pracovné miesta nezodpovedajú potrebám trhu práce. Napríklad v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb je síce vysoký počet voľných pracovných miest, avšak viac než 95 % z nich tvorí bežná fluktuácia, pretože je to súčasne odvetvie s najnižšími mzdami. Osoby teda hľadajú prácu za vyššiu mzdu a lepšie uplatnenie. Netýka sa to však len nízkoplatených pozícií. Príklad je možné tiež nájsť v oblasti IT, kde je výrazný nedostatok pracovných síl a väčšina vyštudovaných IT-čkárov aj skutočne pracuje v IT sektore. To spôsobuje častý prechod zamestnancov medzi rôznymi zamestnávateľmi, pretože títo zamestnanci si uvedomujú svoju hodnotu a to, že si môžu vyberať vhodného zamestnávateľa. Pokiaľ zamestnanec opustí pracovné miesto, ale ostáva na trhu práce, tak za tohto nie je nutné doplniť „nové pracovné sily“ na trh práce. Takto vzniknuté voľné pracovné miesto totiž nezvyšuje celkový dopyt na trhu práce a negeneruje doplňujúci (resp. dodatočný) dopyt na trhu práce.

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

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

V súčasnosti je podiel bežnej fluktuácie na počte voľných pracovných miest porovnateľný ako na prelome rokov 2017 a 2018, kedy bol na úrovni 65 %.



Podnikatelia sú v súčasnosti pozitívne naladení. Takmer polovica podnikov očakáva nárast úrovne produkcie do roku 2025 a len 7 % očakáva pokles úrovne vyprodukovaných tovarov a služieb oproti roku 2019.

Takmer 46 % podnikov očakáva do roku 2025 nárast úrovne produkcie. Najviac zamestnávateľov očakáva nárast úrovne produkcie v Nitrianskom a Bratislavskom kraji (57%, resp. 51 %). Na druhej strane len 38 % zamestnávateľov očakáva rast produkcie v Žilinskom kraji. Rastové očakávania sú zrejme predovšetkým v odvetví finančnictva a poisťovníctva, kde až 79 % zamestnávateľov očakáva nárast úrovne vyprodukovaných služieb do roku 2025. Výrazne pozitívne rastové tendencie očakávajú tiež zamestnávatelia vo veľkoobchode a maloobchode s viac ako 66 percentným podielom spoločností, ktoré očakávajú nárast úrovne vyprodukovaných tovarov a služieb. Na druhej strane spektra sa nachádza odvetvie ťažby a stavebníctva, kde očakáva rast produkcie len pätina zamestnávateľov. Za nimi nasledujú odvetvia dodávka elektriny, plynu, pary a umenie, zábava a rekreácia, v ktorých len približne tretina zamestnávateľov očakáva nárast.



Podnikatelia očakávajú 3 percentný nárast zamestnanosti do roku 2025. Až 23 % nárast zamestnanosti do roku 2025 očakávajú zamestnávatelia v odvetví nehnuteľností. Výrazný pokles zamestnanosti o 62 % očakávajú zamestnávatelia v ťažbe a dobývaní.

V porovnaní s rokom 2019 podniky oslovené v prieskume očakávajú, že úroveň zamestnanosti do roku 2025 vzrastie o približne 3 %, čo korešponduje aj s oficiálnymi makroekonomickými prognózami Ministerstva financií SR. Najrýchlejšie by pritom mala narásť zamestnanosť v odvetví nehnuteľností o 23 % do roku 2025. Nasleduje odvetvie Na sleduje odvetvie odborných, vedeckých a technických činností a odvetvie obchodu s očakávaným rastom zamestnanosti do roku 2025 na úrovni 16 %, resp. 12 %. Na druhej strane, odvetvie ťažby očakáva ďalší pokles zamestnanosti o približne 62 % do roku 2025. Mierny pokles, resp. stagnáciu v počte zamestnancov očakávajú

zamestnávateľa v oblasti dodávky elektriny, plynu, vody, ale aj v oblasti odpadového hospodárstva a v poľnohospodárstve. V priemyselnej výrobe, v našom najpočetnejšom odvetví z hľadiska počtu zamestnancov, očakávajú zamestnávateľa priemerný ročný rast zamestnanosti o 0,7 %.



Z hľadiska hlavných tried zamestnaní SK ISCO-08, oproti roku 2019, by mal do roku 2025 rásť v najväčšej miere počet Pracovníkov v službách a obchode (nárast o 9 %), Špecialistov, Kvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve, Operátorov a montérov strojov a Pomocných pracovníkov (zhodne nárast o 4 %).

Zamestnávateľa definovali svoje potreby aj z hľadiska jednotlivých zamestnaní a pri agregácii na hlavné triedy zamestnaní očakávajú najvyššie rastové tendencie pri Pracovníkoch v službách a obchode, kde by mala rásť zamestnanosť v priemere o 1,7 % ročne do roku 2025. Východiskom bol pre nich rok 2019, pričom dotazníkové spracovanie priamo obsahovalo konkrétne podnikové dáta z roku 2019. Tento rast bude hnaný predovšetkým výraznými rastovými očakávaniami v zamestnaniach ako Pokladníci a predavači lístkov a Predavači. Napriek tomu, že pri špecialistoch sa očakáva len 4 percentný nárast zamestnanosti do roku 2025, v tejto hlavnej triede zamestnaní je množstvo konkrétnych zamestnaní s očakávaným výrazným rastom. Prakticky pri všetkých špecialistoch v oblasti IT ako Systémoví analytici, Vývojári softvéru, Aplikační programátori a Vývojári a analytici softvéru a aplikácií očakávajú zamestnávateľa oproti roku 2018 nárast počtu zamestnancov do roku 2024 o v rozmedzí medzi 18 % až 44 %. Mierne bude tiež rásť počet pracovných miest pre Operátorov a montérov strojov a zariadení, čo je treťou najpočetnejšou hlavnou triedou zamestnaní v podmienkach SR (po Špecialistoch a Technikoch a odborných pracovníkoch). Zamestnávateľa očakávajú oproti roku 2019 nárast počtu pracovných miest o 4 % do roku 2025. O približne 2 % sa zvýši počet pracovných miest do roku 2025 pre Montážnych pracovníkov (operátorov) v strojárskvej výrobe a 4 % nárast počtu pracovných miest očakávajú zamestnávateľa aj pri zamestnaní Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov.



Až 51 % pracovných pozícií považujú zamestnávateľa za náročné obsadiť. Nenáročné na obsadenie alebo s nízkou náročnosťou obsadenia je len 14 % pracovných miest. Až 42 % pracovných miest je náročné obsadiť v dôsledku nedostatku pracovných síl s požadovaným odborom vzdelania a 22 % v dôsledku neatraktivity pracovnej pozície.

Aktuálny nedostatok pracovných síl komplikuje situáciu zamestnávateľom pri obsadzovaní pracovných miest. V roku 2018 bolo približne 29 % pracovných pozícií s vysokou náročnosťou obsadenia a 27 % s vyššou náročnosťou obsadenia, v súčasnosti je až 25 % pracovných pozícií s vysokou a 26 % s vyššou náročnosťou obsadenia. Situácia sa tak pre zamestnávateľov výrazne nemení. Približne dve pätiny zamestnávateľov považujú pracovné miesto za náročné obsadiť v dôsledku nedostatku vhodných pracovníkov s požadovaným odborom vzdelania. Približne 22 % pracovných pozícií je náročné obsadiť v dôsledku nízkej atraktivity vykonávanej práce a v 13 % prípadov sa jedná o nedostatočnú prax uchádzačov. Výrazný podiel pracovných miest na úrovni 10 % je náročné obsadiť v dôsledku mzdového nesúladu (uchádzači majú vyššie mzdové nároky).