



Predhovor riešiteľského tímu

Znalosť očakávaného budúceho vývoja na trhu práce je kľúčovým faktorom na relevantné rozhodovanie decíznej sféry v oblasti trhu práce a vzdelávania. Tieto informácie sú tiež veľmi dôležité pre širšiu verejnosť pri voľbe vhodnej kariérnej a vzdelávacej cesty. **Už v súčasnosti sú výsledky prognóz vývoja na trhu práce využívané vo viacerých oblastiach a ich implementácia do rozhodovania decíznej sféry, odbornej, ale aj laickej verejnosti rýchlo akceleruje.** Vzhľadom na rastúci význam prognóz je nevyhnutné zabezpečiť ich kontinuálny vývoj, nepretržité skvalitňovanie a rozširovanie na základe nových dostupných dát a teoretických poznatkov. **Jedným z kľúčových vstupných zdrojov dát sú informácie o potrebách trhu práce pochádzajúce priamo od nositeľov dopytu na trhu práce – zamestnávateľov, ktoré sú získavané prostredníctvom rozsiahlych kvalitatívnych a kvantitatívnych terénnych prieskumov.** Riešiteľský tím preto kládol mimoriadne vysoký dôraz na monitorovanie priebehu, kvantitu a kvalitu výsledkov predmetnej aktivity. Je potrebné zdôrazniť, že pokladáme túto aktivitu za jednu z najvýznamnejších a „rozdielových“ práve od iných obdobných aktivít zameraných na prognózovanie v Slovenskej republike. Dôvod je veľmi prozaický, prognózy v krátkodobom a strednodobom horizonte v celej požadovanej hĺbke a šírke (kraj, odvetvie podskupiny zamestnaní) nie je možné zrealizovať bez poznania skutočného detailného stavu a názorov regionálne významných zamestnávateľov a odvetvových expertov, ktorí sú bezpochyby najrelevantnejším najkompetentnejším partnerom v tejto oblasti. Ambíciou riešiteľského tímu bolo, je a stále bude, aby **finálne výsledky prognóz v maximálne možnej miere zodpovedali realite, zachytili existujúce a vznikajúce trendy a plánované zmeny na trhu práce v horizonte 5 rokov.** Je samozrejmé, že vzhľadom na otvorenosť národnej ekonomiky by bolo veľmi krátkozraké ignorovať trendy na svetových trhoch, ktoré sa u nás skôr či neskôr prejavia. Fenomén a vplyv Industry 4.0 a jeho miera zohľadnenia bude predmetom nasledujúcich výstupov, ktoré budú obsahovať konkrétne a aktualizované dáta o prognózach v SR.

Významnou komparatívnou výhodou pri riešení tejto aktivity zúročenou v maximálnej miere, **bola dokonalá znalosť podnikov, osobné kontakty a existujúce firemné know how** z riešenia podobných prieskumov u významných zamestnávateľov. Zabezpečenie relevantných údajov, výpočtov a vyhodnotenie výsledkov výberových kvalitatívnych a kvantitatívnych prieskumov u vybraných zamestnávateľov a expertov na vybrané odvetvia v roku 2017 vytvorilo základný predpoklad pre určenie prognóz vývoja na trhu práce v budúcich obdobiach. Štruktúra zamestnanosti v roku 2017 u vybraných zamestnávateľov vybraných do výberovej vzorky tvorila oporný pilier dátovej základne pre

dotazníkový zber, jeho obsahovú štruktúru, od ktorej sa odvíjali kvalifikované odhady zamestnávateľov.

Ďalším faktorom, ktorý pozitívne ovplyvnil výsledky, naplnenosť a kvalitu a v konečnom dôsledku aj návratnosť, je súčasná situácia na trhu práce poznačená rastom národného hospodárstva a výrazným a vzrastajúcim nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily, negatívne vnímanie kvality a štruktúry vychádzajúcich absolventov stredných a vysokých škôl. V synergickom efekte spolu s aktuálnym demografickým vývojom (príchodom miléniových menej početných ročníkov absolventov) pôsobili ako silný akcelerátor pozitívnej motivácie zamestnávateľov zúčastniť sa a vyplniť požadované dáta v elektronickom dotazníku.

Rada EÚ vo svojom aktuálne vydanom **Odporúčaní, ktoré sa týka Národného programu reforiem Slovenska a ktorým sa predkladá stanovisko Rady EÚ k programu stability Slovenska na rok 2018 zo dňa 23. mája 2018** (COM(2018)424) oceňuje pokračovanie pozitívneho vývoja na trhu práce v SR v podobe zvyšovania zamestnanosti a dosahovania historicky najnižších úrovní nezamestnanosti. Rada EÚ však súčasne upozorňuje, že v súvislosti so zlepšovaním podmienok na trhu práce sa vo viacerých odvetviach ekonomických činností čoraz výraznejšie prejavuje nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Napriek pozitívnemu vývoju patrí miera dlhodobej nezamestnanosti v SR aj naďalej k najvyšším v rámci EÚ, pričom postihuje najmä znevýhodnené skupiny obyvateľstva, ako sú nízkokvalifikovaní pracujúci, mladí ľudia a marginalizované skupiny obyvateľstva.

Uznesenie vlády SR č. 201 k Národnému programu reforiem SR 2018 zo dňa 25. apríla 2018 ukladá vecne príslušným orgánom povinnosť zabezpečiť plnenie úloh Akčného plánu Národného programu reforiem SR 2018, vrátane prijatia balíčkov opatrení na znižovanie administratívnej a regulačnej záťaže **podnikateľského prostredia** a na zlepšenie prepojenia vzdelávania s **požiadavkami trhu práce**.

Medzi prvé zrealizované opatrenia patrí optimalizácia pracovnej zdravotnej služby na zníženie **administratívnych nákladov podnikateľov** a zjednodušenie povinností podnikateľov voči Sociálnej poisťovni s predĺžením lehoty na odhlásenie zamestnanca. Od októbra 2017 do júna 2018 boli vyhlásené výzvy na podporu **flexibilných foriem** starostlivosti o deti a flexibilných pracovných miest s alokáciou 3,3 mil. EUR pre viac rozvinuté, respektíve 10 mil. EUR pre menej rozvinuté regióny. SR prijala viacero nových opatrení na skvalitnenie podnikateľského prostredia, upevnila rámec posudzovania regulačného vplyvu a rozšírila jeho používanie. Taktiež bola prijatá nová stratégia lepšej regulácie, i keď miera obmedzení pre architektov, inžinierov, daňových poradcov, právnikov, patentových zástupcov, realitných maklérov a turistických sprievodcov presahuje priemer EÚ.

Na zosúlad'ovanie dopytu a ponuky práce bude naďalej pokračovať posun v **službách zamestnanosti** smerom k väčšej integrácii dlhodobo nezamestnaných na trh práce, a to najmä komplexnými personalizovanými službami - poskytovaním špecializovaného poradenstva, bilanciou kompetencií znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie pokračovaním zavádzania nového systému vytvárania profilov a poskytovaním cielených **programov odbornej prípravy**, navrhnutých zamestnávateľmi na základe súčasných a budúcich očakávaných potrieb regionálnych trhov práce.

Štruktúrované údaje o profesijných, odvetvových a regionálnych požiadavkách významných zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu zabezpečujú v SR kvalifikované analýzy a prognózy vývoja na trhu práce realizované v roku 2017 gescii **Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR** (ďalej tiež len „MPSVR SR“) podľa **Zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a **Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Manažérske zhrnutie



V terénnom prieskume o potrebách trhu práce bolo oslovených 709 podnikov, v ktorých pracuje 470 tisíc zamestnancov (viac ako 24 % 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 2017 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 2017, 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 2017 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 2017. 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 zisťovania, prieskumy a informačné systémy¹ spolu kooperovali, pretože sa tým výrazne eliminuje administratívna záťaž podnikateľov pri vyplňaní dotazníka.



Návratnosť terénneho prieskumu u zamestnávateľov dosiahla 72 %, 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 72 % zamestnávateľov z výberovej vzorky. Ostatní zamestnávatelia 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 tieto subdodávatelia nedisponujú. Analogický problém majú zamestnávatelia 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 je v nich jasne definovaná závislosť medzi subdodávateľskými a odberateľskými spoločnosťami, ako aj závislosť štruktúr zamestnanosti na dopyte verejnej správy.²

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 dlhodobo budovaných vzťahov postavených na vzájomnej dôvere, ktoré má v podmienkach SR jedine

¹ realizované inými súkromnými a verejnými inštitúciami

² Definované v komplexnej metodike prognóz

realizátor projektu³. Aj z týchto dôvodov je návratnosť na úrovni 72 % 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 146 dní, čo je o dva mesiace viac ako pred dvoma rokmi. Najvýraznejší problém majú pri riadiacich pracovníkoch a operátoroch strojov a zariadení.

V súčasnosti prichádzajú na trh práce početne najslabšie ročníky (tzv. miléniové deti) a z trhu práce odchádzajú početne najsilnejšie povojnové ročníky. Súčasne zažívame najväčšiu ekonomickú expanziu predovšetkým na trhu práce v histórii samostatnosti SR. 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 pracovných síl na ich realizáciu. Zatiaľ čo v roku 2016 potrebovali zamestnávatelia v priemere 86 dní na obsadenie voľného pracovného miesta, v roku 2017 to bolo 100 dní, v súčasnosti je to v priemere 139 dní. Najdlhšie ostávajú neobsadené riadiace pozície, pozície pre operátorov strojov a zariadení, ale aj pre kvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve. Zatiaľ čo v prvom prípade sa jedná predovšetkým o kvalifikačný problém, v ostatných dvoch je to skôr o nedostatočný záujem o prácu v danej oblasti. Potvrdzujú to aj zamestnávatelia, ktorí mali možnosť vyjadriť svoj názor aj vo forme

³ Podnikatelia dôverujú spoločnosti TREXIMA Bratislava ohľadom bezpečnosti poskytnutých dát. Za 25 rokov jej existencie zbiera údaje od podnikov každý štvrtý rok a za toto obdobie si vybudovala výnimočný vzťah postavený na dôvere a vzájomnom rešpekte.

voľnej odpovede. Najčastejšie reagovali zamestnávateľia na neochotu mladých ľudí pracovať a ich neadekvátne nároky. Na druhej strane, najkratšie trvá zamestnávateľom obsadiť administratívne pozície (117 dní) a pozície v službách a obchode (86 dní). Svedčí to o všeobecnom trende poklesu záujmu o manuálnu prácu.



Dve tretiny voľných pracovných miest vznikajú v dôsledku bežnej fluktuácie. Len tretina voľných pracovných miest 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 65 % 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 90 % 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 vybrať 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 (pracovných 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 približne polovica voľných pracovných predstavuje aj skutočné doplňujúce (dodatočné) potreby trhu práce.



Podnikatelia sú v súčasnosti pozitívne naladení. Viac ako polovica podnikov očakáva nárast úrovne produkcie do roku 2023 a len 5 % očakáva pokles úrovne vyprodukovaných tovarov a služieb oproti roku 2017.

Viac ako 51 % podnikov očakáva do roku 2023 nárast úrovne produkcie. Najviac zamestnávateľov očakáva nárast úrovne produkcie v Bratislavskom a Prešovskom kraji (61%, resp. 59 %). Na druhej strane len približne tretina zamestnávateľov očakáva rast produkcie v Košickom kraji. Rastové očakávania sú zrejme predovšetkým v odvetví informačných a komunikačných technológií, kde až 94 % zamestnávateľov očakáva nárast úrovne vyprodukovaných služieb do roku 2023. Výrazne pozitívne rastové tendencie očakávajú tiež zamestnávatelia v oblasti finančníctve a poisťovníctve a veľkoobchode a maloobchode s viac ako 70 percentným podielom spoločností, ktoré očakávajú nárast úrovne vyprodukovaných tovarov a služieb. Na druhej strane spektra sa nachádza odvetvie poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu stavebníctva a dopravy a skladovania. Pri stavebníctve a doprave síce nárast úrovne produkcie tovarov a služieb očakáva len niečo cez 20 % zamestnávateľov, avšak ostatní zamestnávatelia očakávajú udržanie úrovne produkcie. Na druhej strane v poľnohospodárstve očakáva rast produkcie až 38 % zamestnávateľov, ale súčasne 12 % zamestnávateľov očakáva pokles úrovne produkcie. Poľnohospodárstvo je tak jediným odvetvím, v ktorom podiel zamestnávateľov očakávajúcich pokles úrovne produkcie do roku 2023 presiahol 10 %.



Podnikatelia očakávajú 10 percentný nárast zamestnanosti do roku 2023, čo predstavuje priemerný rast o 1,6 % ročne. Až 28 % nárast zamestnanosti do roku 2023 očakávajú zamestnávatelia v odvetví veľkoobchodu a maloobchodu. Pokles zamestnanosti o 7 % očakávajú zamestnávatelia v ťažbe a dobývaní.

V porovnaní s rokom 2017 podniky oslovené v prieskume očakávajú, že úroveň zamestnanosti do roku 2023 vzrastie o približne 10 %, čo korešponduje aj s oficiálnymi makroekonomickými prognózami Ministerstva financií SR. Obchod a činnosti v oblasti nehnuteľností by pritom mali rásť najrýchlejším

tempom na úrovni 4 % ročne. Nasledujú administratívne a podporné služby s očakávaným priemerným ročným rastom zamestnanosti na úrovni 3,3 % a odvetvie informačných a komunikačných technológií s očakávaným nárastom zamestnanosti do roku 2023 o 17 % (priemerne ročne o 2,7 %). Na druhej strane, odvetvie ťažby očakáva ďalší pokles zamestnanosti o približne 7 % do roku 2023. Mierny pokles, resp. stagnáciu v počte zamestnancov očakávajú zamestnávateľa v oblasti dodávky elektriny, plynu, vody, ale aj v oblasti odpadového hospodárstva. V priemyselnej výrobe, v našom najpočetnejšom odvetví z hľadiska počtu zamestnancov, očakávajú priemerný ročný rast zamestnanosti o 1,7 %.



Z hľadiska hlavných tried zamestnaní SK ISCO-08, oproti roku 2017, by mal do roku 2023 rásť v najväčšej miere počet Pracovníkov v službách a obchode (nárast o 21 %), Pomocných pracovníkov (nárast o 12 %) a Operátorov strojov a zariadení (nárast o 11 %).

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 3,2 % ročne do roku 2023. Východiskom bol pre nich spracovaný na úrovni údajov o štruktúre zamestnanosti rok 2017, pričom dotazníkové spracovanie priamo obsahovalo konkrétne podnikové dáta z roku 2017. Tento rast bude hnaný predovšetkým výraznými rastovými očakávaniami v zamestnaniach ako Pracovníci čerpacích staníc a Pokladníci a predavači lístkov s očakávaným nárastom zamestnanosti do roku 2023 o viac než 40 %. Napriek tomu, že pri špecialistoch sa očakáva len 6 percentný nárast zamestnanosti do roku 2023, čo predstavuje priemerný ročný rast na úrovni 0,9 %, v tejto hlavnej triede zamestnaní je množstvo konkrétnych zamestnaní s očakávaným výrazným rastom. Prakticky pri všetkých špecialistoch v oblasti IT ako Vývojári softvéru, Softvéroví analytici, Aplikační programátori, Špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí očakávajú zamestnávateľa oproti roku 2017 nárast počtu zamestnancov do roku 2023 o viac než 30 %. Vo výraznej miere bude tiež rásť počet pracovných miest pre Operátorov a montérov strojov a zariadení, čo je tretou najpočetnejšou hlavnou triedou zamestnaní v podmienkach SR (po Špecialistoch a Technikoch a odborných pracovníkoch). Zamestnávateľa očakávajú oproti roku 2017 nárast počtu pracovných miest o 11 % do roku 2023, čo predstavuje priemerný ročný nárast zamestnanosti o 1,8 %. O viac ako štvrtinu sa zvýši počet pracovných miest pre Operátorov strojov na výrobu výrobkov z plastov a o približne 17 % vzrastie počet Montážnych pracovníkov (operátorov) v strojárskvej výrobe.



Až 57 % pracovných pozícií považujú zamestnávateľa za náročné obsadiť. Nenáročné na obsadenie alebo s nízkou náročnosťou obsadenia je len 8 % pracovných miest. Až 49 % pracovných miest je náročné obsadiť v dôsledku nedostatku pracovných síl s požadovaným odborom vzdelania a 15 % v dôsledku neatraktivity pracovnej pozície.

Aktuálny nedostatok pracovných síl komplikuje situáciu zamestnávateľom pri obsadzovaní pracovných miest. Zatiaľ čo v roku 2017 bolo približne 24 % pracovných pozícií s vysokou náročnosťou obsadenia a 25 % s vyššou náročnosťou obsadenia, v súčasnosti je až 30 % pracovných pozícií s vysokou a 27 % s vyššou náročnosťou obsadenia. Situácia sa tak pre zamestnávateľov zhoršuje. Takmer polovica zamestnávateľov považuje pracovné miesto za náročné obsadiť v dôsledku nedostatku vhodných pracovníkov s požadovaným odborom vzdelania. Približne 15 % pracovných pozícií je náročné obsadiť v dôsledku nízkej atraktivity vykonávanej práce a v 12 % prípadov sa jedná o mzdový nesúlad (uchádzači majú vyššie mzdové nároky). Výrazný podiel pracovných miest tiež na úrovni 12 % je náročné obsadiť v dôsledku nedostatočnej praxe uchádzačov.