

Nové zručnosti a pracovné miesta na trhu práce v Slovenskej republike

Vladimír KVETAN – Peter SZOVICS*

New Skills and Jobs on the Slovak Labour Market

Abstract

The European Commission reacted on the recent labour market developments in Member Countries with the communication New Skills for New Jobs (NSNJ). One of the main themes of this communication is that the highly qualified labour force is the precondition of development of competitive and sustainable economy. To meet these objectives there is an eminent necessity to invest to the right skills and to effective anticipation of future trends in skill needs. The study Skills Supply and Demand in Europe developed by European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) is one of the important contributions to the future labour market trends anticipation. The authors of this article are describing the modeling approaches and results of this study enriched by the results for the Slovak Republic.

Keywords: *skills anticipation, labour demand, labour supply, labour market, skills*

JEL Classification: J21, J24

Úvod

Finančná a následná hospodárska a sociálna kríza významne zasiahla do ekonomického rastu a vývoja na trhu práce vo všetkých krajinách EÚ. Vývoj globálnej ekonomiky nasvedčuje tomu, že obnovenie hospodárskeho rastu je otázkou relatívne krátkeho času. Na druhej strane obnovenie rovnováhy na trhu práce je proces, ktorý si bude vyžadovať dlhší časový horizont.

Vývoj v rokoch 2008 – 2009 jednoznačne zrýchlil zmeny v štruktúre ekonomík. Popri zmenách sektorových boli rovnako zaznamenané zmeny v hierarchickej

* Vladimír KVETAN – Peter SZOVICS, Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania, Cedefop, Europe 123, 55102 Thessaloniki, Grécko; e-mail: vladimir.kvetan@cedefop.europa.eu; peter.szovics@cedefop.europa.eu

a organizačnej štruktúre jednotlivých podnikov. Vzhľadom na potrebu konsolidácie verejných financií by sa zmena verejnej správy i reforma v niektorých štátnych podnikoch mala stať skutočnosťou. Ďalšími výzvami pre budúci trh práce aj naďalej ostávajú demografické zmeny, technologický progres, ako aj zvýšenie úsilia v boji proti klimatickým zmenám a za energetickú bezpečnosť.

Na tieto výzvy reagovala Európska komisia s iniciatívou *Nové zručnosti pre nové pracovné miesta* (NSNJ) (EK, 2008). Hlavnou myšlienkou tohto dokumentu je, že na vybudovanie konkurencieschopnejšej a udržateľnej ekonomiky Európa potrebuje vysoko kvalifikované pracovné sily. Na splnenie tejto úlohy treba bezodkladne investovať do správnych zručností a efektívneho predvídania budúcich trendov, zlepšiť zosúladenie pracovných miest a týchto zručností. Spoločná politická iniciatíva uskutočňovaná v spolupráci medzi Európskou komisiou a členskými štátmi EÚ sa zameriava na riešenie niektorých z týchto otázok. Podporuje členské štáty a regióny EÚ pri vývoji efektívnejších metód analýzy a prognózovania okruhu zručností, potrebných na trhoch práce zajtrajška. Neoddeliteľnou súčasťou tohto procesu má byť, samozrejme, aj zlepšovanie a prispôsobovanie vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie na základe získaných poznatkov, s cieľom zabezpečiť získanie požadovaných zručností pracovníkov.

Významnou súčasťou iniciatívy NSNJ je prognóza dopytu a ponuky na trhu práce, ktorú v rámci projektu *Ponuka a dopyt kvalifikačných potrieb* vypracúva Európske centrum pre rozvoj odborného vzdelávania a prípravy (Cedefop). Prognóza je založená na spolupráci s poprednými európskymi výskumnými inštitúciami na čele s Univerzitou vo Warwicku (GB). Projekt vznikol z potreby nájsť možnosti prepojenia prognóz trhu práce a vzdelávacích systémov v jednotlivých členských štátoch. Po prvých pilotných projektoch zameraných na predpovedanie potrieb trhu práce po zručnostiach (Cedefop, 2008) a na predpovedanie zásoby zručností (Cedefop, 2009) bola v júni 2010 publikovaná práca, ktorá je zameraná na predikciu dopytu a ponuky na trhu práce (Cedefop, 2010). Tento článok vychádza z výsledkov spomenutého projektu a z neho vyplývajúcej publikácie (Cedefop, 2010). Na rozdiel od týchto prác, ktoré sú zamerané na paneurópsku prognózu¹ jednotlivých ukazovateľov, tento článok je zameraný na podrobnejšiu analýzu výsledkov pre Slovenskú republiku. Okrem prezentácie výsledkov prognózy si tento článok kladie za cieľ prispieť k diskusii ohľadne budúceho vývoja odborného vzdelávania na podrobnejšiu analýzu tak boli použité dáta z tzv. Country Workbooks,² ktorá dopĺňa uvedené práce o národný rozmer.

¹ Paneurópskou prognózou rozumieme prognózu pre všetkých 27 členských štátov EÚ + Nórsko a Švajčiarsko, ktorá bude v ďalšom texte označovaná ako EÚ 27⁺.

² Country Workbooks predstavujú súhrnné a detailné výsledky vývoja dopytu a ponuky po práci podľa jednotlivých sektorov, zamestnaní a kvalifikácií pre členské štáty EÚ, Nórsko a Švajčiarsko. V prípade záujmu o tieto dáta kontaktujte autorov.

V prvej časti článku je opísaná metodika modelového prístupu, hlavný rámec na vytváranie prognóz, ako aj jeho podsystemy, modely a moduly. V ďalšej časti sú prezentované východiská prognózy pre Európu a zvyšok sveta. V tretej časti sa rozoberá samotná prognóza vývoja dopytu a ponuky na trhu práce podľa jednotlivých sektorov hospodárstva, povolání a vzdelanostnej úrovne pre Slovenskú republiku. Vývoj na Slovensku je prezentovaný v kontexte paneurópskych trendov na trhu práce. Štvrtá časť je zameraná na prezentáciu možných odporúčaní pre hospodársku a vzdelávaciu politiku. Prezentované výsledky sa môžu využiť pri strategických rozhodnutiach Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR v súčinnosti s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Článok si nekladie za cieľ presne predpovedať vývoj na trhu práce (prognóza nie je krištáľová guľa), ani nabádať k mechanickému plánovaniu pracovnej sily v štýle centrálne plánovanej ekonomiky. Určuje iba trendy a odkrýva možné úskalia na trhu práce.

1. Metodologický rámec

Metodológia na vypracovanie paneurópskej prognózy vývoja dopytu a ponuky práce opísaná v Cedefop (2010) je založená na predošlých prácach na pilotných projektoch (Cedefop, 2008; 2009). Celkový rámec modelového systému je navrhnutý tak, aby umožnil ďalšie následné vylepšenie a prispôsobovanie jednotlivých modelov a modulov (schéma 1). Konkrétne umožňuje zdokonaľovanie modelových prístupov v projekciách zamestnaní a kvalifikačnej štruktúre a nahradzujúceho dopytu.³ Rovnako umožňuje dopĺňať prípadnú zmenu východiskových dát a riadiacich parametrov pre jednotlivé krajiny či sektory.

Dopyt po práci je tvorený štyrmi základnými modulmi.

1. *Multisektorový makroekonomický model E3ME*, ktorý predstavuje existujúci paneurópsky multisektorový model E3ME vytvorený v Cambridge Econometrics⁴ (Pollit et al., 2010). Tento model produkuje súbor konzistentných prognóz zamestnanosti podľa sektorov a krajín, ktoré sú transparentné v predpokladoch o hlavných vonkajších vplyvoch v jednotlivých krajinách. Model E3ME kombinuje prvky ročného krátko- a strednodobého sektorového modelu, ktorý je odhadnutý pomocou formálnych ekonometrických metód. Model zároveň

³ Pre nahradzujúci dopyt v anglickej literatúre je používaný termín *replacement demand*. Je to dopyt po práci, ktorý sa tvorí z dôvodu potreby zaplniť pracovné miesto, ktoré sa uvoľnilo odchodom pracovníka do dôchodku, inými tranzíciami jednotlivca mimo trhu práce, prípadne mobilitou medzi zamestnaniami.

⁴ Podrobnejšie informácie o tomto modeli sa nachádzajú na stránke: <http://www.camecon.com/ModellingTraining/suite_economic_models/E3ME.aspx>.

obsahuje aj prvky modelov vypočítateľnej všeobecnej rovnováhy (CGE), ktoré zaručujú dlhodobú stabilitu systému. Model obsahuje obojsmernú prepojenosť medzi ekonomikou a trhom práce, zásobou a dopytom po energiách a environmentálnymi záťažami. Na získanie konzistentnej a navzájom porovnateľnej prognózu krajín EÚ 27⁺ bola pri tvorbe použitá štandardná databáza Eurostatu (Národné účty), doplnená o niektoré údaje zo Stan databázy OECD. Model E3ME predstavuje 42 produkčných sektorov kompatibilných s ESA 95. Ponuka práce je rozdelená do päťročných vekových skupín.

2. *Expanzívny dopyt po zamestnaní⁵ (EDMOD)* je prognostický model založený na harmonizovaných údajoch Labour Force Survey (LFS). Výhodou tohto zdroja údajov je, že poskytuje široko konzistentný súbor údajov, ktoré sú navzájom porovnateľné medzi krajinami. Pomocou týchto údajov je možné vytvoriť maticu sektorov a zamestnaní.⁶ Po prepojení tohto modulu s výstupmi z E3ME pomocou spomenutej matice je možné získať prognózu vývoja jednotlivých zamestnaní. Modul je založený na sofistikovaných ekonometrických metódach, ktoré umožňujú zavádzanie dynamiky do jednotlivých zložiek matice. Podrobnejší popis sa nachádza v publikácii Livanos a Wilson (2010a).

3. *Expanzívny dopyt po kvalifikácii (QMOD)* je založený na podobných dátach a metodológii ako predchádzajúci modul. Zamestnania je možné chápať ako popis jednotlivých pracovných miest (Livanos a Wilson, 2010a). Kvalifikácie prezentujú charakteristiky jednotlivcov zaplniť tieto pracovné miesta, ako aj selekčné kritériá pri výbere konkrétneho uchádzača. Kvalifikačné požiadavky sú významným výstupom z pohľadu politiky vzdelávania a odborného výcviku. Napriek tomu, že v súčasnom stave sú v modeli rôzne stupne kvalifikácie obmedzené na úroveň formálneho vzdelania, tento modul je možné v ďalších fázach doplniť a rozdeliť na základe iného členenia, prípadne ďalších typov kvalifikácií. Otáznou však ostáva dostupnosť, kvalita, rozsah a obsah dodatočných údajov (viac informácií sa nachádza v článku Livanos a Wilson, 2010a).

4. *Nahradzujúci dopyt (RDMOD)* predstavuje kľúčový bod, ktorý popisuje potrebu nahradenia tých pracovníkov, ktorí opustia pracovnú silu z dôvodu odchodu do dôchodku, migrácie či mobility medzi zamestnaniami. Odhad nahradzujúceho dopytu nie je jednoduchý a je významne závislý od kvality vstupných údajov. V ideálnom prípade by tento modul mal byť založený na údajoch o úbytkoch z trhu práce a tranzícii medzi zamestnaniami. Je potrebné uviesť, že v súčasnosti zatiaľ nie sú k dispozícii údaje v takejto detailnej štruktúre a kvalite.

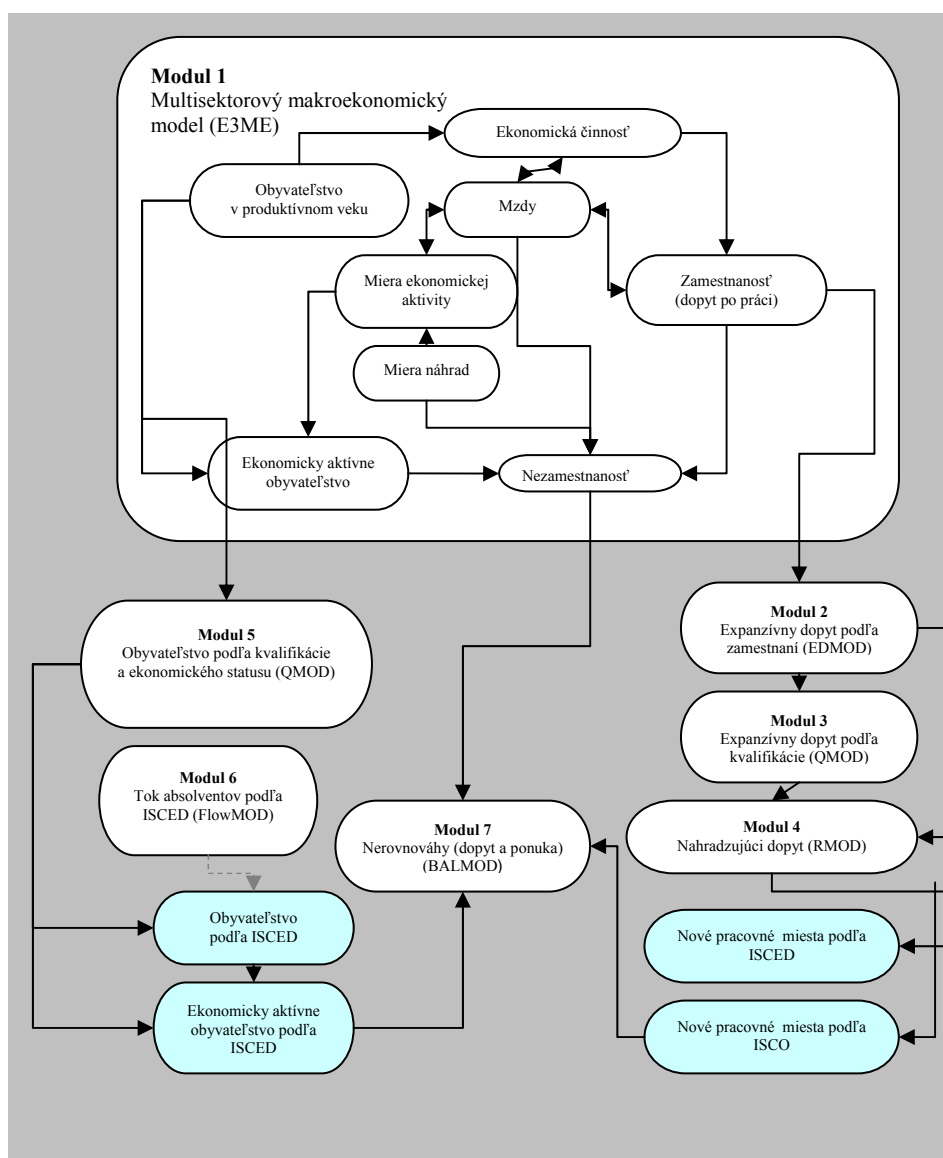
⁵ *Expanzívny alebo dodatočný dopyt*, v anglickej literatúre *expansion demand*. Predstavuje rast, resp. pokles zamestnanosti, ktorý je tvorený dodatočným rastom, resp. poklesom dopytu po istom type kvalifikácie.

⁶ Matica, ktorá popisuje, aké je zloženie pracovných pozícií v danom sektore. Je prijatý predpoklad, že pri raste sektora sa rovnako bude správať aj dopyt po jednotlivých zamestnaniach.

Preto je projekcia založená na informáciách o zásobe pracovnej sily podľa vekových kohort, pričom sa zanedbáva mobilita medzi zamestnaniami (presun z jedného zamestnania do druhého). Metodika modulu je popísaná v Kriechel a Sauerman (2010).

S c h é m a 1

Rámčový diagram hlavných prepojení modelov



Prameň: Cedefop (2010).

Ponuka práce je v strednodobom horizonte meraná pomocou najvyššej dosiahnutej kvalifikácie jednotlivcom. Poskytuje konzistentnú paneurópsku projekciu s využitím existujúcich údajov rozdelených podľa veku, pohlavia a formálnej kvalifikácie. Model ponuky práce je zložený z troch modulov.

1. Rozšírený E3ME*, ktorý modeluje ponuku práce ako funkciu ekonomickej aktivity, reálnej mzdy, nezamestnanosti a miery náhrad. V súčasnosti sú parametre modelu odhadované pre jednotlivé krajiny, vekové skupiny a pohlavie. Tento prístup je kľúčový v modelovaní participácie na vzdelávaní, keďže sú špecifické podľa veku a pohlavia. Modul, ktorý poskytuje prognózu v 10 – 15-ročnom horizonte, je kľúčový pre analýzu ponuky jednotlivých kvalifikácií a predstavuje prepojenie medzi ekonomickou aktivitou a ponukou na trhu práce (viac pozri Pollit et al., 2010).

2. a 3. Ďalšie dva moduly Stock model a Flow model predstavujú ideálny modelový nástroj na predikciu ponuky práce podľa jednotlivých typov vzdelania. Tento model by umožňoval zachytávanie vzdelanostného rastu počas celého pracovného procesu. Vzhľadom na obmedzenú údajovú základňu však nie je možné takýto želaný stav dosiahnuť, pretože detailné demografické alebo vzdelanostné a pracovné údaje sú stále nedostatočné. Preto sa prognóza ponuky na trhu práce podľa jednotlivých typov vzdelania obmedzuje na jednotlivé skupiny podľa dosiahnutého najvyššieho formálneho vzdelania, pričom sa prípadné vzdelanie nadobudnuté po zapojení do trhu práce sa zanedbáva. Z modelového prístupu je plne funkčný iba StockMod. Avšak FlowMod, ktorý by riešil práve následnú transformáciu vzdelávania, kvalifikačný rast už počas pracovného pomeru, prípadne neformálne vzdelávanie, nie je v súčasnosti plne funkčný. Charakteristické vlastnosti modulu opisujú Livanos a Wilson (2010b).

Vzájomné pôsobenie dopytu a ponuky práce po jednotlivých kvalifikáciách sa nespráva na základe triviálnych vzťahov. Faktom je, že mnohé pracovné miesta, na ktoré podľa pôvodných predpokladov bolo požadované stredoškolské vzdelanie, sú obsadzované uchádzačmi s vysokoškolským vzdelaním a naopak, nastávajú situácie, keď vysokokvalifikovaní pracovníci s dlhoročnými pracovnými skúsenosťami sú aj napriek ich stredoškolskému vzdelaniu uprednostnení pred uchádzačmi s univerzitným diplomom.

4. Balmod je modul, ktorý konfrontuje dopyt a ponuku po zručnostiach, pričom berie do úvahy už spomenuté fakty. Možnosti nerovnováh na trhu práce v zmysle zručností sú dôležité z dvoch hľadísk. Takáto informácia v súčinnosti s odhadmi dopytu vnáša svetlo do pravdepodobného vývoja na trhu práce, pričom poukazuje na možné nerovnováhy. Následne tak môže pomôcť k správne rozhodnutiu o investíciách do príslušných kvalifikácií, zručností a kompetencií.

Modul Balmod preto následne distribuuje disponibilnú ponuku práce s danou kvalifikáciou medzi pracovné miesta ponúkané na základe istých predpokladov o trendoch v miere nezamestnanosti podľa jednotlivých širokých skupinách vzdelania – vysoké, stredné, nízke.⁷ V konečných úpravách odhadov zamestnanosti podľa kvalifikácie boli následne zohľadnené rezíduá účtov trhu práce. Tie zahŕňajú:

- dvojitú prácu (niektorí jednotlivci obsadzujú viac ako jednu pracovnú pozíciu),
- rozdiely medzi bydliskom a miestom výkonu práce (cezhraničná mobilita, dochádzanie za prácou bez zmeny trvalého bydliska),
- participáciu na ďalšom vzdelávaní, tréningoch, školeniach a pod.,
- rozdielne definície nezamestnanosti (rozdiel medzi definíciami ILO a národnými úrovňami),
- štatistické chyby a iné metodologické rozdiely.

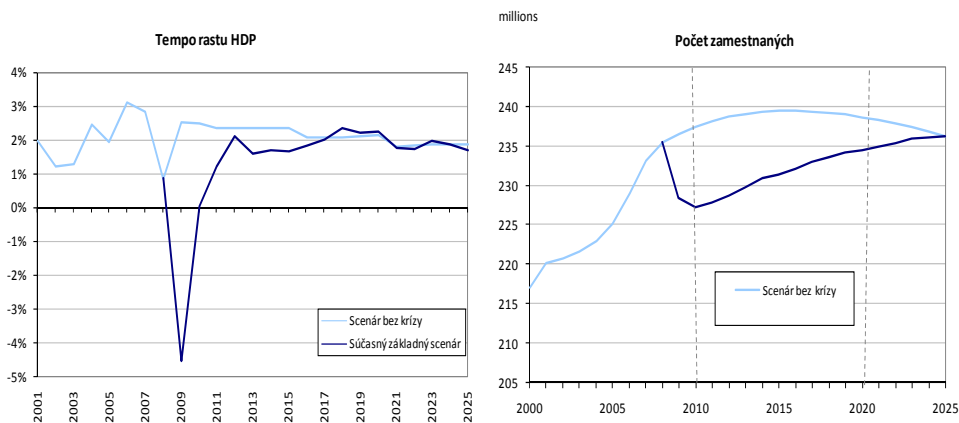
Viac informácií o tomto module je možné nájsť v Kriechel a Wilson (2010).

2. Všeobecné východiská pre ekonomické prostredie a trh práce

V rokoch 2008 – 2009 svetová ekonomika zaznamenala výrazné spomalenie. Na základe odhadov modelu E3ME poklesla ekonomika EÚ v roku 2009 oproti scenáru bez krízy o takmer 7 %. Posledný vývoj vo svetovej ekonomike naznačuje, že ekonomika EÚ by sa mala dostať na trajektóriu predkrízového vývoja v období 2012 – 2013.

G r a f 1

Odhadovaný vplyv recesie na rast HDP a počet zamestnaných, EÚ 27⁺



Prameň: Cedefop (2010b).

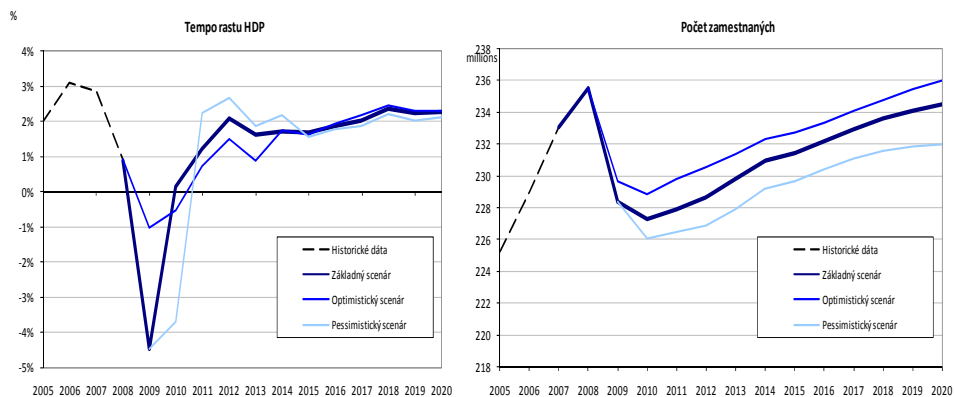
⁷ Podľa medzinárodnej klasifikácie ISCED: vysoké ISCED 5 – 6, stredné ISCED 3 – 4, nízke ISCED 1 – 2

Je všeobecne uznávaným faktom, že aj napriek relatívne rýchlemu obnoveniu ekonomického rastu sa trh práce dostane do predkrízového vývoja za dlhšie časové obdobie. Na základe modelových prepočtov je možné vyvodiť závery, že vplyvom krízy stratila ekonomika EÚ v roku 2009 približne 10 miliónov pracovných miest. Dokonca ani v roku 2020 nie je predpoklad dosiahnuť takú úroveň zamestnanosti ako v scenári pred krízou (graf 1).

Napriek súčasným mierne pozitívnym trendom je však vývoj v budúcom období viac ako otázný. Z tohto dôvodu boli vypracované ďalšie dva alternatívne scenáre vývoja ekonomického rastu – scenár rýchlejšieho obnovenia ekonomického rastu (optimistický) a scenár „dvojitého dna“ (pesimistický). Scenáre boli konštruované tak, aby riadiacimi veličinami boli HDP a zložky jeho použitia či tvorby, pričom vývoj dopytu po práci sa odvíjal následne.

G r a f 2

Tempá rastu HDP a počet zamestnaných pre jednotlivé alternatívne scenáre, EÚ 27⁺



Prameň: Cedefop (2010b).

Základným predpokladom pre tri scenáre je rozdielny vývoj v obnovení ekonomického rastu (graf 2). Hlavné rozdiely v tempách rastu sa predpokladajú najmä v rokoch 2010 – 2015. Po tomto období sa v horizonte prognózy predpokladá stabilizácia a rovnaký rast pre všetky spomenuté scenáre. Je teda zrejmý predpoklad, že z dlhodobého hľadiska sa nepodarí „dohnať“ výpadok v objeme výstupu spôsobeného spomalením rastu v rokoch 2010 – 2015. Rozdielny ekonomický rast, ktorý sa odzrkadlí v objeme HDP, bude následne znamenať rozdiel v celkovom počte zamestnaných. Nižšiu zamestnanosť v prípade pesimistického a naopak, vyššiu zamestnanosť v prípade naplnenia predpokladov optimistického scenára je možné očakávať tak pri agregovanom ukazovateli za EÚ 27⁺, ako aj v jednotlivých krajinách.

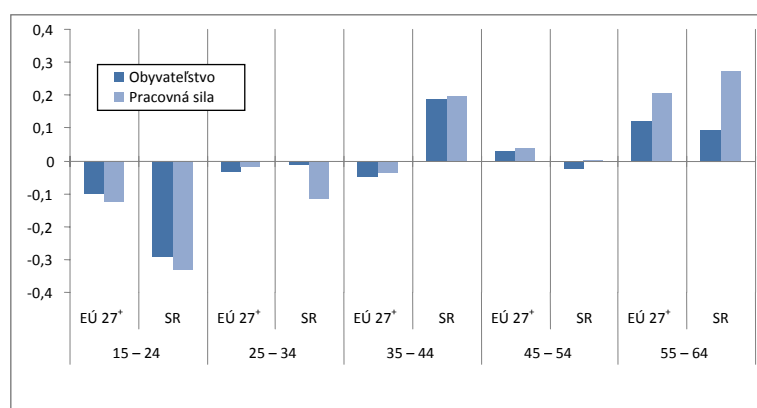
V prípade Slovenska je možné očakávať, že pri naplnení optimistického scenára by celková zamestnanosť v roku 2020 bola vyššia o 12 tisíc osôb a naopak, pri naplnení pesimistického scenára je možné očakávať pokles až o 20 tisíc zamestnancov. Medzi sektory s najväčšími rozdielmi medzi optimistickým a pesimistickým scenárom patria sektory stavebníctva, iných trhových služieb a elektrotechnického priemyslu.

3. Zásoba zručností

Z časti opisujúcej metodológiu je zrejmé, že zásoba zručností je založená na demografickom vývoji a predpokladoch o participácii na jednotlivých typoch vzdelania. Celková ponuka pracovnej sily na Slovensku sa podľa prognózy udrží na úrovni približne 2,6 milióna. Pre EÚ 27⁺ by mala vzrásť z 242,9 mil. na 245,9 mil. Prognóza vývoja populácie a pracovnej sily jasne ukazuje na všeobecne platné trendy starnutia obyvateľstva. Graf 3 jasne prezentuje pokles populácie v mladých vekových skupinách a naopak, rast v starších tak pre SR, ako aj EÚ 27⁺. Napríklad populácia 15 – 24-ročných klesne v období 2010 – 2020 takmer o tretinu. Vplyvom vyššej participácie mladých ľudí na vzdelaní, ako aj samotného predĺženia obdobia štúdia poklesne pracovná sily v tejto vekovej kategórii ešte výraznejšie. Dlhšie zotrvávanie vo vzdelávacom systéme, a hlavne vzhľadom na zvyšovanie počtu absolventov vysokoškolského štúdia, spôsobí na Slovensku pokles pracovnej sily vo vekovej skupine 25 – 34-ročných. Doznievanie populačnej vlny z polovice 70. a 80. rokov spôsobí značný nárast obyvateľstva i pracovnej sily vo vekovej skupine 35 – 44-ročných, čo je mierne odlišný vývoj ako v EÚ 27⁺. Výrazný rast populácie, ako aj pracovnej sily očakávame vo vekovej kategórii 55 – 64.

G r a f 3

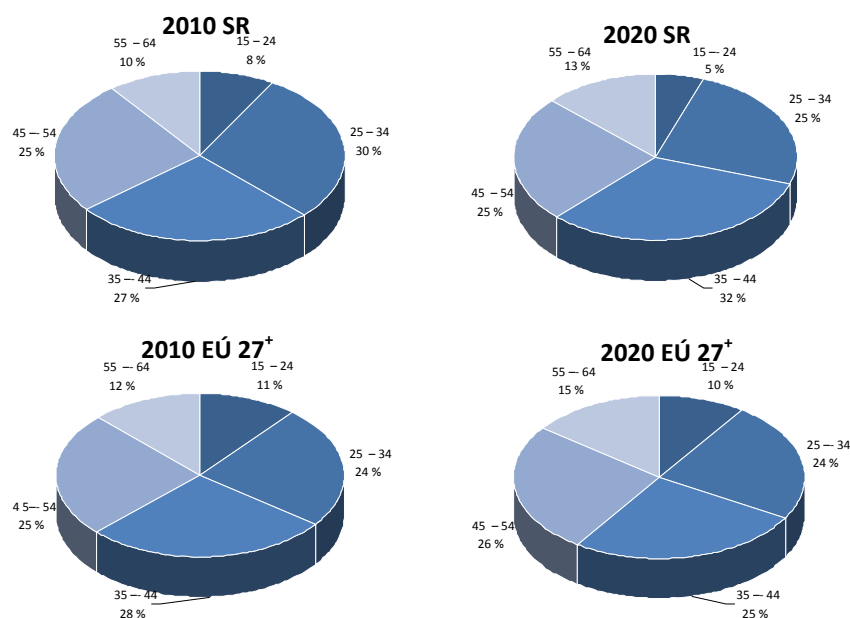
Tempá rastu obyvateľstva a pracovnej sily (2020/2010) podľa jednotlivých vekových skupín



Prameň: Cedefop, Country Workbooks (2010b).

Populačný vývoj a očakávané správanie na pracovnom trhu bude mať za následok zmenu vo vekovej štruktúre pracovnej sily. Z prognózy pre Slovensko vyplýva, že podiel mladých (15 – 34) poklesne o 7 % (graf 4). Najvyšší rast bude zaznamenaný vo vekovej skupine 35 – 44. Podiel pracovníkov vo vekovej kategórii 55 – 64 sa zvýši o 2 %.⁸ Podobný vývoj je charakteristický aj pre celú prognózovanú EÚ 27⁺. Rozdielny je však vývoj vo vekovej skupine 35 – 44, kde je predpovedaný pokles o 1 %. Je to hlavne z toho dôvodu, že populačná vlna, ktorá je charakteristická pre Slovensko, je z celoeurópskeho pohľadu nevýznamná.

G r a f 4

Zloženie pracovnej sily podľa vekových skupín

Prameň: Cedefop, Country Workbooks (2010b).

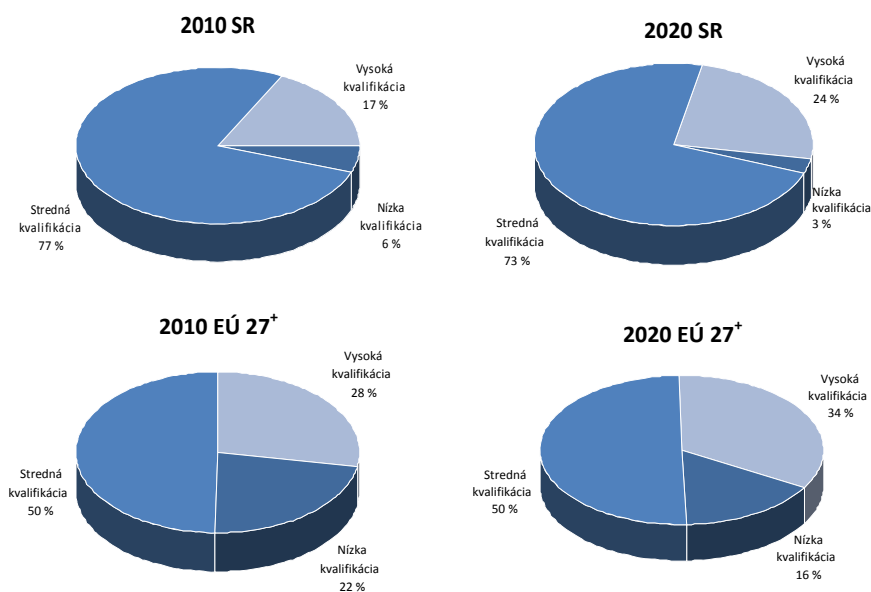
Výraznejšie zmeny sa dajú očakávať v zložení pracovnej sily podľa vzdelania (graf 5). Rovnako ako v celej EÚ 27⁺, hlavnú časť pracovnej sily tvorí obyvateľstvo so strednou kvalifikáciou. Dynamika vývoja rovnako hovorí o postupnom poklese pracovnej sily s nízkym vzdelaním a raste podielu pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním. Avšak kým v krajinách EÚ tvorí skupinu so stredným vzdelaním približne 50 %, na Slovensku sú to približne tri štvrtiny. Je pozitívne, že tento rozdiel je tvorený predovšetkým na úkor podielu pracovnej sily so základným vzdelaním (rozdiel medzi podielom v roku 2020 pre SR a EÚ 27⁺ je

⁸ Je potrebné pripomenúť že 1 % znamená približne 26 tisíc obyvateľov. Pre EÚ znamená 1 % zhruba 2,4 milióna obyvateľov.

približne 13 %). Avšak o 10 % nižší podiel obyvateľov s vysokoškolským vzdelaním predstavuje nepriaznivý vývoj. V strategickom dokumente Európskej komisie *Európa 2020* minimálne 40 % mladých ľudí by malo mať do roka 2020 vysokoškolské vzdelanie (Európska komisia, 2010). Týka sa to obyvateľov vo veku 30 – 34 rokov.

Graf 5

Zloženie pracovnej sily podľa kvalifikácie



Prameň: Cedefop, Country Workbooks (2010b).

4. Dopyt po pracovnej sile (zručnostiach)

Postupné oživovanie ekonomického rastu bude sprevádzané rastom celkového dopytu po pracovnej sile. Ten by mal počas budúcich desiatich rokov vzrásť v EÚ 27+ z 227,3 milióna na 234,5 miliónov. Slovensko by sa na tomto zvýšení podieľalo rastom z 2,1 milióna na 2,3 milióna.

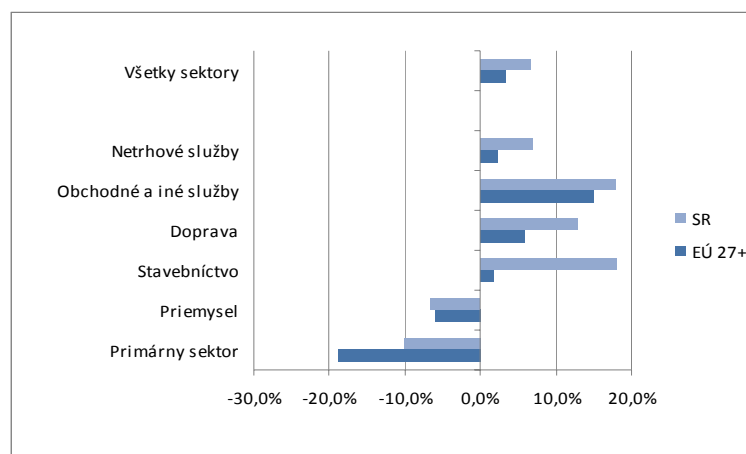
Z hľadiska sektorov v EÚ bude naďalej pokračovať trend poklesu dopytu po práci v primárnom sektore a spracovateľskom priemysle a nárast dopytu po práci v sektore služieb (graf 6). Trend poklesu dopytu v spracovateľskom priemysle pre Slovensko je možné očakávať aj napriek rozvoju priemyselnej produkcie na Slovensku, spojenej s výstavbou nových prevádzok v období pred krízou. Je vysoko pravdepodobné, že po kríze sa postupným opätovným naštartovaním celkového dopytu začnú kapacity týchto nových podnikov naplno využívať. Kríza však na

druhej strane urýchlila zánik iných nerentabilných podnikov, ako aj celkovú reštrukturalizáciu priemyselnej produkcie na Slovensku. Na druhej strane je možné očakávať, že zamestnanosť v sektore stavebníctva v porovnaní s EÚ 27⁺ porastie.

Vývoji dopytu po práci je možné sledovať aj smerom k tvorbe a zániku pracovných miest. Pre SR takú analýzu vypracovali napríklad Siebertová a Senaj (2007), kde poukázali na podobné trendy.

Graf 6

Tempá rastu zamestnanosti v jednotlivých sektoroch (2020 – 2010)



Prameň: Cedefop, Country Workbooks (2010b).

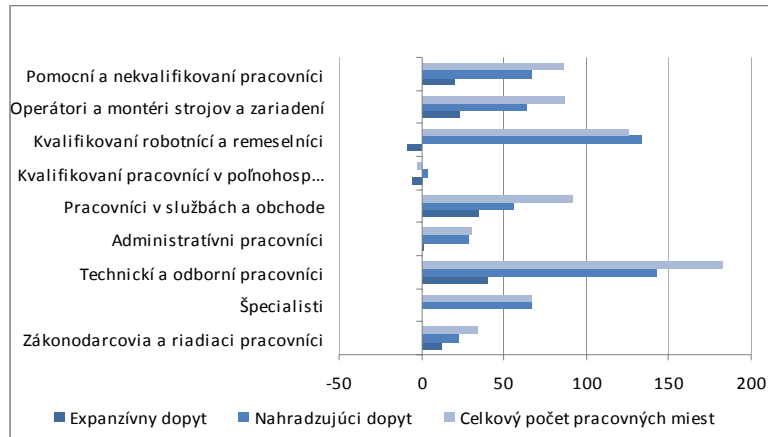
Vývoj dopytu po práci v jednotlivých sektoroch sa, pochopiteľne, odráža na dopyte po práci v jednotlivých zamestnaniach.⁹ Táto analýza je okrem expanzívneho dopytu rozšírená o nahradzujúci dopyt. Práve toto rozšírenie umožňuje získať komplexnejší obraz vývoja na trhu práce s následnými odporúčaniami pre vzdelávací systém. Nahradzujúci dopyt totiž predstavuje do budúcnosti hlavnú zložku dopytu po práci, a to veľakrát aj tam, kde je expanzívny dopyt negatívny.

Z tohto pohľadu je najvyšší rast možné očakávať najmä pre kategóriu technických a odborných pracovníkov (graf 7). Druhý najvýznamnejší rast sa predpovedá pri kvalifikovaných robotníkoch a remeselníkoch. Tento rast bude podporovaný práve z dôvodu potreby nahradiť pracovníkov, ktorí opustia trh práce.

Vzhľadom na rast dopytu po práci podľa zručností treba konštatovať, že rast dopytu bude v nasledujúcich desiatich rokoch generovaný v sektoroch s vysokou kvalifikáciou a vzrastie z 377 tisíc v roku 2010 na 558 tisíc v roku 2020. Dopyt po pracovníkoch so strednou kvalifikáciou ostane na úrovni približne 1,6 milióna. Dopyt po nízko kvalifikovaných poklesne zo 104 tisíc v roku 2010 na 84 tisíc v roku 2020 (graf 8).

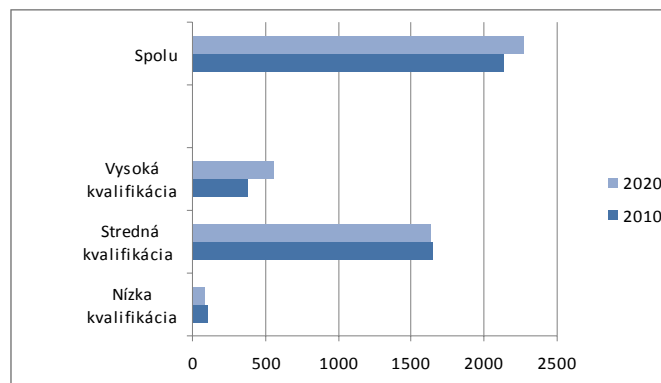
⁹ Kvôli porovnateľnosti výsledkov medzi jednotlivými krajinami sa použila klasifikácia ISCO 88.

Graf 7
Zmena dopytu po práci podľa zamestnaní 2020 – 2010 v SR
(tis. osôb, klasifikácia ISCO 88)



Prameň: Cedefop, Country Workbooks (2010b).

Graf 8
Dopyt po pracovníkoch v jednotlivých kvalifikačných úrovniach v SR (v tis.)



Prameň: Cedefop, Country Workbooks (2010b).

Záver

Výsledky prognózy ukazujú, že štruktúra pracovných síl sa mení v prospech pracovných miest s vysokou intenzitou zručností. Tvorcovia politik by mali pomôcť pri zabezpečení najlepšieho využitia dostupných zručností pracovnej sily. Napríklad ženy budú viac kvalifikované ako muži, a preto opatrenia by mali pomôcť k využitiu ich potenciálu a zosúladeniu práce s rodinným životom. Potrebujeme však vedieť viac aj o tom, akými vedomosťami ľudia disponujú a aké pracovné činnosti sú schopní vykonávať. Lepšie využitie validácie neformálneho

a neinštitucionálneho vzdelávania a celoživotné poradenstvo by mohlo podporiť súlad medzi dopytom a ponukou pracovnej sily. Zvyšovanie kvalifikácie však nie je len niečo, čo ľuďom umožňuje, aby získali lepšiu prácu, ale je to aj možnosť, ako vytvárať pracovné miesta v budúcnosti, a tým aktívne prispieť k ekonomike založenej na inováciách.

Európa vrátane Slovenska sa potrebuje ubezpečiť, aby ľudské zdroje boli rozvíjané v súlade s dlhodobými požiadavkami trhu práce. Pri tvorbe politik bude potrebné hľadať súlad medzi obmedzenými rozpočtovými zdrojmi, vzdelávacími stratégiami (vrátane stratégie celoživotného vzdelávania), dlhodobými rozvojovými stratégiami, ako aj budúcimi potrebami ekonomiky.

Prognózovanie vývoja na trhu práce patrí k základným nástrojom, ktorý umožňuje lepšie pochopiť dynamicky fungujúci pracovný trh. Väčšina členských štátov už vyvinula nástroje na prognózovanie a predvídanie. Tieto iniciatívy sa však líšia, pokiaľ ide o ich rozsah a metodiku, a preto bolo potrebné vytvoriť novú platformu, ktorá poskytuje navzájom porovnateľné predikcie. Cedefop od roku 2010 bude každé dva roky uverejňovať aktualizované prognózy spolu s ad hoc včasným varovaním pred prípadnou nerovnováhou na trhu práce. Okrem paneurópskej prognózy vývoja na trhu práce každý členský štát má svoj vlastný informačný systém prieskumu trhu práce, ktorý môže byť založený na prieskume v podnikoch, audite zručností, Delphi metóde, sektorových analýzach a štúdiách, prípadne na iných holistických metódach.

Politika zamestnanosti v SR by sa mala zamerať na vytvorenie komplexného systému prognózovania dopytu a ponuky pracovnej sily. Metodika načrtnutá v tomto príspevku by sa mohla aplikovať aj na národnej úrovni. Takáto iniciatíva by mohla prispieť k zvýšeniu informovanosti obyvateľstva a tvorcov príslušných politik o budúcich trendoch vo vývoji dopytu a ponuky pracovnej sily vrátane možnosti identifikácie prípadných nesúládov.

Je zrejmé, že vznik takejto prognózy od začiatku až po jej konečné publikovanie a pretavenie do takéhoto článku je časovo vysoko náročný proces. Prognóza vznikala v roku 2009, teda ďaleko od presného poznania dnešného sveta. Z tohto pohľadu je dôležité poznanie hlavných dlhodobých vývojových trendov, ktoré sa v čase výrazne nemenia. Tvorcovia vzdelávacej politiky by si mali osvojiť práve tieto dlhodobé trendy, a nie reagovať na krátkodobé výkyvy trhu práce.

Literatúra

- POLLIT, H. – CHEWPREECHA, U. – BARTON, J. – GARDINER, B. (2010): Forecasting Skill Supply and Demand in Europe to 2020: Projections of Labour Supply and Demand from the E3ME Model. Cedefop Project on Forecasting Skill Supply and Demand in Europe. Technical Report, No. 001. Warwick: IER Institute for Employment Research.

-
- LIVANOS, I. – WILSON, R. A. (2010a): Forecasting Skill Supply and Demand in Europe: Modelling the Demand for Skills. Cedefop Project on Forecasting Skill Supply and Demand in Europe. Technical Report, No. 002. Warwick: IER Institute for Employment Research.
- LIVANOS, I. – WILSON, R. A. (2010b): Forecasting Skill Supply and Demand in Europe: Modelling the Supply for Skills. Cedefop Project on Forecasting Skill Supply and Demand in Europe. Technical Report, No. 003. Warwick: IER Institute for Employment Research.
- KRIECHEL, B. – SAUERMAN, J. (2010): Forecasting Skill Supply and Demand in Europe: Modelling the Demand for Skills. Cedefop Project on Forecasting Skill Supply and Demand in Europe. Technical Report, No. 005. Warwick: IER Institute for Employment Research.
- KRIECHEL, B. – WILSON, R.A. (2010): Forecasting Skill Supply and Demand in Europe: Modelling the Demand for Skills. Cedefop Project on Forecasting Skill Supply and Demand in Europe. Technical Report, No. 008. Warwick: IER Institute for Employment Research.
- Cedefop (2008) Future Skill Needs. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities. ISBN 978-92-896-05000-7.
- Cedefop (2009) Future Skill Supply. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities. ISBN 978-92-896-0606-6.
- Cedefop (2010a) Future Skill Supply and Demand in Europe. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities. ISBN 978-92-896-0536-6.
- Cedefop (2010b): Country Workbooks. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
- SIEBERTOVÁ, Z. – SENAJ, M. (2007): Job Creation and Destruction. Evidence from the Slovak Republic 2000 – 2004. *Ekonomický časopis/Journal of Economics*, 55, č. 2, s 107 – 124.
- Európska komisia (2010): Európa 2020 – Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SK_ACT_part1_v1.pdf>.
- Európska komisia (2008): Nové zručnosti pre nové pracovné miesta – Predvídanie a zosúladovanie potrieb trhu práce a zručností. Dostupné na: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:SK:PDF>>.