

Q2₂₀₂₄

ManpowerGroup Index trhu práce



Obsah



1. Výhľad
zamestnanosti
na 2.kvartál 2024



2. Trendy na
trhu práce



3. Zelená
transformácia na
pracovnom trhu



4. O prieskume
ManpowerGroup Index
trhu práce

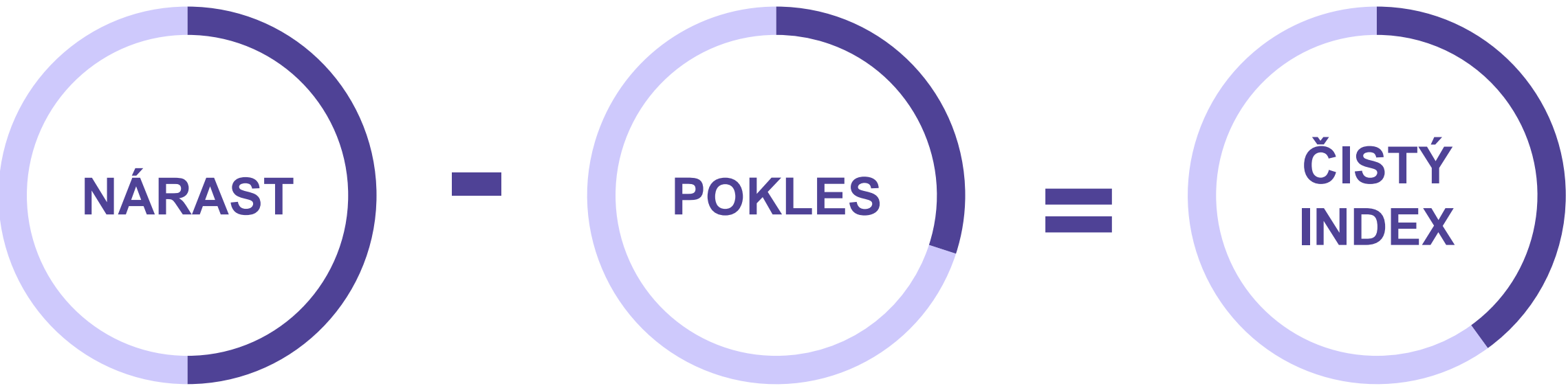


Výhled zamestnanosti na 2. kvartál 2024





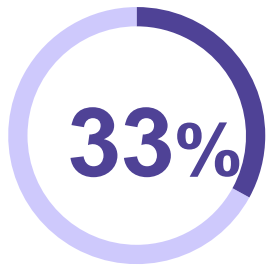
Čo predstavuje čistý index trhu práce?



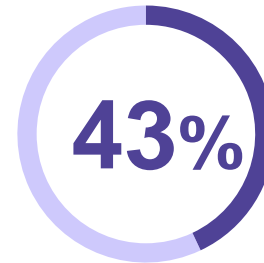
Čistý index trhu práce na Slovensku pre 2. štvrt'rok 2024

Na základe dát, **čistý index trhu práce na Slovensku, očistený o sezónne výkyvy, dosahuje úroveň +12%**. V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom je to pokles o 5 percentuálnych bodov, medziročne nárast o 2 percentuálne body.

Plány nábora zamestnávateľov na apríl – jún 2024



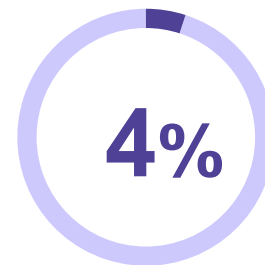
slovenských zamestnávateľov očakáva **nárast počtu zamestnancov**



slovenských zamestnávateľov **neočakáva žiadnu zmenu**



slovenských zamestnávateľov predpokladá **pokles počtu zamestnancov**

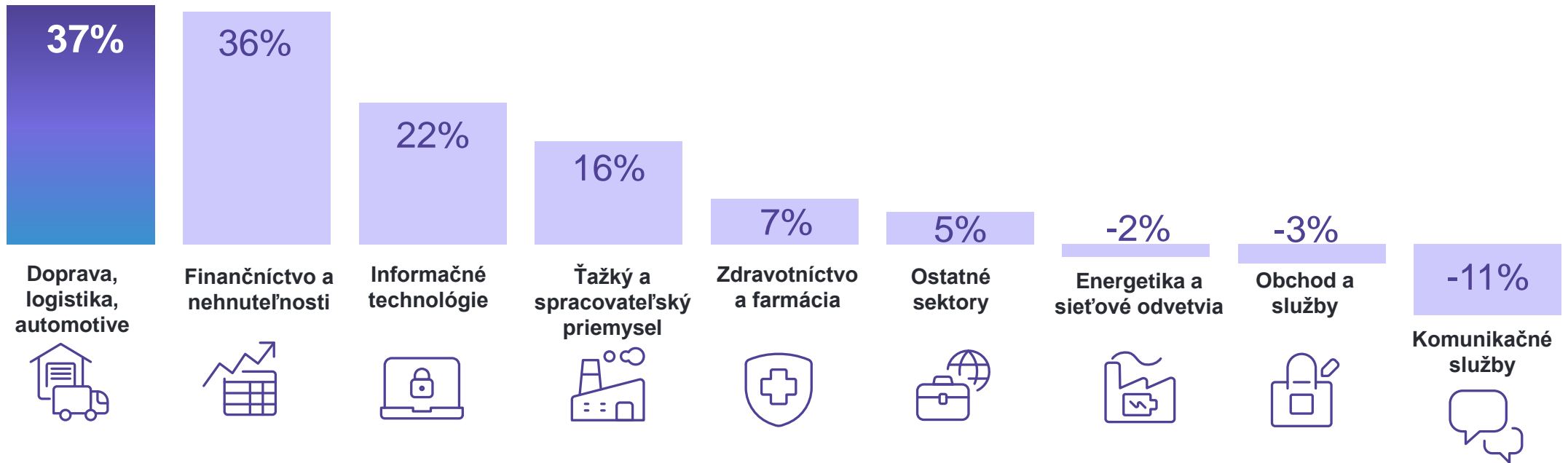


slovenských zamestnávateľov **sa nevyjadrilo k tejto téme**



Porovnanie plánov nábtoru podľa odvetvia

V druhom kvartáli plánujú firmy v sektore dopravy, logistiky a automotive najviac náborov, kde čistý index predstavuje +37%. Medziročne je to nárast o 27%. Druhý najsilnejší sektor je finančníctvo a nehnuteľnosti (+36%), medziročne +23%. Na treťom mieste sa umiestnil sektor informačných technológií (+22%), s medziročným nárastom o 3%. V sektore komunikačných služieb sa očakáva prepúšťanie (-11%). Medziročne klesol o 58%. V globále je to najslabší sektor zo všetkých.



* Zahŕňa: vládne alebo verejné služby; neziskové/charitatívne/náboženské organizácie; ostatné priemyselné odvetvia; ostatné pododvetvia dopravy, logistiky a automobilového priemyslu; vzdelávacie inštitúcie; poľnohospodárstvo a rybolov

Porovnanie podľa veľkosti firiem

Menej ako 10 zamestnancov

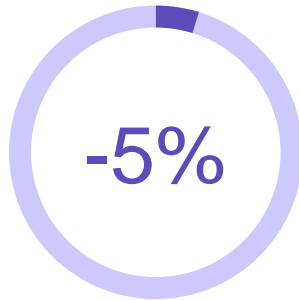
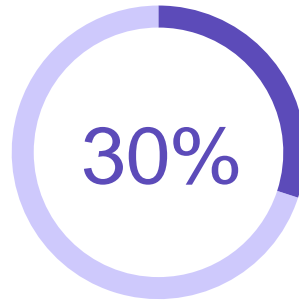
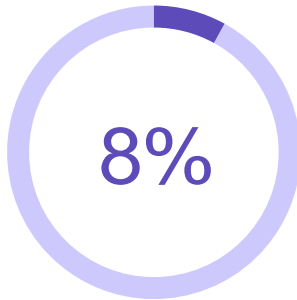
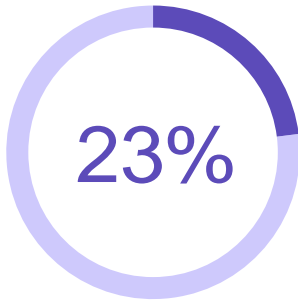
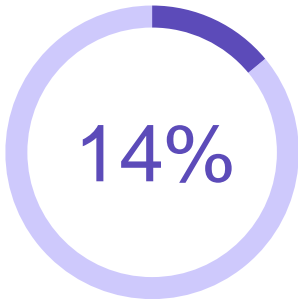
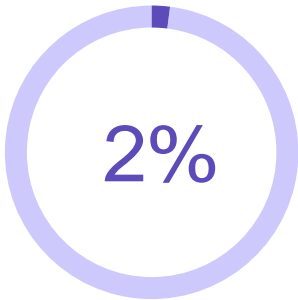
10 - 49 zamestnancov

50 - 249 zamestnancov

250 - 999 zamestnancov

1,000 - 4,999 zamestnancov

5,000+ zamestnancov

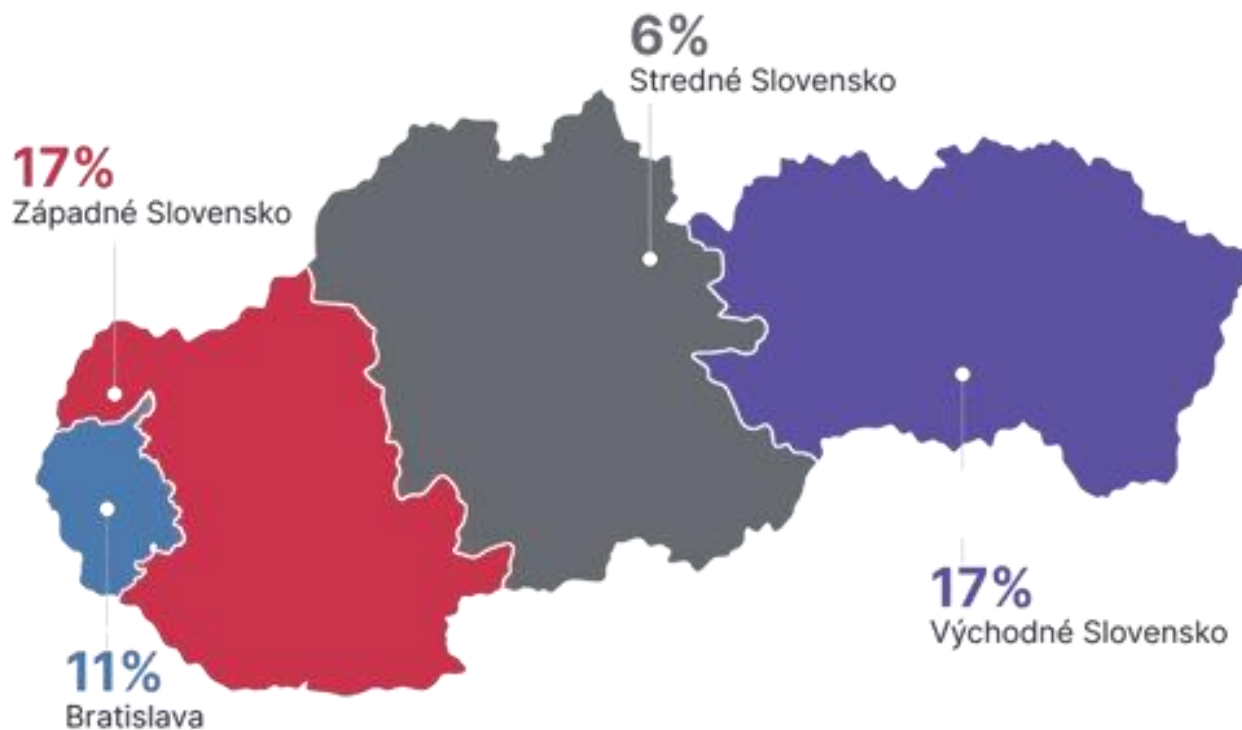




Porovnanie podľa regiónov

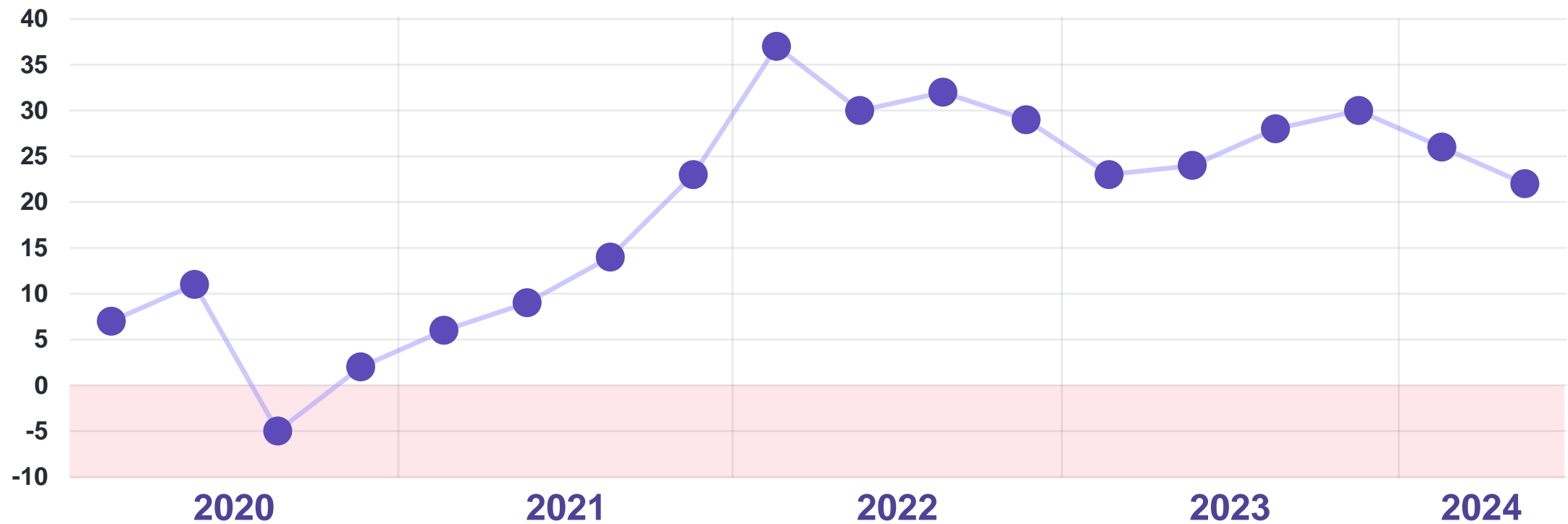
Na Slovensku prevláda pozitívna náborová, pretože vo všetkých regiónoch budú zamestnávateľia viac ľudí prijímať ako prepúšťať. **Tak ako minulý kvartál, tak ja v tomto je najsilnejší nábor na východnom Slovensku, kde čistý index práce je +17 %. V rovnakej percentuálnej hodnote si vedie aj západné Slovensko.**

Čistý index trhu práce na Q2/24



Dynamika trhu práce

Globálne vyhladky sa od predchádzajúceho štvrťroka zhoršili o 4 % a v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka klesli o 2 %.



Globálne náborové plány na apríl až jún 2024

Sezónne očistený
čistý index trhu práce



36% India
Najsilnejší index



22% Global
Priemerný index



-2% Romania
Najnižší index

India	36%	Ireland	20%	Türkiye	14%
U.S.	34%	Australia	19%	Slovakia	12%
China	32%	Peru	19%	Taiwan	12%
Costa Rica	32%	Brazil	18%	Japan	11%
The Netherlands	32%	France	18%	Poland	11%
South Africa	29%	Austria	17%	Portugal	11%
Switzerland	29%	Germany	17%	Chile*	10%
Mexico	27%	Norway	16%	Hungary	9%
Guatemala	26%	Colombia	15%	Italy	9%
Singapore	24%	Hong Kong	15%	Greece	6%
Finland	23%	Panama	15%	Czech Republic	5%
U.K.	23%	Puerto Rico	14%	Argentina	1%
Belgium	22%	Spain	14%	Israel**	-1%
Canada	22%	Sweden	14%	Romania	-2%

* Čile sa k programu pripojilo v 2. štvrťroku 2024. V súčasnosti nie sú k dispozícii žiadne historické údaje a údaje neboli sezónne upravené.

**Ďalší zber údajov sa v Izraeli uskutočnil koncom roka 2023 z dôvodu rozvíjajúceho sa konfliktu. Keďže tieto údaje boli zozbierané po tom, ako už bol zverejnený 1. štvrťrok 2024, niektoré globálne údaje za 1. štvrťrok 2024 sa môžu mierne líšiť od predchádzajúceho vydania.

Krajiny s najsilnejšími a najslabšími vyhliadkami

Najsilnejšie náborové plány hlásia zamestnávateľa v Severnej Amerike (31 %) , za ktorými nasledujú regióny Ázie a Tichomoria (27 %), Južnej a Strednej Ameriky (19 %) a Európy, Blízkeho východu a Afriky (obe 15 %).

↗ Najsilnejšie



India

36%



USA

34%



Čína

32%



Kostarika

32%



Holandsko

32%

↘ Najslabšie



Rumunsko

-2%



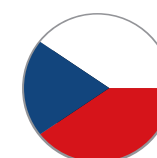
Izrael

-1%



Argentína

1%



Česká republika

5%

Najvýraznejšie medziročné a medzikvartálne zlepšenie indexu

Zamestnávateľa v 12 krajinách hlásia v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka **silnejšie náborové plány**, v 27 krajinách slabšie a v dvoch nezmenené.



Najvýraznejšie medzikvartálne zlepšenie



Japonsko
+1%



Južná Afrika
+1%

Najvýraznejšie medziročné zlepšenie



India
+6%



Maďarsko
+5%



Belgicko
+4%



USA
+4%

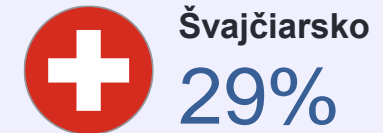
Výhľad zamestnanosti v Európe, na Blízkom východe a v Afrike (EMEA)

Najnižšie náborové očakávania sú naďalej v Európe, na Blízkom východe a v Afrike (15 %), kde sa od prvého štvrťroka 2024 znížili o 6 % a v medziročnom porovnaní o 4 %.

Vyhliadky sa v jednotlivých regiónoch líšia, pričom najviac zamestnávateľov chce zamestnávať v Holandsku (32 %), Južnej Afrike (29 %) a Švajčiarsku (29 %). Najslabšie vyhliadky sú v Rumunsku (-2 %) a Izraeli (-1 %).

Celosvetovo najsilnejšie náborové plány v odvetví obchodu a služieb hlásia zamestnávatelia vo Švajčiarsku (41 %), v zdravotníctve a vede v Južnej Afrike (45 %) a v doprave a logistike, ako aj v automobilovom priemysle v Holandsku (44 %).

*Ďalší zber údajov sa v Izraeli uskutočnil koncom roka 2023 z dôvodu rozvíjajúceho sa konfliktu. Keďže tieto údaje boli zozbierané po tom, ako už bol zverejnený 1. štvrťrok 2024, niektoré globálne údaje za 1. štvrťrok 2024 sa môžu mierne líšiť od predchádzajúceho vydania.



↘ Najslabšie náborové plány





Trendy na trhu práce:

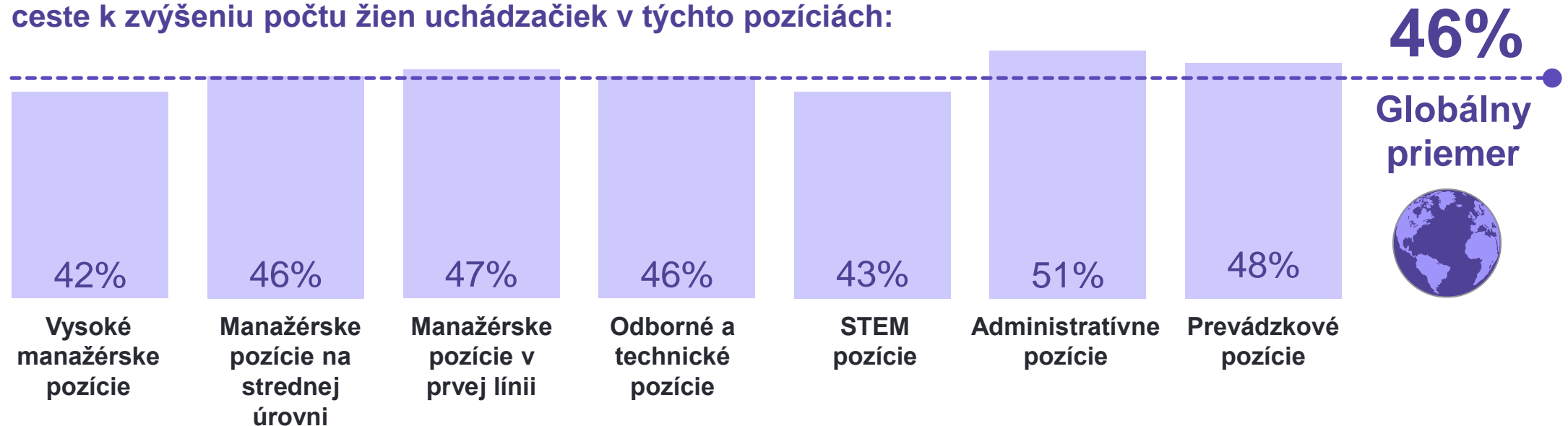
Ako zamestnávateľa podporujú rôznorodosť talentov a implementujú rodovú rovnosť



Iniciatíva pre rodovú rovnosť zasahuje do menej ako polovice pracovných miest

Najvyššie manažérske pozície a pozície STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics – veda, technológia, inžinierstvo a matematika) najviac zaostávajú v počte uchádzačiek, čo predstavuje pre zamestnávateľov najväčšiu príležitosť výrazne ovplyvniť svoju pracovnú silu.

Podiel zamestnávateľov, ktorí uviedli, že ich firemné iniciatívy sú na dobrej ceste k zvýšeniu počtu žien uchádzačiek v týchto pozíciách:



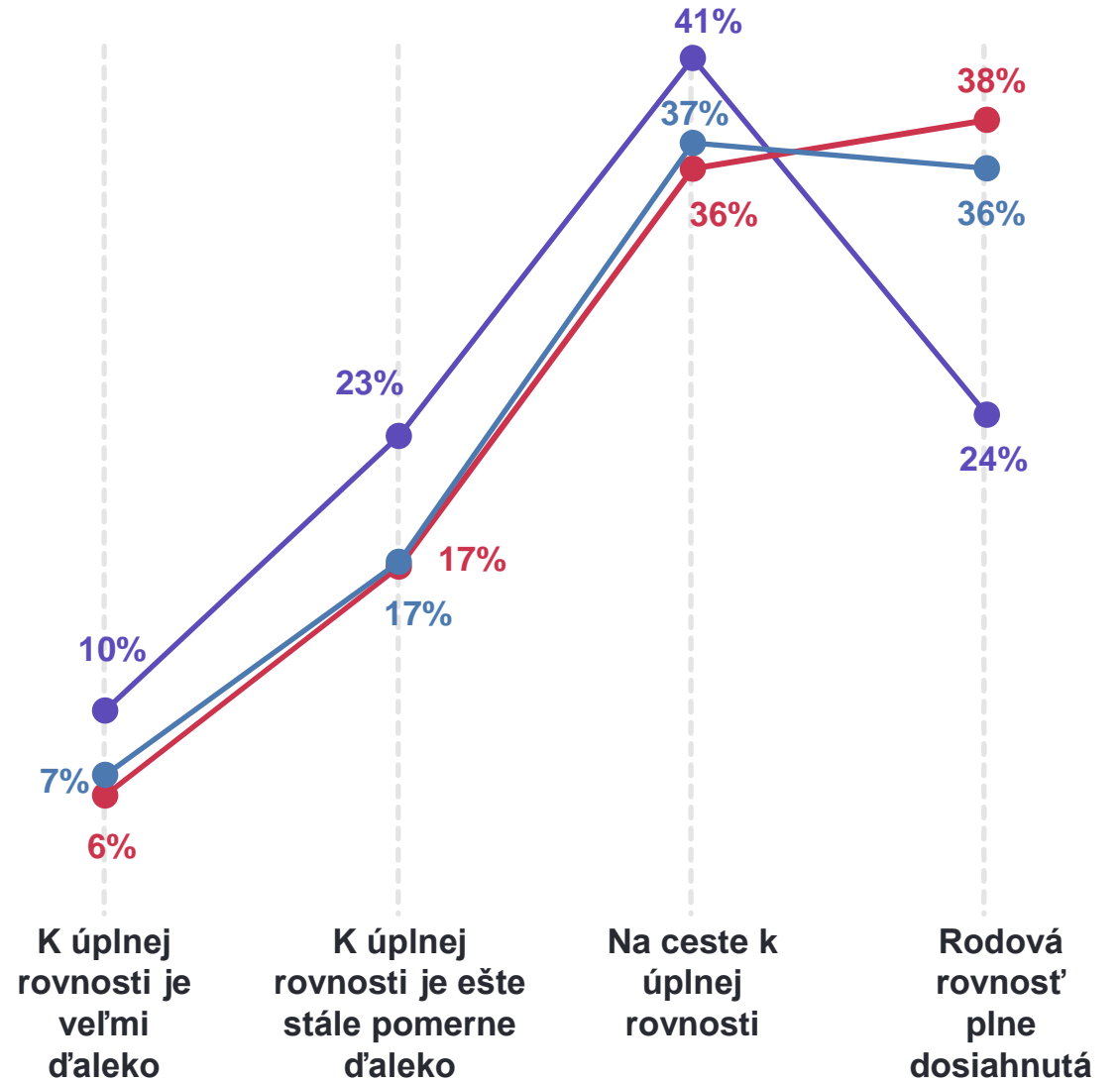
Zamestnávateelia očakávajú najväčší pokrok v rodovej rovnosti v nasledujúcich dvoch rokoch

Aj napriek tomu **len 38 % zamestnávateľov očakáva, že rodová rovnosť** že sa v ich organizácii dosiahne úplná rovnosť. V porovnaní s 24 % organizácií, kde je rodová rovnosť už plne dosiahnutá.

Aktuálne, rodová rovnosť v našej organizácii je...

O 2 roky očakávam, že rodová rovnosť v našom podniku bude...

V najlepšom prípade rodová rovnosť v našej organizácii bude vždy...

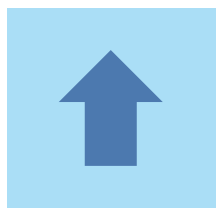


Technológie s účelom prospechu

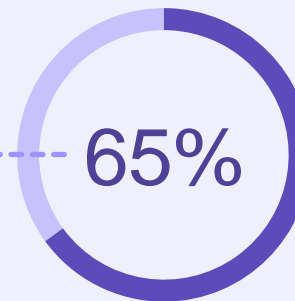
Technológie zohrávajú kľúčovú úlohu pri odstraňovaní rodových rozdielov v práci. Až 65 % zamestnávateľov uviedlo, že im umožnili byť flexibilnejšími, čo im pomohlo presadzovať rodovú rovnosť, a 61 % tvrdí, že technologický pokrok pomáha rodovej rovnosti.

65% zamestnávateľov si myslí, že technológie im pomohli byť flexibilnejšími, čo podporilo väčšiu rodovú rovnosť:

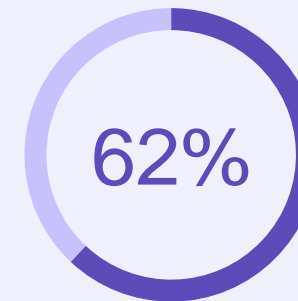
73%
APAC



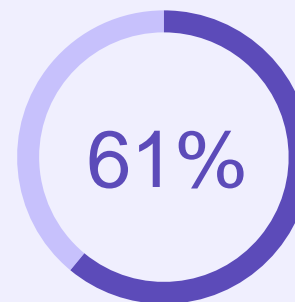
61%
EMEA



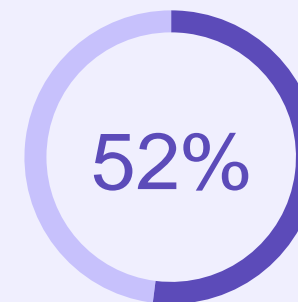
Technológie nám pomohli byť flexibilnejší, podporovať väčšiu rodovú rovnosť.



Kvalifikovaní kandidáti na pozíciách v oblasti IT sú čoraz rôznorodejší z hľadiska pohlavia ako v minulosti.



Rozvoj technológií celkovo napomáha k rodovej rovnosti.



Umelá inteligencia nám pomáha pri nábore najlepších kandidátov bez ohľadu na pohlavie.

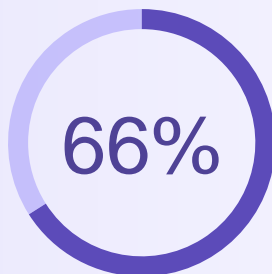
Udržanie a zabezpečenie rôznorodých talentov

Flexibilná pracovná politika bola najúčinnnejšia pri udržaní a zabezpečení rôznorodých talentov, pričom 37 % z spoločností uviedlo, že flexibilná pracovná doba im pomohla udržať si talenty a rozšíriť okruh kandidátov, aby boli rozmanitejších.



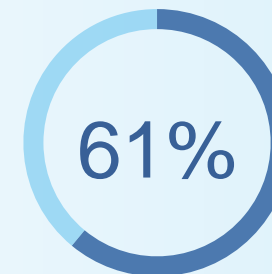
Podpora iniciatívy rozmanitosti pri hľadaní nových talentov

Získavanie nových talentov



Získavanie talentov zohráva dôležitú úlohu pri podpore rôznorodých kandidátov. Ľudské zdroje (HR) a osoby s rozhodovacou právomocou pri prijímaní zamestnancov zohrávajú dôležitú úlohu pri vytváraní spravodlivého a inkluzívneho prostredia pre všetkých, čo vedie k vyššej miere udržania zamestnancov.

Nábor nových talentov zohráva dôležitú rolu pri vyhľadávaní rôznorodých kandidátov



Spoločnosti naďalej investuje do programov a iniciatív v oblasti rozmanitosti, rovnosti, začlenenia a spolupatričnosti (DEIB) a rozvíja ich.

Iniciatíva pre rozmanitosť



Zelená transformácia na pracovnom trhu



Zelená transformácia na pracovnom trhu

- Celosvetový prechod na zelené hospodárstvo sa zrýchľuje. **Udržateľnosť a sociálna zodpovednosť podnikov sú čoraz dôležitejšie pre spotrebiteľov na celom svete**, najmä pre generáciu Z.
- V priebehu len niekoľkých rokov sa z prijatia environmentálnych, sociálnych a riadiacich cieľov (ESG) ako rozlišovacieho prvku pre malú skupinu veľkých spoločností vyvinul štandard globálnych obchodných najlepších postupov, ktorý sa očakáva vo väčšej miere.
- **Správa od *ManpowerGroup Global Insights* odhaľuje hlavné trendy, ktoré by mali vedúci predstavitelia podnikov zvážiť pri uvažovaní o budúcnosti práce a zelenej ekonomiky.**

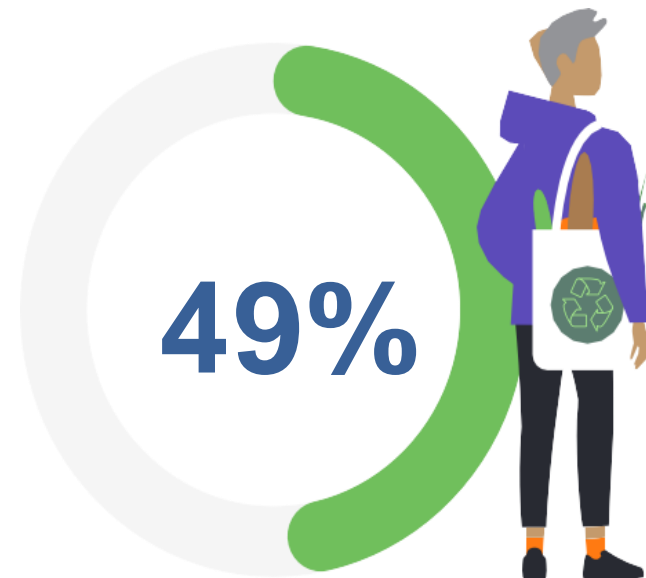


Hovorme o zelenej transformácii

„Prechod na zelenú“ naberá u spotrebiteľov na obrátkach a globálni obchodní lídri tomu venujú pozornosť. Všetky generácie čoraz viac uprednostňujú a očakávajú udržateľnejšie výrobky.

Dôsledky na pracovnom trhu:

- Zdôraznenie významu úloh vo všetkých funkciách súvisiacich so zelenými produktmi a riešeniami.
- Vedúca úloha v oblasti udržateľnosti môže byť kľúčovým faktorom v náborovom marketingu.
- Interná komunikácia vedúcich pracovníkov v oblasti udržateľnosti podporuje udržanie zamestnancov naprieč generáciami, a to najmä u pracovníkov z generácie Z .



**TAKMER POLOVICA
SVETOVÝCH
SPOTREBITEĽOV ZAPLATILA
V MINULOM ROKU VIAC ZA
UDRŽATEĽNÝ VÝROBOK.**

„Zelené“ vládne opatrenia

Vlády a regulačné orgány na celom svete reagujú na stupňujúce sa vedecké varovania pred zmenou klímy a zavádzajú opatrenia na zníženie emisií uhlíka. Tento posun podnietil zavedenie ambiciózných plánov ako napríklad EÚ Green Deal.

Dôsledky na pracovnom trhu:

- Zamestnávateľia, ktorí nevyužívajú tieto silné stimuly, môžu stratiť špičkové talenty v prospech konkurencie.
- Miestne stimuly na vzdelávanie zamestnancov môžu pomôcť nákladovo efektívne odstrániť nedostatok ekologických zručností.
- Pracovníci na celom svete, najmä generácia Z, vnímajú udržateľných zamestnávateľov priaznivejšie.
- Zapájanie do tejto tematiky je veľmi dôležité, pretože „greenwashing“ môže poškodiť značku zamestnávateľa.



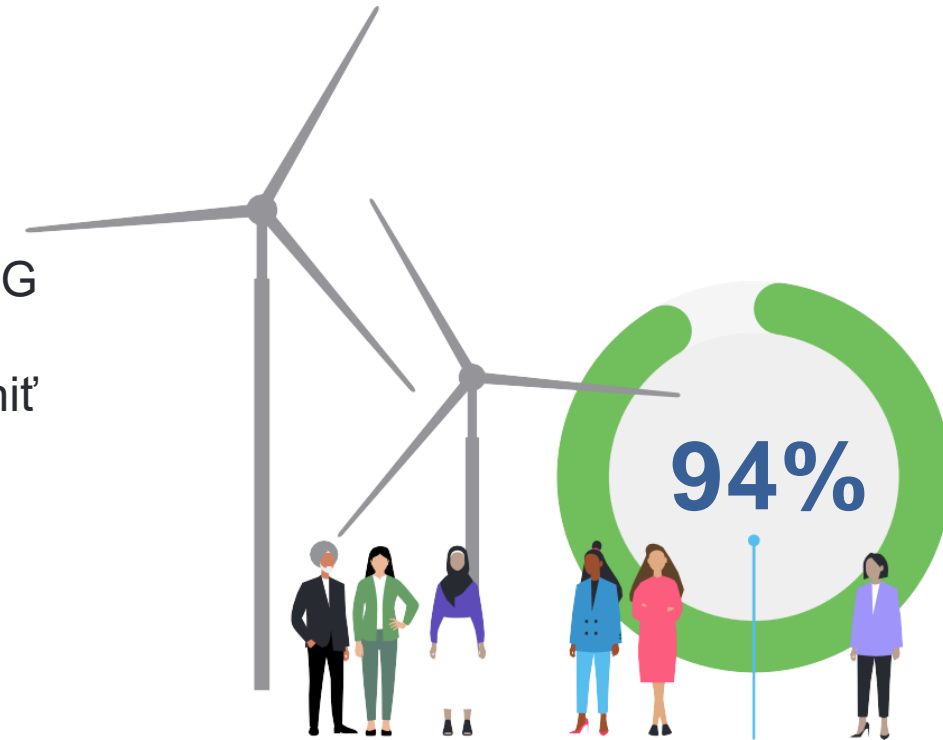
**GLOBALNE INVESTÍCIE DO
PRECHODU NA NÍZKOUHLÍKOVÚ
ENERGETIKU DOSIAHLI V ROKU
2022 1,1 MILIARDY DOLÁROV.**

ESG ako jedna z hlavných priorít

ESG sa rýchlo vyvíja – od počiatkovej sociálnej zodpovednosti podnikov a pridanej hodnoty pre komunitu až po globálny štandard podnikania.

Dôsledky na pracovnom trhu:

- Celosvetovo len 6 % zamestnávateľov s cieľmi v oblasti ESG má talenty, ktoré potrebujú na ich dosiahnutie.
- Nedostatky vo výkonnosti ESG môžu negatívne ovplyvniť hospodárske výsledky až o 21 %.
- Svetové ekonomické fórum (WEF) odhaduje, že do roku 2027 bude 61 % globálnej pracovnej sily potrebovať ďalšie vzdelávanie.



**ORGANIZÁCIÍ NEMÁ
TALENTY, KTORÉ POTREBUJÚ NA
DOSIAHNUTIE SVOJICH ESG
CIEĽOV.**

Zavádzanie zelených technológií

Zvyšujúci sa globálny dopyt po udržateľnosti a rýchly vývoj technológií otvárajú pre firmy stále lukratívnejšie možnosti, ako profitovať z globálneho zeleného hospodárstva.

Dôsledky na pracovnom trhu:

- Zelená transformácia by mohla do roku 2030 **vytvoriť až 30 miliónov pracovných miest** na celom svete v oblasti čistej energie, efektívnosti a nízkoemisných technológií.
- Zamestnávatelia sa obávajú, že najväčšími prekážkami pri transformácii ich podnikov bude neschopnosť prilákať talenty a nedostatok zručností na miestnych trhoch práce.
- Traja zo štyroch pracovníkov (79 %) tvrdia, že za rovnakých podmienok medzi dvoma rôznymi pracovnými ponukami by prijali prácu v budove s certifikátom LEED namiesto práce v budove bez certifikátu LEED .

94%

ZAMESTNÁVATEĽOV TVRDÍ,
ŽE NEMAJÚ TALENTY, KTORÉ
POTREBUJÚ NA DOSIAHNUTIE
SVOJICH ESG CIEĽOV

GLOBÁLNA EKOLOGICKÁ
TRANSFORMÁCIA PODNIKOV
VYTVORÍ DO ROKU 2030 AŽ
30 MILIÓNOV
NOVÝCH PRACOVNÝCH MIEST

Zelený pracovný golier

Spotrebitelia, vlády a vedúci predstavitelia spoločností sa zhodujú v názore a jasne vidia, aký vplyv majú klimatické zmeny na planétu. Okrem toho jasne vidia aj obchodné príležitosti, keďže prechod k zelenému hospodárstvu ponúka príležitosti na zvýšenie obchodnú diferenciaciu.

Dôsledky na pracovnom trhu:

- Zamestnávateľia musia plne optimalizovať svoje strategické plánovanie pracovnej sily s cieľom prilákať, zamestnať a udržať si pracovníkov v situácii pretrvávajúceho nedostatku talentov a rastúceho dopytu po zelených pracovných miestach.
- Na odstránenie nedostatku ekologických zručností je potrebné zvýšiť globálne úsilie v oblasti zvyšovania a preškolenia kvalifikácie.
- Zavedenie osvedčených postupov ESG môže pomôcť zlepšiť ponuku hodnoty pre zamestnávateľa a osloviť nedostatočne využívané zdroje talentov.

70%



ZAMESTNÁVATEĽOV



**V SÚČASNOSTI ALEBO
AKTÍVNE PLÁNUJÚ NÁBOR
PRACOVNÍKOV PRE ZELENÉ
PRACOVNÉ MIESTA A
ZRUČNOSTI.**



Rozmanitosť pracovných ponúk

Od ekologických projektov až po pracovné pozície v oblasti obnoviteľných zdrojov energie – Green Jobs vám otvára dvere k rôznorodej škále príležitostí.



Zamerané na životné prostredie

Naša platforma je venovaná prácam, ktoré majú pozitívny vplyv na životné prostredie. Pomáhame vytvárať komunitu ľudí, ktorí zdieľajú záujem o udržateľnosť.



Spájame zamestnávateľov a uchádzačov

Naša platforma poskytuje priestor pre spoluprácu medzi zamestnávateľmi a uchádzačmi o prácu, ktorí majú spoločný cieľ - ochranu a zachovanie nášho životného prostredia.



O prieskume Manpowergroup Index trhu práce





O prieskume Manpower Index trhu práce

Prieskum ManpowerGroup Index trhu práce (*ManpowerGroup Employment Outlook Survey*) je najkomplexnejší výhľadový prieskum trhu práce svojho druhu, globálne považovaný za kľúčový ekonomický indikátor. Index trhu práce (*Net Employment Outlook*) je rozdielom percenta zamestnávateľov predpokladajúcich zvyšovanie počtu zamestnancov a percenta zamestnávateľov očakávajúcich pokles počtu zamestnancov. Prieskum sa začal realizovať v r. 1962. Jeho úspech podporujú rôzne faktory:

Unikátnosť: svojou veľkosťou, rozsahom, dlhodobosťou a zameraním nemá obdobu. Prieskum ManpowerGroup Employment Outlook Survey je najrozsiahlejší, výhľadový prieskum zamestnanosti na svete, v ktorom sa zamestnávatelia pýtajú na prognózu zamestnanosti na nasledujúci štvrťrok. Narozdiel od tohto sa iné prieskumy a štúdie zameriavajú na retrospektívne údaje, ktoré informujú o tom, čo sa udialo v minulosti.

Nezávislosť: Prieskum sa uskutočňuje na reprezentatívnej vzorke zamestnávateľov zo všetkých krajín a území, v ktorých sa vykonáva. Účastníci prieskumu nepochádzajú zo zákaznickej základne spoločnosti ManpowerGroup.

Komplexnosť: Prieskum je založený na rozhovoroch so 40 385 verejnými a súkromnými zamestnávateľmi v 42 krajinách a teritóriách, aby sa každý štvrťrok zmeral očakávaný vývoj zamestnanosti. Táto vzorka umožňuje vykonať analýzu v konkrétnych odvetviach a regiónoch s cieľom poskytnúť podrobnejšie informácie.

Zameranie: Prieskum už viac ako šesť desaťročí získava všetky informácie z jedinej otázky: „Ako očakávate, že sa zmení celková zamestnanosť vo vašej lokalite za tri mesiace do konca júna 2024 v porovnaní s aktuálnym štvrťrokom?“

Metodika prieskumu: Metodika používaná na zber údajov o čistom indexe trhu práce bola pre správu za 2. štvrťrok 2024 digitalizovaná na 42 trhoch. Odpovede na prieskum sa zbierali od 2. do 31. januára 2024. Položená otázka aj profil respondenta zostávajú nezmenené. Veľkosť organizácie a sektor sú štandardizované vo všetkých krajinách a územiach, aby bolo možné medzinárodné porovnanie.

Výhľadové vyhlásenia::

Táto správa obsahuje výhľadové vyhlásenia vrátane vyhlásení týkajúcich sa dopytu po pracovnej sile v určitých regiónoch, krajinách a odvetviach, ako aj ekonomickej neistoty. Skutočné udalosti alebo výsledky sa môžu podstatne líšiť od tých, ktoré sú obsiahnuté vo výhľadových vyhláseniach, v dôsledku rizík, neistôt a predpokladov. Tieto faktory zahŕňajú faktory uvedené v správach spoločnosti podaných Komisii pre cenné papiere a burzy USA (SEC) vrátane informácií pod názvom „Rizikové factory“ vo výročnej správe na formulári 10-K za rok končiaci 31. decembra 2023, ktorých informácie sú do tohto dokumentu zahrnuté prostredníctvom odkazu. Spoločnosť ManpowerGroup sa zrieka akejkoľvek povinnosti aktualizovať akékoľvek výhľadové alebo iné vyhlásenia v tejto správe, s výnimkou prípadov, keď to vyžaduje zákon.

ManpowerGroup Solutions Across the Entire HR Life Cycle



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



**Top Talent
Attraction**



**Strategic Workforce
Planning**



**Workforce Consulting
and Analytics**



Visit www.manpowergroup.com to learn more.



Ďakujeme za pozornosť.