

AKÝ BUDE TRH PRÁCE V BUDÚCNOSTI? LAHKÁ OTÁZKA, ŤAŽKÁ ODPOVEĎ

Lucia Lednárová Dítětová

Zmeny na trhu práce predstavujú nepretržitý proces, ktorý sa dial v minulosti, v súčasnosti a bude sa diať aj budúcnosti. To čo je charakteristické pre dnešok a prognózovanú budúcnosť, v horizonte do roku 2030, je rýchlosť, akou sa zmeny na trhu práce dejú, ako silný tlak vytvárajú na štruktúru zamestnanosti a ako sa radikálne menia požiadavky na vedomosti, zručnosti a kompetencie ľudského kapitálu. Vysoké tempo technologických inovácií, automatizácia, robotizácia, digitalizácia, ale aj faktory demografického vývoja si vyžadujú priamu reakciu na úrovni štátu, regiónov, sektorov vo forme jasných opatrení na zabezpečenie kvality a dostatku ľudských zdrojov v rámci plánovaného hospodárskeho vývoja, zvyšovania konkurencieschopnosti.

Populácia v produktívnom veku na celom svete stagnuje alebo sa znižuje, staršia populácia vo svete prudko rastie a poskytuje najistejší rastový trh pre firmy a investorov. Medzi krajiny, kde má viac ako 20 % populácie viac ako 65 rokov, dnes patria veľké ekonomiky ako Japonsko, Taliansko, Nemecko a Francúzsko. Do roku 2050 bude na svete takmer 1,6 miliardy osôb starších ako 65 rokov, čo je oproti dnešku nárast o 900 miliónov. Najväčší prepád pôrodnosti má napr. Taliansko, Južná Kórea a Japonsko. Vykryvať nepriaznivú demografiu v Európe budeme z krajín ako Kongo, Egypt, Etiópia, India, Nigéria, Pakistan a Filipíny.

Zo všetkých faktorov, ktoré v tomto storočí ovplyvňovali globálnu ekonomiku, žiadny z nich nemal taký potenciál ako environmentálne zmeny a prechod na zelené podnikanie. Je možné sledovať nárast úplne nových odvetví vďaka meniacej sa klíme a obavám z následkov pre budúcnosť ľudstva. V ďalšom desaťročí 21. storočia bude dôležité sledovať, ako sa budú rozvinuté ekonomiky vyrovnávať so spomaľovaním ekonomického rastu, trendmi v oblasti zvyšovania produktivity, s nasledovaním technologických trendov a zmenou klímy, udržateľným rozvojom pri rešpektovaní dohovorov v rámci Európskej zelenej dohody.

Starne svet, Európa, aj Slovensko

Slovensko malo po roku 1945 dve veľmi silné generácie. Prvou bola generácia z rokov 1950 - 1955, keď sa v priemere narodilo 100 tisíc detí ročne. Druhou silnou generáciou boli deti narodené v rokoch 1975 - 1980, keď sa tiež ročne narodilo takmer 100 tisíc detí.

Pri nezmenených sociálnych, ekonomických a kultúrnych vplyvoch by generácia zo 70-tych rokov 20. storočia mohla vyprodukovať ďalšiu veľmi silnú generáciu, narodenú v rokoch 2005 - 2010. V skutočnosti sme však už koncom 80-tych rokov sledovali pokles počtu narodených detí. Pokles pôrodnosti bol spôsobený viacerými zmenami, napr. preferenciou menších rodín, ale tiež rastúcou vzdelanosťou žien. Význam zmenených sociálnych, ekonomických a kultúrnych podmienok po roku 1990 významne zasiahol do demografie Slovenska. Rozšírili sa najmä možnosti štúdia, budovania kariéry, podnikania a cestovania. V období rokov 1990 - 1999 klesol počet narodených detí zo 79 tisíc na 55 tisíc ročne.

Na Slovenku máme už dnes odvetvia, v ktorých je takmer 20% podiel zamestnancov nad 60 rokov, ide najmä o vzdelávanie, zdravotníctvo, priemysel, ale aj poľnohospodárstvo. Od roku 2030 budeme mať tímy v práci zložené z piatich generácií – Baby boomers, X, Y, Z a Alfa. Tieto tímy budú veľmi komplikované na manažovanie pre veľmi odlišné motivácie, hodnoty a priority. Kríza na trhu práce na Slovensku sa významnejšie začne prejavovať po roku 2040, kedy začne do dôchodku odchádzať najsilnejšia generácia, tzv. Husákové deti (narodené v rokoch 1972 – 1980). Problémom Slovenska je tiež fakt, že 22 % maturantov a 25 % vysokoškolákov odchádza študovať alebo pracovať do zahraničia, tí nám na trhu práce chýbajú najviac. Takmer 350 000 Slovákov žije v zahraničí, pričom viac ako polovica z nich je vo veku okolo 30 rokov, t.j. v produktívnom a najmä v reprodukčnom veku. Do roku 2050 očakávame pokles osôb na trhu práce v porovnaní s dneškom o takmer 250 000 osôb. Čo nás teda na Slovensku čaká? Najmä viacgeneračné a multikulturálne tímy náročné na manažment. Starnutie populácie prináša ale aj výzvy. Keďže tento trh bude v nasledujúcich rokoch a desaťročiach zaručene rásť, je isté, že práve služby a produkty určené staršej generácii budú mať najvyššiu preferenciu.

Čo bude IN a čo OUT?

Vznik a zánik povolání súvisí najmä s inováciami a technologickými trendmi. Slovensko nie je izolovaným ostrovom, globálne svetové trendy menia aj našu ekonomiku a dopyt po pracovnej sile. Ekonomiky sa vždy snažili efektívne prispôbiť technológiám, ktoré majú transformačný charakter a je vysoký predpoklad, že prinesú globálne zmeny na trhoch práce. V minulosti to boli veterné mlyny, parné stroje, elektrina, počítače, internet a dnes strojové učenie, umelá inteligencia a pod. Rebríček trendov, ktoré budú mať významný vplyv na tvorbu nových pracovných pozícií je nasledovný:

- Big data analýzy
- Prechod k zelenému podnikaniu
- Envirotrendy
- Technológie na zmierňovanie klimatických zmien
- ESG štandardy (environmentálne a sociálne riadenie firiem)
- Lokalizácia dodávateľských reťazcov
- Technológie enviro manažmentu

- Adaptácia na klimatické zmeny
- Umelá inteligencia
- Kybernetická bezpečnosť
- Biotechnológie
- Poľnohospodárske technológie
- Digitálne platformy a aplikácie
- Technológie pre zdravie a starostlivosť
- Adaptácia na demografické zmeny
- Vývoj multisektorových technológií

Vplyvom týchto megatrendov sa budú meniť požiadavky na kvalifikáciu pracovnej sily a jej pripravenosť pre trh práce. V strednodobom horizonte budú vznikať rôzne pozície, ktorých názvy dnes nepoznáme, skôr sa budeme orientovať podľa požadovaných zručností. Pozície, u ktorých predpokladáme vysokú mieru uplatnenia a nárast ponuky voľných pracovných miest, sú najmä dátoví analytici, dátoví inžinieri, špecialisti na UI a strojové učenie, špecialisti na udržateľný rast, špecialisti na biznis inteligenciu, špecialisti na kybernetickú a informačnú bezpečnosť, fintech inžinieri, big data špecialisti, inžinieri na robotizáciu, špecialisti na E-obchodovanie, všetci IT špecialisti, špecialisti na biotechnológie, elektrotechnici, špecialisti na obchod a marketing, materiáloví inžinieri, grafickí dizajnéri, energetici, lekári, učitelia...

Niektoré technológie vzbudzujú vážne obavy z nahradenia ľudí v pracovných procesoch. Ide najmä o automatizáciu, robotizáciu či umelú inteligenciu. Pri týchto obavách je nutné vrátiť sa na začiatok článku a jednoznačne konštatovať, že ľudstvo naozaj potrebuje vyvíjať také technológie, ktoré pomôžu nahradiť fyzický nedostatok pracovnej sily predikovaný do roku 2050. Najväčšie poklesy v ponuke práce očakávame pre zamestnania ako napr. pomocní pracovníci vo výrobe, pracovníci v logistike a skladovaní, bankoví úradníci, poštoví doručovatelia, predavači, administratívni pracovníci, účtovníci, terénni obchodníci, testeri, pracovníci SBS, pokladníci.....

Existujú riešenia?

TREXIMA Bratislava realizovala pod koordináciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR riadenie a implementáciu významného národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR. Ide o jedinečné riešenie spájania odborníkov na trh práce, ľudské zdroje a systém celoživotného vzdelávania, ktorí aj na základe inovačných trendov navrhovali zmeny v príprave našich občanov pre budúcu prácu. V projekte pracovalo viac ako 900 odborníkov na všetky odvetvia nášho hospodárstva v sektorových radách. Po skončení projektu sektorové rady fungujú ďalej a odborníci v nich navrhujú napr. zmeny obsahu vzdelávania na základných, stredných

a vysokých školách, určujú priority pre vzdelávanie dospelých a snažia sa prepájať odborníkov sveta práce a vzdelávania. Webová platforma www.sustavapovolani.sk pomáha laickej aj odbornej verejnosti zorientovať sa najmä v inováciách, ktoré zásadným spôsobom menia a budú meniť trh práce, požadované odborné vedomosti, zručnosti a kompetencie potrebné na výkon zamestnania. V tomto projekte fungovalo 24 sektorových rád, ktoré spracovali unikátne sektorové stratégie rozvoja ľudských zdrojov. V nich detailne analyzovali stav pracovnej sily v sektore a navrhli konkrétne opatrenia na riešenie jej nedostatku a zvýšenia kvality v horizonte 2030. Plné verzie stratégií aj ich manažérske zhrnutia sú odborníkom k dispozícii na stránke www.sustavapovolani.sk.

Na čo sa musíme sústrediť vo vzdelávaní?

Pre budúcnosť Slovenska je veľmi dôležité venovať zvýšenú pozornosť príprave mladých ľudí na trh práce. Zdá sa, že miera flexibility na trhu práce bude podmieňovať úspech každého z nás v budúcnosti. Tlak na zmenu zručností, nové ponuky práce, technologické napredovanie budú vyžadovať inú štruktúru prierezových kompetencií, ktorými by sme mali disponovať a ktoré vieme rozvíjať u mladej generácie pripravujúcej sa pre trh práce. Svetové ekonomické fórum prinieslo prognózu TOP zručností pre budúcnosť, ktorými sú: analytické myslenie a inovátorstvo, aktívne učenie sa, komplexné riešenie problémov, kritické myslenie a analyzovanie, kreativita, vodcovstvo a rozvíjanie sociálnych vzťahov, aktívne používanie technológií a programovanie, vyššia tolerancia stresu, flexibilita a schopnosť argumentácie.

Vzhľadom na rýchlosť technologického pokroku nemožno predpokladať potenciál škôl byť vybavenými tými najnovšími technológiami, softvérmi, stojmi a pod. Preto je nevyhnutné zvyšovať prepojenosť škôl s praxou a využiť tak potenciál zamestnávateľov v regióne umožniť žiakom a študentom tréning praktických zručností. Na stredných odborných školách sa osvedčil v tejto oblasti systém duálneho vzdelávania. Dualisti vykazujú mimoriadne priaznivé výsledky na trhu práce. Dosahujú vyššiu zamestnanosť až na úrovni takmer 91 %, oproti ostatným (68 %). Prechod dualistov zo školského systému na trh práce je výrazne plynulejší, a aj jednoduchší. Tiež zarábajú o 17 % viac ako absolventi odborov mimo duálu. Dobrá správa pre trh práce je, že majú nižšiu mieru nezamestnanosti a 75 % z nich sa uplatňuje v odbore svojho vzdelania („nedualisti“ len v miere 58 %). Tento istý model by pomohol aj budúcim absolventom vysokých škôl. Zamestnávatelia predpokladajú, že ak by sa zvýšil podiel odbornej praxe na vysokých školách, zlepšila by sa ich odborná pripravenosť a zvýšila by sa ich flexibilita na trhu práce. Prepojenie vzdelávania s praxou prináša tiež lepšiu flexibilitu stredných a vysokých škôl aktualizovať a inovovať obsah vzdelávania.

Pozornosť treba venovať aj učiteľom a ostatným odborným pracovníkom v školstve. Flexibilnejšie zapájanie odborníkov z praxe do vzdelávania najmä v stredných odborných školách a vysokých školách by pomohlo doplniť nedostatok kvalifikovaných odborníkov na špecifické, najmä technologické oblasti. Potrebujeme tiež zvýšiť motiváciu učiteľov, ktorí sa celoživotne vzdelávajú a napredujú v nových trendoch, pretože oni sú hnacím motorom jednotlivých škôl. Je nevyhnutné skvalitniť prípravu učiteľov na vysokých školách, čo súvisí, samozrejme, so zmenou očakávaní, zlepšením spoločenského statusu, lepším odmeňovaním.

Neviem sa rozhodnúť, pomôže mi niekto?

Rád, samozrejme, nikdy nie je dost. Tá prvá sa týka poznania seba samého – svojho intelektu, osobnosti, talentov a záujmov. Nie je dobrou cestou študovať podľa predstáv a ambícií rodičov, priateľov, nemusí to vždy dobre dopadnúť. Poznanie vlastného potenciálu je základným predpokladom dobrej voľby budúcej kvalifikácie. Druhá rada znie: poznať perspektívu na trhu práce (stredoškolační s výhľadom 5 rokov a vysokoškolační s výhľadom aspoň 10 rokov). Poznanie megatrendov a prognózy, kam sa trh práce uberá, môže významne zvýšiť šance na budúci úspech. Aj tu je možné čerpať inšpiráciu: www.trendyprace.sk. Koho si vybrať? Aj pátranie sa oplatí. Pátrať po kvalite školy, t.j. cielene hľadať informácie o vybranej škole a zodpovedať si otázky: má škola úspešných absolventov? Ako sa uplatňujú na trhu jej bývalí absolventi? Má škola medzinárodnú spoluprácu? Aké je zloženie učiteľov? Sú inovátormi? Robia dni otvorených dverí? Zopár informácií je možné nájsť aj tu: www.uplatnenie.sk. Ak si človek nevie poradiť sám, je dobré obrátiť sa na špecialistov. Výchovný poradca na škole vie poskytnúť základné informácie o rôznych školách a dá kontakt na ďalších odborníkov, ktorí môžu pomôcť. Ďalšou možnosťou sú centrá poradenstva a prevencie. Psychológ môže testami a rozhovorom určiť intelektuálny, osobnostný, talentový a záujmový potenciál. V regióne môže pomôcť odborný poradca na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Ten má informácie o tom, aké povolania sú perspektívne, aká je ponuka voľných pracovných miest, resp. vie ponúknuť niektoré z aktívnych opatrení na úrade práce (napr. vzdelávanie zamerané na získanie živnosti). Významne môže pomôcť aj kariérový poradca, ktorý by mal poznať trendy a perspektívy na trhu práce a poradiť s výberom povolania. Tiež je možné kliknúť na pracovný portál www.worki.sk a prečítať si blogy, zistiť ponuku pracovných miest, spraviť si trendový životopis. Ak je potrebná rada na mieru, odborníci sú dostupní aj tu: podpora@worki.sk.

Škola na Slovensku alebo v zahraničí?

Kedysi sa chodilo študovať do zahraničia kvôli znalosti cudzieho jazyka. Dnes maturanti smerujú najmä do Českej republiky (70 %). Často si študenti myslia, že ak je škola v zahraničí, je kvalitnejšia, nie je to vždy pravda. O každej škole, domácej či zahraničnej, je potrebné si preštudovať čo najviac. Mnohé slovenské univerzity majú kvalitné študijné programy v rôznych jazykoch, kde vyučujú medzinárodní lektori. Tiež majú naše vysoké školy rôzne výmenné pobyty s prestížnymi zahraničnými univerzitami, čiže kvôli jazyku už nie je potrebné vybrať si zahraničnú univerzitu a cestovať za vzdelaním do zahraničia. Treba sa skôr orientovať na odbor vzdelania a referencie o jeho kvalite. Zamestnávateľia v prieskumoch uvádzajú, že absolventi zahraničných univerzít sú najmä lepšie jazykovo zdatní, sú samostatnejší, flexibilnejší, majú viac sebavedomia a dokážu lepšie fungovať v multikulturálnom prostredí. Takéto nastavenie dosiahnu absolventi zahraničných univerzít najmä počas procesu osamostatňovania sa, ktorý nastáva skôr v porovnaní s absolventmi, ktorí študujú v domácom prostredí. Mýtom napr. je, že v zahraničí zarábajú absolventi viac. Mnohé pozície sú na Slovensku lepšie platené ako v ČR, napr. odborníci v IT a v zdravotníctve. Mnohé naše univerzity majú špičkové programy, vy-

budované vedecké parky, kreatívne centrá a bola by veľká škoda bez znalosti nášho prostredia mať prvú voľbu zahraničie.

Šikovní, vzdelaní a pracovití ľudia vytvorili na Slovensku našu súčasnosť a my budme dobre pripravení tvoriť našu budúcnosť.

Zdroje

- TRIXIMA Bratislava, spol. s r.o. – Informačný systém o cene práce
- TRIXIMA Bratislava, spol. s r.o. – www.trexima.sk
- World Economic Forum - The Future of Jobs Report 2023, <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Republiková únia zamestnávateľov a kol. – Analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti 2030+, Strategický materiál Práca 4.0, 2021
- www.worki.sk
- www.trendyprace.sk
- www.uplatnenie.sk

Autorka

PaedDr. Lucia Lednárová Dítětová, MBA

TRIXIMA Bratislava, spol. s r. o.

ditetova@trexima.sk

Citujte

Lednárová Dítětová, L. (2024). Aký bude trh práce v budúcnosti? Lahká otázka, ťažká odpoveď. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 06(24), 26–31. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>