

sobom má do celého procesu vstupovať zamestnanec, zamestnávateľ a aj štát. Na ciele celoživotného vzdelávania má pritom Slovensko priamo alokovaných takmer pol miliardy EUR z eurofondov, avšak bez konkrétnych mechanizmov na ne nedosiahne.

Je tiež potrebné otvorene pomenovať ďalšiu vážnu výzvu, a tou je, akým spôsobom nám do trhu práce zasiahne migrujúca pracovná sila, z dôvodu nielen vojnových konfliktov, ale napríklad aj takzvaných klimatických migrantov. Takáto diskusia je však úplne vytesnená pri tvorbe verejných politík viacmenej všetkých krajín Európskej únie. Strategické prognózovanie je evidentnou slabinou Európskej únie ako celku.

## 5. Zápas o pracovné miesta a strieborná ekonomika

Počas najbližších 10 rokov sa podľa viacerých prognóz slovenský pracovný trh kvôli meniacej sa demografickej štruktúre

zredukuje zhruba o 250 tisíc pracovných miest, čo je úbytok o zhruba 10%. Otázkou je, v akej štruktúre a kvalite chceme mať pracovné miesta na Slovensku. Máme záujem o tie s vyššou alebo naopak s nižšou pridanou hodnotou? Práve preto je potrebné proaktívne sa postaviť k celoživotnému vzdelávaniu ako druhému pilieru na aktivizáciu pracovnej sily. Moderná sociálna demokracia by mala presadzovať, aby sa na všetkých úrovniach a medzi kľúčovými sociálnymi partnermi našla celospoločenská zhoda na tom, že akákoľvek investícia do re-skillingu alebo up-skillingu ľudí je vysoko návratná, a zároveň odmietnuť stav, kedy sa na Slovensku v tejto oblasti systémovo robí len veľmi málo. Jedným z možných riešení by mohol byť napríklad aj trend, ktorý sme na Slovensku zatiaľ do veľkej miery obchádzali, a tým je strieborná ekonomika, resp. dobrovoľná aktívna účasť ľudí starších ako 65 rokov. Slovensko potrebuje vyriešiť, ako doručiť správne vedomosti a zručnosti v požadovaných kvalifikáciách, aby sme ich vedeli aktivizovať pre trh práce, a to bez ohľadu na vek.

)) Každý, kto sa prestane učiť, je starý, či má 20 alebo 80. Každý, kto sa stále učí, zostáva mladý. Najväčšia vec v živote je udržať svoju myseľ mladú. ))

Henry Ford



[www.institutsd.sk](http://www.institutsd.sk)

[facebook.com/institutsocdem](https://facebook.com/institutsocdem)  
[instagram.com/institutsocdem](https://instagram.com/institutsocdem)

# Moderný trh práce 2030+

Príležitosti  
a výzvy



## 1. Trh práce na Slovensku sa mení

Trh práce je téma, ktorá sa priamo dotýka zhruba 2,5 milióna ľudí na Slovensku. Ťažko by sme našli verejnú politiku, ktorá nemá v nejakej forme dopad na trh práce - regulácia minimálnej mzdy či veku odchodu do dôchodku, politiky v oblasti vzdelávania, vrátane toho celoživotného, či politiky v oblasti zdravotníctva - tie všetky podmieňujú kvantitu i kvalitu ľudského kapitálu. Všetko zároveň prebieha v kontexte globálnych trendov - zelenej transformácie, automatizácie výroby, robotizácie a rozvoja umelej inteligencie či digitalizácie.

Trh práce nie je statický, a preto do hľadania a navrhovania riešení musia na partnerskom princípe intervenovať traja kľúčoví aktéri - pracujúci, zamestnávateľia a štát. Riešenia však zároveň musia rešpektovať princípy sociálnej spravodlivosti a súdržnosti. O tom, či bude Slovensko modernou a úspešnou krajinou, rozhodne práve budúca podoba trhu práce. V zásade platí, že akékoľvek náklady budúcich riešení týchto problémov a najmä ich odkladanie budú pre Slovensko naozaj veľmi vysoké.

Podľa pravidelných hodnotení slovenskej ekonomiky zo strany medzinárodných organizácií, akou je napríklad OECD, je náš trh práce jedným z najviac ohrozených digitálnou transformáciou. Iba 30% všetkých existujúcich pracovných pozícií sa nebude dať v budúcnosti automatizovať. V súčasnosti 65% detí, ktoré dnes študujú na základných školách, po získaní titulu nastúpi na pracovné miesta, ktoré dnes ešte ani neexistujú. 40% absolventov našich vysokých škôl nepracuje v odbore, ktorí vyštudovali, a až 80% zamestnancov prejavuje neochotu sa celoživotne vzdelávať. 86% študentov vysokých škôl je počas ich štúdia presvedčených, že budú počas kariéry pokračovať v odbore, ktorý študujú. To však neplatí a v realite sú konfrontovaní hneď tromi nesúladmi. Tým prvým je odborový nesúlad - 40% absolventov pracuje v iných odboroch,

než ktorý vyštudovali. Druhým je kvalifikačný nesúlad, kedy absolventi pracujú na pozíciách, ktoré si nevyžadujú tú mieru kvalifikácie, než ktorú dosiahli - najviac sa to prejavuje pri bakalárskych pozíciách. Tretím je nesúlad v zručnostiach; prekvalifikovanosť, alebo naopak nedostatočná úroveň zručností, ktorú si daná kvalifikácia vyžaduje.

Podľa prognóz OECD zároveň do roku 2050 narastie pomer počtu obyvateľov v poproduktívnom veku (teda starších ako 65 rokov) k produktívnemu obyvateľstvu (od 15 do 64 rokov) z 24% na 54 % a tento proces je nezvratný. Navyše, kým pred desiatimi rokmi pripadalo na jedného seniora 5 pracujúcich, v roku 2030 to budú zhruba traja.

## 2. Požiadavky štátu a zamestnávateľov

Zamestnávateľia opakovane upozorňujú na fakt, že odbor, ktorý si študenti vyberajú, častokrát nie je reálne uplatniteľný na trhu práce. Dlhodobu zlyháva aj štát v tom, že nie je schopný zadefinovať spoločenskú objednávku, čo od systému vzdelávania očakáva, napriek tomu, že najmä cez vybrané dane celý systém financuje. Hoci sa postupne znižuje počet študijných odborov, základným opatrením by malo byť zavedenie merania kvality na vstupe aj na výstupe. Podľa toho by štát mohol alokovať definované percento rozpočtu na výkonnostné zmluvy, na základe toho, aká bude kvalita výstupu. Bolo by tiež vhodné zadefinovať spoločenskú objednávku a oveľa väčšiu pozornosť venovať prognózam trhu práce.

Jedným z efektívnych riešení je systém duálneho vzdelávania. Jeho základným zmyslom je, že dostáva študenta na výrazne viac študijného času do reálnej praxe. Zatiaľ čo do roku 1989 štát vlastnil výrobu - vedel čo sa vyrába, či ako sa to vyrába a svoje potreby si tak vedel preniesť aj do konkrétnej výučby na školách, dnes štát výrobu nevlastní, ale stále do veľkej miery supluje úlohu zamestnáva-

teľov. Preto je jednou z kľúčových úloh efektívnejšie zapojenie zamestnávateľov do procesu. Moderná sociálna demokracia by preto mala ponúkať širokú spoločenskú platformu postavenú na rovnocennom prístupe, kde budú do celého procesu zapojení všetci kľúčoví aktéri národného trhu práce.

Vo všeobecnosti platí, že moderná sociálna demokracia musí klást' zásadný dôraz na kvalitu ľudského kapitálu, ktorý je reprezentovaný najmä vzdelaním a jeho súladu so zručnosťami a potrebami trhu práce. Jednou z priorít musia byť efektívne verejné politiky na podporu, rozvíjanie, lákanie a udržanie talentu na Slovensku.

## 3. Úloha odborov v diskusii o kvalite vzdelávania na Slovensku

V súčasnosti sú odbory súčasťou diskusie najmä na úrovni tripartity (sociálneho dialógu). Úloha odborov je pritom v procese nenahraditeľná. To, čo však odbory dlhodobo kritizujú, je fakt, že na prelome tisícročia sa vo verejnom povedomí navodil stav, že čím viac bude na Slovensku vysokých škôl, tým vzdelanejších budeme mať ľudí. Toto bolo následne transformované do pracovného prostredia a z toho plynúcich požiadaviek zamestnávateľov. Samotný charakter práce však častokrát vôbec nezodpovedá potrebám vysokoškolského vzdelania, napriek tomu sú uchádzači o prácu konfrontovaní s podmienkou, že musia mať ukončený určitý stupeň vysokoškolského vzdelania, najčastejšie druhého stupňa. Výsledkom bolo a je, že budúci zamestnanci študujú na rôznych vysokých školách, len aby mali splnenú formálnu požiadavku, hoci to pre výkon svojej práce vôbec nepotrebujú. Tým sa fakticky degradovali študijné odbory, ako napríklad sociálna práca, pritom práve tá je významnou a dôležitou kvalifikáciou, ktorá je absolútne nevyhnutná na trhu práce, napríklad z pohľadu meniacej sa demografickej štruktúry obyvateľstva. Navyše, sociálna práca je typickým prí-

kladom povolania, ktoré nie je ohrozené automatizáciou či digitalizáciou.

Zároveň však platí, že sociálna demokracia je humanistický koncept a nemôže dehonestovať spoločensko-vedné a humanitné odbory. Každá spoločnosť potrebuje mať v primeranej miere pripravených aj kriticky mysliacich ľudí (sociológov, politológov, analytikov), ktorí dokážu reflektovať samotnú spoločnosť a posúvať ju ďalej.

## 4. Zvyšovanie hodnoty ľudského kapitálu na trhu práce

Podľa štatistík OECD je na Slovensku približne 30% pracovných pozícií, ktoré dnes nie sú ohrozené nástupom automatizácie, respektíve Priemyslu 4.0. Na druhej strane 30% je vysoko automatizovateľných, a ďalších 31% je ohrozených podstatnou zmenou spôsobu ich vykonávania. Ohrozené sú teda dve tretiny všetkých pracovných miest, čo je najvyšší počet spomedzi všetkých krajín Európskej únie. Zároveň si Európska únia vytýčila za cieľ, aby sa do roku 2030 do celoživotného vzdelávania zapájalo 80% všetkých zamestnancov, na Slovensku to je zhruba 20%. Ďalším dôležitým údajom je, že minimálne základné digitálne zručnosti bude potrebovať až 80% všetkých ľudí. Kľúčovú úlohu preto musí zohrávať celoživotné, resp. ďalšie vzdelávanie.

Značná miera zodpovednosti v tomto smere musí spočívať na pleciach štátu, ktorý dlhodobo zanedbával význam celoživotného vzdelávania. Je to však aj dôležitá úloha samotných zamestnávateľov. Evidujeme rozpor, kedy podľa oficiálnych štatistík zamestnávateľia investujú jedno z najnižších čísel na celoživotné, resp. ďalšie vzdelávanie, na druhej strane podľa vyjadrení samotných zamestnávateľov 85% všetkých výdavkov do celoživotného vzdelávania investujú práve zamestnávateľia. Potrebujeme taký zákon o celoživotnom vzdelávaní, kde bude jasne zadefinované, akým spô-

