

Analýzy o uplatnení mladých ľudí a dospelých na trhu práce v súvislosti s jeho potrebami v 21.storočí

Eduard Nežinský, Ekonomická univerzita v Bratislave a Prognostický ústav CSPV SAV, a

Wirtz Z. a Zelmanová O. ,PIAAC NÚCEM

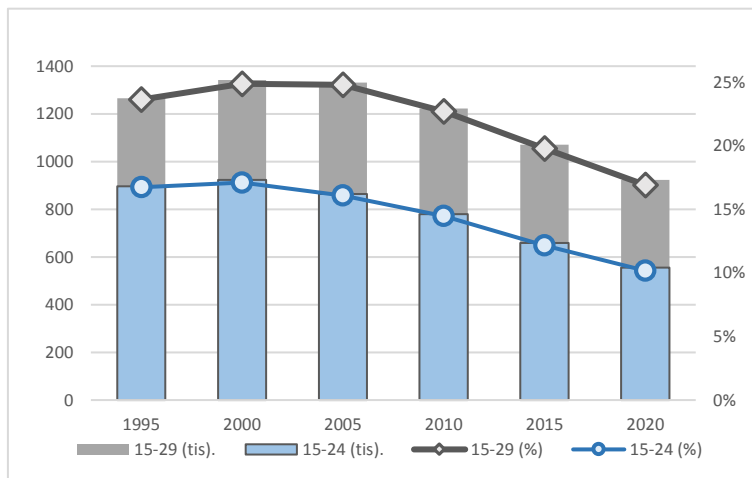
Abstrakt

Mladí ľudia tvoria špecifickú skupinu obyvateľstva, s ktorou sú spojené podmienky strednodobého a dlhodobého vývoja spoločnosti v oblasti sociálno-ekonomického vývoja. Špecifiká zamestnávania mladých ľudí sa všeobecne prejavujú v ľahšej integrácii do trhu práce ako reakcii na cyklický vývoj ekonomiky. Pre aktivitu na trhu práce je kľúčovým rizikovým faktorom stupeň dosiahnutého vzdelania o to viac, že dopyt je na slovenskom trhu práce determinovaný globálnym trendom digitalizácie automatizácie ohrozujúcom nízko kvalifikovaných pracovníkov. Zmeny v súvislosti s novými formami a organizáciou práce boli urýchlené krízou v dôsledku COVID-19.

Mladí ľudia tvoria špecifickú skupinu obyvateľstva, s ktorou sú spojené podmienky strednodobého a dlhodobého vývoja spoločnosti v oblasti sociálno-ekonomického vývoja. Z hľadiska prevencie dlhodobej nezamestnanosti je dôležitá včasná integrácia absolventov do trhu práce. Ekonomická aktivita, nadobudnuté pracovné skúsenosti a vzdelanie podmieňujú produktivitu a determinujú aj životný štýl, zdravotný stav a schopnosť ďalšieho vzdelávania v zrelom veku. Pre podporu do budúcnosti orientovaných politík v oblasti zamestnanosti národných a regionálnych vlád slúžia analýzy základných charakteristík postavenia mladých ľudí na trhu práce v Slovenskej republike, ako aj analýzy potrieb trhu práce v súčasnosti a budúcnosti. Problematika trhu práce sa odráža aj vo vecnej a analytickej podpore zo strany medzinárodných a nadnárodných organizácií, ktorých je Slovensko členom – predovšetkým OECD a EÚ. Medzinárodné porovnanie sa preto vzťahuje najmä k členským štátom týchto organizácií, a to i vďaka štandardizovanej metodike vykazovania a merania indikátorov.

Hospodárska kríza zasiahla mladých ľudí citeľnejšie ako ostatnú ekonomicky aktívnu populáciu, prehĺbila medzeru v príležitostiach a posilnila hrozbu sociálneho vyčlenenia mladých ľudí. Veková skupina mladých ľudí býva najčastejšie definovaná vekovým rozpätím 15 – 29 alebo (15 – 24) rokov života. Demografický vývoj mladých ľudí zobrazuje *Graf 1*.

Graf1: Demografický vývoj mladých - vekových skupín 15-24, 15 - 29



Vidíme tendenciu znižovania počtu aj percentuálneho podielu mladých ľudí v čase od roku 1995 do roku 2020, čo reflektuje postupné starnutie slovenskej populácie.

Pre potreby prognóz a odhadu perspektív mladých ľudí je potrebné vychádzať zo súčasných potrieb trhu práce. Dopyt po práci predstavujú predovšetkým firmy (súkromný sektor) a verejné inštitúcie. V jednotlivých odvetviach sú potreby dodatočnej pracovnej sily rozložené nerovnomerne.

Tabuľka 1: Potreby trhu práce podľa odvetví (2020)

Ekonomická činnosť podľa NACE2	% voľných pracovných miest
A. Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	0,7
B. Ťažba a dobývanie	0,9
C. Priemyselná výroba	1,0
D. Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	1,0
E. Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd	0,6
F. Stavebníctvo	0,9
G. Veľkoobchod a maloobchod	0,7
H. Doprava a skladovanie	1,7
I. Ubytovacie a stravovacie služby	1,4
J. Informácie a komunikácia	0,7
K. Finančné a poisťovacie činnosti	2,2
L. Činnosti v oblasti nehnuteľností	0,2
M. Odborné, vedecké a technické činnosti	0,3
N. Administratívne a podporné služby	0,4
O. Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	3,8
P. Vzdelávanie	0,1
Q. Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0,6
R. Umenie, zábava a rekreácia	0,7
S. Ostatné činnosti	0,8

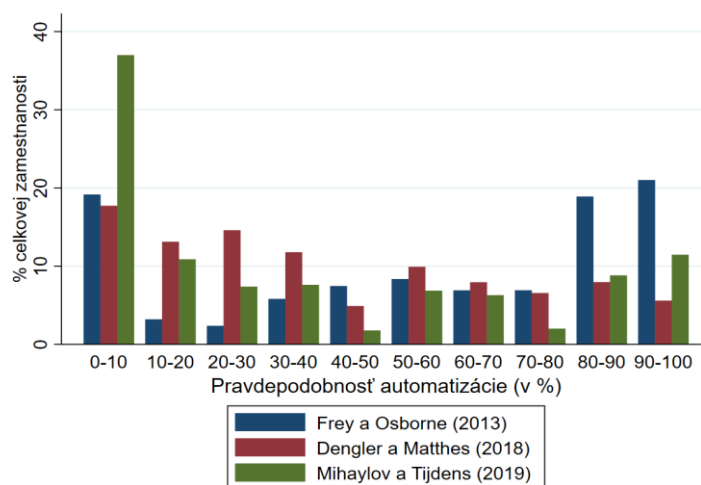
Dopyt po práci závisí od mnohých faktorov – v priemyselných výrobných podnikoch môže ísť o konjunktúrne faktory, alebo vnútrokoncernové rozhodnutia súvisiace s technologickým prezborením a investíciami (či naopak utlmením činnosti). Vývoj v štátnej správe často súvisí s verejnými politikami v oblastiach ako zdravotníctvo, školstvo, doprava a pod., ako aj s politickým cyklom. Konkrétnymi projektmi je určená vzdelanostná a kvalifikačná štruktúra dopytu po práci. Úhrnné potreby jednotlivých odvetví uvádza *Tabuľka 1* v podobe % voľných pracovných miest (*vacancy rate*). Neobsadené miesta sa nachádzajú predovšetkým vo verejnej správe (3,8%) nasledované finančnými službami (2,2%). Najobsadenejšia práca je v oblasti nehnuteľností (0,2%) či vzdelávania (0,1%). Ukazovatele však môžu skrývať značnú regionálnu heterogenitu alebo štruktúrne problémy.

Pre strednodobé odhady dopytu po práci je potrebné zvažovať vplyv rýchleho technologického pokroku naprieč všetkými oblasťami spoločenského života. Sociálno-ekonomické trendy sú vo vyspelom svete determinované megatrendmi, tzv. „troma D“ – *digitalizáciou*, *dekarbonizáciou* a *decentralizáciou*, ktoré často dopĺňa *diverzita*, a to v zmysle narastajúcich nerovností v najrozličnejších sférach. Všadeprítomnými fenoménmi naprieč rozličnými sférami ľudskej činnosti sú **digitalizácia** a **automatizácia** činností. Z hľadiska zamestnanosti predstavuje riziko nahradzovania ľudských činností automatizovanými. Všeobecné riziko priameho ohrozenia ľudskej práce na Slovensku s použitím troch prístupov k odhadu automatizovateľnosti

povolání ukazuje *Graf 2*, z ktorého je zjavné, že automatizácia sa dotýka každej ekonomickej aktivity, pričom v mnohých z nich je podiel nahraditeľných činností viac ako polovičný.

Na Slovensku je v štruktúre ekonomiky aktuálnosť digitalizácie a automatizácie zvýraznená významným postavením automobilového priemyslu. V tomto odvetví sa uplatňuje najmä automatizácia ako hlavná hybná sila znižovania nákladov a zvyšovania produktivity. Hoci problémy spojené s automatizáciou nie sú pociťované naprieč odvetviami rovnako, pre vzájomnú prepojenosť sú aktuálne v celej ekonomike. Výrazným príkladom je automobilový priemysel, priamo zamestnávajúci iba 0,7% pracovnej sily, nepriamo však viažuci až 6,3% zamestnanosti cez subdodávateľské vzťahy a ostatné štruktúrne väzby naprieč hospodárstvom (KOZ, Luptáčik a kol., 2020).

Graf 2: Rozloženie zamestnanosti podľa pravdepodobnosti automatizácie v SR



Zdroj: KOZ SR (2020)

Trend digitalizácie prestupuje všetky odvetvia. V podnikoch naprieč odvetviami stúpa podiel elektronického obchodu, stúpa rýchlosť a pokrytie internetového pripojenia, využívanie sociálnych sietí, webstránok a funkcionalít na komerčné účely, integrácia interných procesov. Veľký význam nadobúda aj analýza *big data*, ako aj pokrok v *internet of things* a umelej inteligencii.

Očakávané sú kvalitatívne zmeny v pracovnej náplni a formách práce – v podobe platformovej práce, zdieľanej alebo kolaboratívnej ekonomiky, práce z domu, práce na diaľku, domáckej práce, neformálnej ekonomiky, tzv. *gig* ekonomiky, *crowdsourcing*-u a pod. Tieto predstavujú zvýšené nároky na kvalifikáciu pracovnej sily, ako aj výzvu z hľadiska väčšej flexibility pracovných kontraktov a uvoľnení regulácií, avšak aj nárokov na udržanie sociálnych štandardov a práv pracujúcich. V nadväznosti na to možno očakávať aj nové fenomény v náboře, charaktere a prístupu k práci v sociálno-psychologickom a behaviorálnom kontexte – referenčné programy a moderné nástroje náboru, zvýšené nároky na koncentráciu a zvládanie stresu, zníženie sociálneho kontaktu a i. Okolo 90% zamestnávateľov globálne i na Slovensku očakáva, že ich spoločnosť bude ovplyvnená digitalizáciou a automatizáciou.

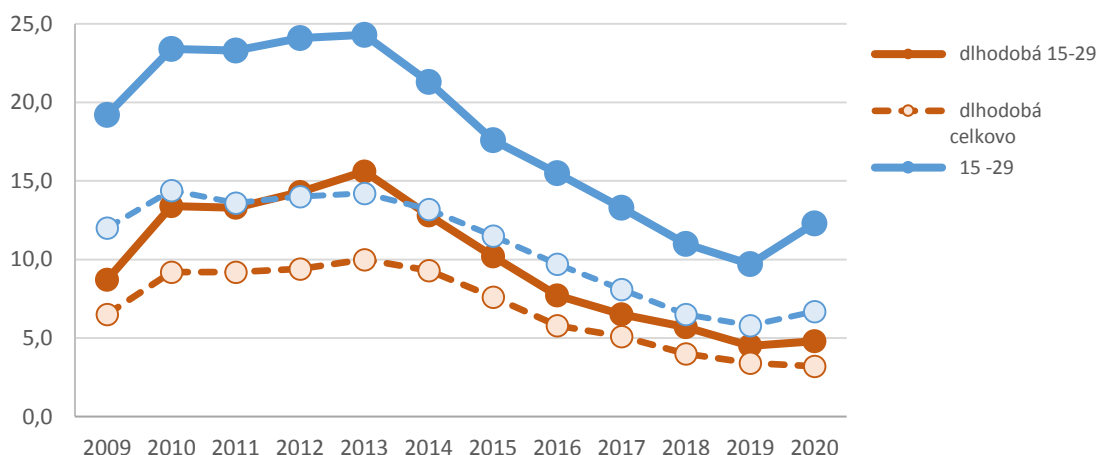
Absolventi vysokých škôl sa vo vyššej miere uplatňujú vo vyštudovanom odbore ako ich kolegovia so stredoškolským vzdelaním (59 % vysokoškolsky oproti 48 % stredoškolsky vzdelaných zamestnancov). Mladí ľudia sú na jednej strane otvorenejší učeníu a novým trendom, čo predstavuje optimistické vyhliadky na získanie zamestnania, na druhej strane sa ich aktuálny status na trhu práce stáva určujúcim faktorom

vzhľadom k prístupu a motivácii k ďalšiemu vzdelávaniu. Pričom ďalšie vzdelávanie má vplyv aj na znižovanie nezamestnanosti.

Trh práce je nehomogénny a z hľadiska tvorby prognóz a scenárov vývoja sa účelne využíva najmä štandardná segmentácia podľa veku a vzdelania a zručností. Uvedené kategorizácie majú teoretickú oporu v teórii ekonomického rastu a úlohy ľudského kapitálu v ňom. Jednotlivé kategórie zručnosti pracovnej sily (*high-skilled, low-skilled*) predstavujú úrovne akumulácie ľudského kapitálu. Vekové kategórie možno vnímať v časovej dimenzii ako rôzne stupne potenciálu dosiahnutia určitej úrovne. **Mladí ľudia**¹ preto predstavujú v tomto rámci pre trh práce špecifickú perspektívnu skupinu. Ako ukazuje *Graf 1* demografický vývoj na Slovensku je charakteristický klesajúcim podielom mladých ľudí na celkovej populácii, pričom klesajúci podiel mladých je charakteristický pre všetky krajiny OECD.

Uplatnenie mladých ľudí najčastejšie charakterizujú ukazovatele zamestnanosti alebo nezamestnanosti. Nezamestnanosť predstavuje nerealizovanú ponuku pracovnej sily a okrem straty potenciálneho ekonomického outputu pre spoločnosť má aj nepriaznivé individuálne dôsledky spojené so stratou pracovných návykov, znížením príjmu, sociálnou izoláciou a vylúčením, nedostupnosťou kvalitných zdravotných služieb a pod. Z tohto hľadiska je ďaleko rizikovejšou formou dlhodobá nezamestnanosť (trvajúca dlhšie ako 1 rok), ktorá negatívne podmieňuje opätovnú integráciu do trhu práce.

Graf 3: Nezamestnanosť a dlhodobá nezamestnanosť mladých v SR (% , 2009 – 2020)

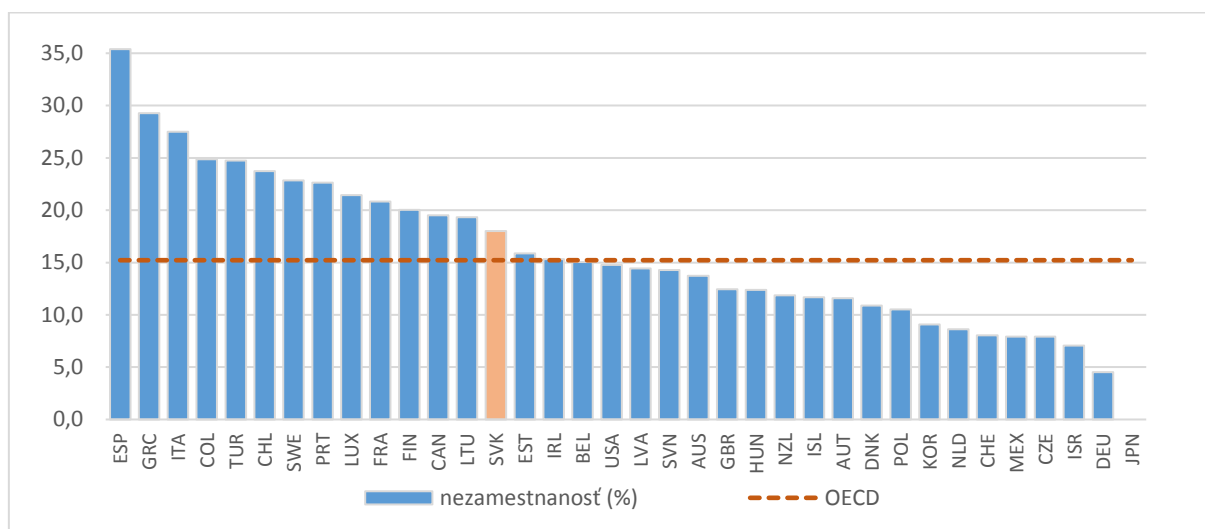


Graf 4 zobrazuje percentuálny podiel počtu nezamestnaných a dlhodobo nezamestnaných ku celkovému počtu ekonomicky aktívnych (EAO, vek 15-84), pričom zvlášť je znázornená kategória mladých ľudí vo veku 15 – 29. Dlhodobá nezamestnanosť je z definície nižšia ako celková, a to v celej populácii i u mladých ľudí. V časových radoch je zrejмый konjunktúrny priebeh s nepriaznivým odloženým vplyvom krízy z roku 2009 a postupným zotavovaním v nasledujúcom období po rok 2019. Podstatná je systematická vyššia celková aj dlhodobá nezamestnanosť mladých, nad nezamestnanosťou obyvateľstva. Znamená to, že mladí ľudia ostávajú častejšie mimo trhu práce a majú sťaženú pozíciu pre začlenenie doň.

V medzinárodnom porovnaní nezamestnanosti mladých má Slovensko významne vyššiu nezamestnanosť ako priemer krajín OECD a v najvyššiu v rámci skupiny V4.

¹ Podľa OSN ľudia vo veku 15 – 24. EÚ pracuje pre účely implementácie Stratégie EÚ pre mládež s indikátormi pre 5-ročné vekové kategórie, ktoré pokrývajú rozpätie 15 – 30 ročných.

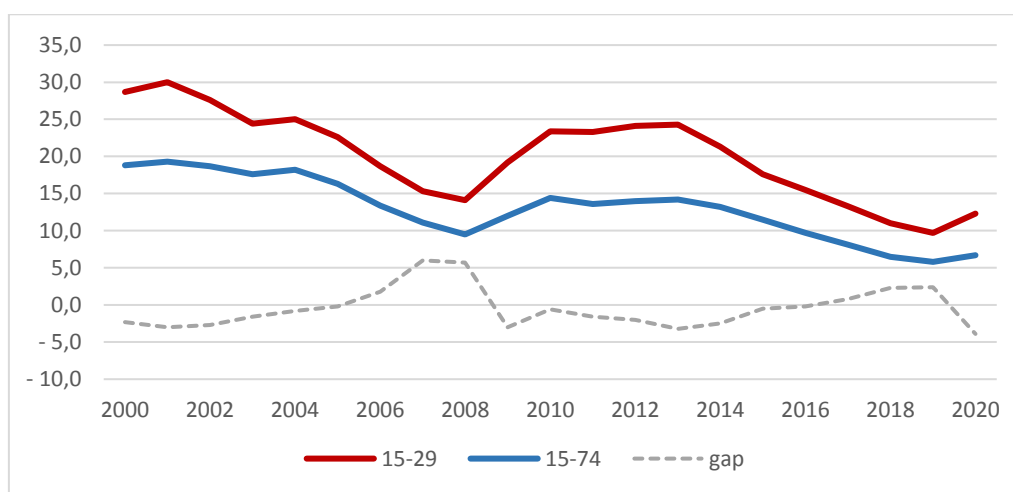
Graf 4: Nezamestnanosť mladých vo veku 15-24 (OECD, 2020)



Miery nezamestnanosti vyjadrujú sociálny rozmer nedostatočného počtu voľných pracovných miest.

Pri vypracovávaní prognóz treba brať do úvahy špecifickú pracovnú náročnosť individuálnych odvetví. Celkový vývoj počtu zamestnaných, ako aj miery zamestnanosti sú však na makroúrovni determinované cyklickými zmenami. Závislosť nezamestnanosti a vývoja HDP vystihuje *Okunov zákon*, ktorý v najjednoduchšej verzii empiricky potvrdzuje negatívnu koreláciu medzi zmenami miery nezamestnanosti a zmenami rastu HDP. Hoci veličiny zamestnanosť a nezamestnanosť nie sú z konštrukcie komplementmi, očakáva sa nepriamoúmerná súvislosť medzi zmenami nezamestnanosti a HDP. Vzhľadom na špecifiká zamestnávania mladých ľudí je pre dizajn a hodnotenie dopadov politik trhu práce dôležité posúdiť, v akej miere reaguje zamestnanosť mladých na konjunktúrny vývoj.

Graf 5: Vývoj nezamestnanosti a produkčná medzera (%)



Zdroj: VZPS, AMECO

Na Grafe 5 je zobrazený časový rad nezamestnanosti v rokoch 2000 – 2020 pre vekové kategórie 15 – 74 (celková) a 15 – 29 (mladí ľudia). Cyklický priebeh je reflektovaný v ukazovateli medzery HDP (odchýlky od potenciálneho produktu, tzv. *output gap*), ktorý je teoreticky asociovaný s plným využitím ponúkanej práce a zodpovedá situácii s nulovou dobrovoľnou nezamestnanosťou a plnou zamestnanosťou.

Evidentná je dlhodobá negatívna korelácia ekonomického rastu a nezamestnanosti a pomerne pružná reakcia trhu práce na konjunktúru. Lineárnu formu závislosti je koncepčne možné popísať jednoduchým modelom. V diferencnej forme *Okunovho zákona* pre nezamestnanosť vystupujú prvé diferencie indikátorov zamestnanosti a medzery HDP .

$$\Delta \text{ nezamestnanosť} = \beta_0 + \beta_1 \Delta \text{ produkčná medzera} + \text{ nepozorované vplyvy} \quad (1)$$

Do modelu vstupujú diferencie miery nezamestnanosti a produkčnej medzery vyjadrených v percentách. Výsledky regresnej analýzy založenej na vzťahu (1) predstavuje *Tabuľka 2*.

Tabuľka 2: Konjunktúrne reakcia nezamestnanosti

	Závislá premenná	
	<i>d(unemp)</i>	<i>d(unemp_yth)</i>
const	-0,317 (0,421)	-0,463 (0,748)
gap	-0,295 (0,063)	*** -0,462 (0,113) ***
R_sq	0,21	0,16
Prob. F	0,00	0,00

štat. významnosť: ** na 5%, *** na 1% hladine

Zdroj: Eurostat, vlastný výpočet

Pomocou vzťahu (1) je analyzovaná celková nezamestnanosť (*unemp*) a nezamestnanosť mladých 15 – 29 (*unemp_yth*). Ekonomickým cyklom je možné vysvetliť vyše 20% variability v miere celkovej nezamestnanosti a 16% variability u mladých ľudí. S postupom cyklu od dna k vrcholu a s rastom produktu stúpa využitie práce a klesá nezamestnanosť. Výsledky potvrdzujú rozdiel v rýchlosti reakcie nezamestnanosti mladých ľudí (-0,462) v porovnaní s reakciou celkovej zamestnanosti (-0,295) na cyklické zmeny. V rastovej fáze ekonomického cyklu sú mladí ľudia zamestnávaní vo väčšej miere, zároveň však prichádzajú ľahšie o prácu v časoch poklesu. Vysvetlenie možno hľadať v slabšej ochrane pozície mladých ľudí na trhu práce, krátkodobých kontraktach alebo aj v rozdieloch štruktúry zamestnanosti podľa vzdelania či kategórie zamestnania.

Tabuľka 3: Zamestnanci podľa kategórií zamestnania (SK, 2020)

Zamestnania	15-64		15-29		
	počet (tis.)	% podiel vo vekovej skupine	počet (tis.)	% podiel vo vekovej skupine	% podiel v kategórii zamestnania
Legislatívci, vyššie vedenie a manažéri	95,4	4,5	5,4	1,6	5,7
Odborníci (špecialisti v IKT, učitelia...)	303,4	14,3	55,0	15,8	18,1
Technici a príbuzné profesie	344,0	16,2	52,1	15,0	15,1
Úradníci a príbuzné zamestnania	237,9	11,2	41,0	11,8	17,2
Pracovníci v službách a predaji	374,2	17,6	64,2	18,5	17,2
Pracovníci v poľnohospodárstve a rybolove	12,0	0,6	1,0	0,3	8,3
Remeselníci a príbuzné profesie	264,3	12,4	49,7	14,3	18,8
Pracovníci v prevádzke a operátori zariadení	328,1	15,5	54,6	15,7	16,6
Základné povolania	152,5	7,2	21,4	6,2	14,0
Armáda	11,7	0,6	3,0	0,9	25,6
Všetci zamestnanci	2 123,6	100,0	347,4	100,0	16,4

Zdroj: Eurostat, VZPS

Tabuľka 3 prináša porovnanie kompozície zamestnanosti pre kategóriu mladých ľudí 15 – 29 (predstavujúcich 16,4% všetkých zamestnancov) a celkovú zamestnanosť reprezentovanú kategóriou 15 – 64.

Zo zamestnancov tvoria najväčší podiel pracovníci v službách a predaji (17,6%), pričom u mladých ľudí je tento podiel ešte vyšší (18,5%). Z ekonomicky významných profesií sú mladí ľudia v pomere k všetkým zamestnancom v odvetví častejšie zamestnávaní predovšetkým na odborných pozíciách (IKT, učitelia - 15,8 vs. 14,3), v remeslách (14,3 vs. 12,4).

Naopak s neproporcionálne nízkym podielom mladých zamestnancov sa stretávame v legislatíve a technických povolaniach (1,6% mladých vs. 4,5% celkového počtu zamestnancov, resp. 15,0 vs. 16,2). Ide o povolania vyžadujúce si viacročné skúsenosti a prax. Nižší podiel mladých ľudí v poľnohospodárstve a základných povolaniach je zasa daný nízkymi príjmami v týchto profesiách, a to pri porovnaní v rámci profesie, ako aj s celkovým podielom mladých na počte zamestnancov v ekonomike (16,4%).

Širším meradlom akumulácie ľudského kapitálu a zručností je dosiahnuté vzdelanie ľudí aktívnych na trhu práce. V Tabuľke 4 sú údaje o vekovej kategórii mladých ľudí 15 – 29, ako aj o všetkých pracovníkoch 15 – 64.

Tabuľka 4: Zamestnaní podľa vzdelania (SK, 2020)

	15-64		15-29		
	počet (tis.)	podiel vo vekovej skupine	počet (tis.)	podiel vo vekovej skupine	podiel v kat. vzdelania
Základné	90,2	3,6	15,6	4,0	17,3
Úplné stredné	1 692,9	68,0	258,1	65,5	15,2
Vyššie	707,7	28,4	120,5	30,6	17,0
Všetci zamestnaní	2 490,9	100,0	394,2	100	15,8

Zdroj: Eurostat, VZPS

Je zrejmé, že na trhu práce pôsobí najviac ľudí s úplným stredným vzdelaním (68%), pričom u mladých ľudí je tento podiel mierne nižší – 65,5. Druhou najpočetnejšou kategóriou sú vysokoškolsky vzdelaní zamestnaní. U mladých ľudí je v tejto kategórii početnejšie zastúpenie (30,6 vs. 28,4), ktoré má súvis aj s infláciou vysokoškolského vzdelania v posledných dvoch desaťročiach. Rovnako je však podiel mladých ľudí vyšší aj v kategórii základné vzdelanie (4,0 vs. 3,6). Celkovo možno konštatovať miernu polarizáciu vzdelanostnej štruktúry, pri ktorom pozorujeme úbytok stredoškolsky vzdelaného jadra sprevádzaný nárastom vyššie a nižšie vzdelaných kategórií zamestnancov.

Pri výberovom skúmaní trhu práce sa zisťujú údaje o neaktívnych osobách (nezamestnaných, nie sú vo vzdelávaní, ani sa žiadnou formou nepripravujú na prácu - NEET) ako osobitnej skupine. Z pohľadu teórií hľadania práce je u mladých neaktívnych ľudí ešte väčšie nebezpečenstvo konzervácie nepriaznivého statusu na trhu práce, absencie skúseností a zníženia pravdepodobnosti zamestnania v budúcnosti.

Tabuľka 5: Neaktívni podľa vzdelania (SK, 2020)

	15-64		15-29		
	počet (tis.)	podiel vo vekovej skupine	počet (tis.)	podiel vo vekovej skupine	podiel v kat. vzdelania
Základné	348,0	34,8	264,3	63,3	68,9
Úplné stredné	505,7	50,6	157,0	29,9	23,7
Vyššie	146,5	14,6	51,8	6,8	18,4
Spolu	1 000,2	100,0	473,2	100,0	39,2

Zdroj: Eurostat, VZPS

Z Tabuľky 5 vyplýva, že mladí ľudia sa na celkovej neaktivite podieľajú 39,2 percentami.

Pre mladých ľudí je základné vzdelanie predpokladom pre stratu aktivity pri hľadaní si zamestnania – neaktívnych je až 63,3% mladých ľudí so základným vzdelaním v porovnaní s 34,8% v kategórii 15 - 64. Naopak, vysokoškolské vzdelanie je predpokladom aktívnejšej pozície, a to vo vyše dvojnásobnej miere u mladých ľudí voči celkovej populácii – mladí vysokoškoláci sú neaktívni v 6,8% voči 14,6% neaktívnym vysokoškolákom 15 - 64.

Vývoj na trhu práce bol významne ovplyvnený ponukovým šokom spojeným s COVID-19. Tento sa na slovenskom trhu práce neodrazil náhlým prepadom dopytu po práci okamžite a reakcia bola miernejšia ako pri predchádzajúcich útlmoch. Zo strany zamestnávateľov prichádzalo k redefinovaniu foriem výkonu práce

prechodom na prácu z domu. Tieto opatrenia však neboli aplikovateľné naprieč všetkými odvetvami. Najciteľnejšie boli zasiahnuté priemysel, stavebníctvo a obchod. Najväčší relatívny pokles zaznamenali ubytovacie služby. I keď nástup poklesu zamestnanosti prišiel pomerne rýchlo s omeškaním najviac dvoch štvrtrokov, tento pokles zmiernoval rast zamestnanosti zaznamenaný v odvetviach s vysokým zastúpením verejného sektora, informáciách a doprave. Pokles dopytu po pracovnej sile čiastočne zmiernuje súčasný pokles jej ponuky vzhľadom na demografický faktor.

Záver

Slovenský trh práce v rámci EÚ ovplyvňujú viaceré významné faktory – globalizácia, starnúca spoločnosť alebo rýchle technologické zmeny ako digitalizácia a robotizácia. Tie sú zatiaľ drahé a vyžadujú ľudí so špecifickými zručnosťami, takže zamestnávateľia stále váhajú, či prijať automatizáciu a rozlúčiť sa s pracovníkmi. V krátkodobom horizonte je budúcnosť práce pozitívna; väčšina zamestnávateľov očakáva, že automatizácia a digitalizácia prinesie nárast zamestnanosti. Osemdesiattri percent má v úmysle zachovať alebo zvýšiť počet zamestnancov a zvyšovať ich kvalifikáciu v budúcich dvoch rokoch. Len 12 % zamestnávateľov plánuje zníženie v dôsledku automatizácie.

Najväčším problémom mladých ľudí na slovenskom trhu práce je (a to i v rámci medzinárodného porovnania) nízka zamestnanosť. Vzhľadom na špecifiká pri zamestnávaní mladých ľudí je vývoj zamestnanosti oveľa citlivejší na cyklické výkyvy ekonomiky. Neaktívnymi na trhu práce je vyše 63% mladých ľudí so základným vzdelaním. Neproporcionálne nízko sú mladí zamestnanci zastúpení v odborných profesiách, technických odboroch alebo legislatíve. Mladí ľudia sú takisto vystavení vyššiemu riziku prechodu nezamestnanosti do dlhodobej formy. Základné vzdelanie pri súčasných potrebách trhu práce predstavuje veľkú prekážku pri aktívnej integrácii do pracovného trhu.

Potreby trhu práce v súčasnom období sú determinované dlhodobými trendmi, ako aj krátkodobými šokmi v ekonomike. K tým posledným treba zaradiť predovšetkým ekonomický pokles spojený s COVID-19. Mnohé zmeny (ako napr. častejšie využívanie práce z domu) boli zamestnávateľmi deklarované ako trvalé alebo dlhodobejšieho charakteru. Pre prognózovanie trhu práce to predstavuje potenciálnu výzvu v podobe neistoty ohľadom preferovanej vekovej a vzdelanostnej štruktúry zamestnancov a pracujúcich v budúcnosti. Málo preskúmaným fenoménom v podmienkach Slovenska je aj polarizácia činností do skupín veľmi vysoko a veľmi nízko kvalifikovaných, pričom zanikajú činnosti s potrebnou strednou kvalifikáciou. Takémuto vývoju budú v budúcnosti čoraz intenzívnejšie čeliť práve mladí ľudia.

Politiky založené na detailných odvetvových analýzach zamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí predchádzajú neefektívnemu vynaloženiu finančných prostriedkov na prípravu absolventov pre trh práce v oblastiach bez perspektívy, mrhaniu ekonomickým potenciálom krajiny a ušetreniu nákladov na riešenie dôsledkov týchto systematických nedostatkov v sociálnej oblasti.

Zdroje

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189.

Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. American economic review, 99(2), 58-63.

KOZ SR. Luptáčik M. a kol. (2020). Hospodárske a sociálne dopady Priemyslu 4.0. Veda, Bratislava.

Livanos, I. and Ravanos, P. (2021). Job loss and COVID-19: do remote work, automation and tasks at work matter? Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop working paper; No 4.

Trexima (2018). Prognózy vývoja trhu práce. <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/np-prognozy-vyvoja-trhu-prace-sr-ii/vystupy-z-projektu.html>

Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat>

OECD. <https://data.oecd.org/>