

Trendy formujúce budúcnosť práce v stred. a vých. Európe

Prognostická správa od
FutureStation.ro



Predslov

Do akej miery automatizácia a digitalizácia zmenia naše pracovné miesta v nasledujúcich rokoch, aké zručnosti musíme rozvíjať, aby sme udržali krok s neustále sa meniacim svetom práce alebo ako flexibilní a ekologickí zamestnávateľia musia byť, aby prilákali zamestnancov, to sú niektoré z trendov, ktorými sa zaoberáme v správe „**Trendy formujúce budúcnosť práce**“.

História nám dáva nápovedu: v konkurenčnom svete víťazia tí, ktorí skôr prijímajú, ako ignorujú známky zmeny. Cieľom projektu WorkTransitionCEE je zdôrazniť, aké kritické budú nasledujúce roky pre zmenu zamestnania v novom svete práce a aký dôležitý je silný európsky sociálny dialóg na lepšie zvládnutie výziev digitalizácie a optimalizáciu jej výhod. So správnymi stratégiami môže digitalizácia a automatizácia viesť k prosperujúcim zamestnávateľom a zamestnancom.

Touto správou chceme podnietiť rozhovory a nápady, ako môžeme zabezpečiť, aby stredná a východná Európa vyhrala a zostala konkurencieschopná prostredníctvom adaptácie a experimentovania.

Nie sme tu, aby sme povedali, že to bude ľahké, veľa pracovníkov stále smeruje na Západ, zatiaľ čo populácia doma starne. Stačia roboty na vyplnenie deficitu alebo hľadáme viac ľudskej energie na východe? Ako zmiernime riziko polarizácie medzi globálnou technologickou elitou a tými, ktorých schopnosti sa ukážu ako zastarané s významnými sociálnymi a ekonomickými dôsledkami. V dôsledku pandémie spoločnosti aj zamestnanci odlišne vnímajú to, kde a ako pracujeme. Čo robí prácu a pracovisko zmysluplnými najmä pre tých, ktorí môžu pracovať odkiaľkoľvek pre každého? Toto je len pár otázok na zamyslenie, ďalšie prídu po prečítaní tejto správy.

Máme dôvody byť optimistickí, pokiaľ ide o budúcnosť, budúcnosť spájajúcu prácu a život, technológiu a ľudskú interakciu, ekonomiku a spoločnosť, ale pozitívne scenáre, v ktorých všetky tieto prvky nájdú rovnováhu, by mohli byť možné prostredníctvom spolupráce. Ako sociálni partneri máme schopnosť spolupracovať a v žiadnom prípade netvoríme budúcnosť práce v strednej a východnej Európe.

Túto správu zastrešuje WorkTransitionCEE – projekt spolufinancovaný Európskou úniou, ktorý spája šesť reprezentatívnych sociálnych partnerov z Rumunska, Maďarska a Slovenska (zamestnávateľia aj zástupcovia zamestnancov), aby lepšie pochopili riziká, výzvy a príležitosti Industry 4.0. pre zmenu zamestnania v strednej a východnej Európe.

WorkTransitionCEE Konzorcium

- Concordia Employers' Confederation (Rumunsko) – Project Coordinator
- The National Trade Union Block (Rumunsko)
- Business Hungary (Maďarsko)
- <https://vasasok.hu/index.php/en/> (Maďarsko)
- The National Union of Employers (Slovensko)
- Independent Christian Unions of Slovakia (Slovensko)

Pre viac info o WorkTransitionCEE projekte navštívte www.worktransition.eu

O čom sa dočítate?



Práca už nikdy
nebude rovnaká **04**

Predvídanie & náhľad
do budúcnosti **05**

Trendy formujúce
budúcnosť práce **06**

Predstavy možných
budúcich scenárov **34**

Podakovanie **36**

Práca už nikdy nebude rovnaká

Svet sa neustále vyvíja a s ním aj práca.

To, čo dnes poznáme a ako si predstavujeme „prácu“, sa môže líšiť od toho, ako bude vyzeráť v budúcnosti. Poháňaná ekonomickými, legislatívnymi a politickými faktormi, sociálnymi a kultúrnymi zmenami, technologickým pokrokom a digitalizáciou či klimatickou krízou bude práca so všetkým, od pracovného priestoru po pracovnú silu, čoraz zložitejšia.

Táto rastúca komplexnosť vytvára nové výzvy pre zamestnancov, ako aj pre zamestnávateľov. Zamestnanci sa budú musieť ešte viac zapájať do celoživotného vzdelávania (LLL) – držať krok s pracovnými zmenami a neustále si aktualizovať svoje zručnosti, aby sa na trhu práce udržali.

Zamestnávatelia zároveň budú musieť venovať väčšiu pozornosť potrebám ľudí v organizácii – jednak potrebám súvisiacim s úspešným plnením ich úloh, ale aj tým osobným, aby si udržali svoju pracovnú silu a zvýšili atraktivnosť ich práce pre nových zamestnancov.

So všetkými týmito zmenami je ťažké predstaviť určitý smer k horizontu. Otázok môže byť množstvo. Bude umelá inteligencia a automatizácia čoraz rozšírenejšia? Povedie táto zmena k novým pracovným miestam alebo novým požiadavkám na zamestnanie? Ako bude vyzeráť pracovné prostredie 4 generácií? Zatiaľ nemáme odpovede na všetky tieto otázky, no táto správa obsahuje určité smerovanie, ktoré by nás mohlo viesť pri hľadaní cesty.



Pohľad do budúcnosti alebo predvídanie je niečo, čo môže robiť každý z nás!

Moderná neuroveda nás naučila, že pre ľudí je premýšľanie o budúcnosti výsledkom evolúcie. Naše mozgy možno považovať za predpovedné motory, ktoré si vyberajú, kedy a ako dlho budeme premýšľať o tom, čo bude ďalej, a ako ďaleko dopredu to predvídať. Či chceme alebo nie, my ľudia sme prirodzení, automatickí futuristi.

Predvídanie je participatívny proces, ktorý zahŕňa skenovanie horizontu/trendov a plánovanie stratégie. Disciplína predvídania môže byť nápomocná pri pochopení toho, ako sa svet okolo nás mení, pri zvládaní neistôt a pri identifikácii relevantných príležitostí. Využitím predvídavosti sa môžu organizácie lepšie vyrovnávať s neznámym, predvídať zmeny a pripraviť sa na budúcnosť. Na účely tohto materiálu sme použili metodológiu a nástroje predvídania na skenovanie a identifikáciu relevantných trendov a signálov zmien pre budúcnosť práce.



„Náš druh je nesprávne pomenovaný. Hoci homo sapiens definuje ľudské bytosti ako múdre, to, čo ľudia robia obzvlášť dobre, je nahládanie do budúcnosti. Sme homo prospectus.”

M. E. P. SELIGMAN
“Homo Prospectus”

Predvídanie alebo ako sa pozerať na budúcnosť



Trendy formujúce budúcnosť práce

Trendy vnímame ako cesty rozvoja. Pomáhajú nám pochopiť zložitosť okolitého sveta a poskytujú platformu pre konanie a rozvoj strategických reakcií.

Analýza trendov je veľmi užitočná na začiatku procesov orientovaných na budúcnosť, pretože poskytuje rámec, ktorý organizácie musia brať do úvahy vo svojich procesoch.

Rozhodli sme sa ďalej zamerať na 5 kľúčových trendov, ktoré by mohli viesť k zmenám v pracovnej oblasti budúcnosti v Strednej a východnej Európe.

Pri „čítaní“ týchto nových trendov si položte otázku:

01. Ako tieto trendy ovplyvňujú to, ako ľudia uvažujú o status quo?

02. Ako tieto trendy ovplyvnia vašu organizáciu v súčasnosti a v budúcnosti?

03. Ako môžete túto záležitosť komunikovať takým spôsobom, aby ľudia pochopili, že je dôležité konať podľa týchto trendov?

04. Aké sú vaše možnosti, ako sa dnes správať podľa týchto trendov?





Spolupráca stroja a človeka



Demograslobodní



Účelové podnikanie



Decentralizácia prebieha



Predvolene na transparentno



Ako sa orientovať v tejto ďalšej časti:

Každý trend prichádza s **popisom** a relevantnými **údajmi**, ktoré podporujú vznik zmeny. Okrem toho boli zohľadnené citácie z rozhovorov s odborníkmi v tejto oblasti.

Pre každý trend ilustrujeme určité **signály zmien** - príklady konkrétnych prejavov takéhoto trendu, ktoré už pozorujeme v Európe / Globálne, ale aj v Strednej a východnej Európe - so zameraním na Rumunsko, Slovensko a Maďarsko.

Okrem toho sme analyzovali potenciálne dôsledky takéhoto trendu na **PRACOVNÉ miesto** a **PRACOVNÚ silu**.

Tento trend je o vplyve robotizácie, automatizácie a digitalizácie na budúcnosť práce a následnom prelínaní spolupráce človek-stroj.

Digitálna transformácia je téma, o ktorej sa v dnešných spoločnostiach čoraz viac diskutuje, pretože jej dôsledky sa neprejavujú len na mikroúrovni, ale venujú sa len určitým oblastiam, akými sú vzdelávanie, práca alebo zdravie. Je to však niečo, čo robí zmeny na makroúrovni. Ak sa technológia mení, ľudia sa musia vzdelávať, aby ju mohli používať, či už hovoríme o študentoch, zamestnancoch alebo maloobchodných zákazníkoch. To zahŕňa nové sociálne politiky a opatrenia, ktoré nás majú pripraviť na komplexnejšiu a technologicky poháňanú budúcnosť.

A nielen zamestnanci budú musieť zmeniť spôsob práce, ale aj zamestnávateľia a práca na oveľa vyššej úrovni sa bude musieť prispôbiť novým zmenám, ktoré prináša digitálna transformácia. To v prípade, že chceme, aby bol prechod na nové komplexné technológie prínosom a maximalizovali sa výhody digitalizácie.

„Pred 3 rokmi použilo japonské združenie zamestnávateľov pojem Industry 4.0. Teraz používajú termín spoločnosť 5.0, čo naznačuje, že ak naozaj chceme efektívne využívať túto novú technológiu, musíme zmeniť organizáciu práce, štruktúru zamestnanosti.[...] Musíme si uvedomiť, že sa vyvíja nový model práce, nielen technológia.“

MAKÓ CSABA, Inštitút informačnej spoločnosti, Univerzita verejných služieb, Budapešť

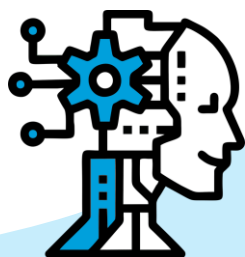


Spolupráca človeka a stroja

Neľudský posun v práci

Európska komisia prezentovala nasledujúce štatistiky:

- **4 milióny priemyselných robotov**
Očakáva sa, že sa do roku 2022 ich začnú používať na celom svete
- **AI (umelá inteligencia) má potenciál zdvojnásobiť ročné tempo hospodárskeho rastu do roku 2035**
- **V dôsledku digitalizácie sa za posledné desaťročie vytvorili v EÚ 2 milióny nových pracovných miest** a do roku 2030 sa očakáva 1,75 milióna nových pracovných miest v oblasti IKT



Digitálni vyzývateľia vo výskume Strednej a Vých.

Európe uskutočnenej

McKinsey dospeli k záveru, že:

- **50-54% pracovného času** sa venuje činnostiam, ktoré by sa dali **automatizovať**
- **4.0 – 4.4 milióna pracovných miest by sa mohlo automatizovať** 2030 do roku 2030 pomocou súčasných technológií
- **Sektory, ktoré sú na strednej úrovni digitalizácie** (digitálni nasledovníci): výroba, maloobchod, financie a profesionálne služby
- **Sektory, ktoré sú digitálnymi nováčikmi** (najmenšia prítomnosť digitalizácie): preprava, zdravotníctvo, školstvo

V RUMUNSKU

- **49% pracovného času** sa venuje činnostiam, ktoré by sa dali **automatizovať**
- **2.0 milióna pracovných miest** by sa mohlo **automatizovať** do roku 2030 pomocou súčasných technológií
- **Sektory, ktoré sú na strednej úrovni digitalizácie** (digitálni nasledovníci): maloobchod, financie a profesionálne služby, preprava
- **Sektory, ktoré sú digitálnymi nováčikmi:** zdravotníctvo, školstvo, výroba

V MAĎARSKU

- **48-53% pracovného času** sa venuje činnostiam, ktoré by sa dali **automatizovať**
- **1.2 miliónov pracovných miest** by sa dalo **automatizovať** do roku 2030 pomocou súčasných technológií
- **Sektory, ktoré sú digitálnymi nasledovníkmi:** financie, poľnohospodárstvo
- **Sektory, ktoré sú digitálnymi nováčikmi:** zdravotníctvo, školstvo, výroba, maloobchod, profesionálne služby, preprava

NA SLOVENSKU

Aby bol prechod dobre štruktúrovaný a dôkladný, musí sa robiť postupne. Ide teda o zdĺhavý proces, počnúc očakávaním zmeny a hľadaním nových pracovných variantov, až po ich implementáciu, ich pozorovanie a vyhodnocovanie. Európski medzisektoroví sociálni partneri spísali rámcovú dohodu, ktorá podrobne popisuje tieto fázy procesu digitálnej transformácie. ([LINK](#))

Roboti nám nevezmú prácu!

Toto je dôležitý aspekt, ktorý treba zopakovať. Automatizácia viedla k zániku určitých pracovných miest, no zároveň vytvorila nové. Pri pohľade do budúcnosti Svetové ekonomické fórum predpovedá, že do roku 2025 bude vďaka technológiám vytvorených 97 miliónov nových pracovných miest, pričom 85 miliónov pracovných miest zanikne v dôsledku automatizácie ([LINK](#)). Výzvou je, že profesionáli / zamestnanci sa budú musieť neustále učiť o technologických inováciách a byť schopní používať digitálne nástroje.





To, čo už vidíme sa diať

Európska komisia sa zaviazala vytvoriť **Európu pripravenú na digitálny vek** tým, že ľuďom, podnikom a administratíve poskytne novú generáciu technológií. ([LINK](#))

Navyše nižšie uvádzame niekoľko signálov zmien a konkrétnych prejavov tohto trendu – konkrétne iniciatívy rôznych spoločností z rôznych odvetví, všetky zo strednej a východnej Európy:

- ### Signály zmeny v Str. a Vých. Európe

 - **Wiener Linien (AT)** poverila Siemens Mobility dodávkou 34 plne automatizovaných súprav metra – projekt metra bez vodiča, ktorý bude premávať vo Viedni. Slovenský tím má na starosti konfiguráciu AFF (Application Fahrren), návrh a testovanie softvéru. ([LINK](#))
 - **UiPath (RO)** je globálna softvérová spoločnosť, ktorá vyvíja platformu pre RPA – robotickú automatizáciu procesov ([LINK](#))
 - **Photoneo (SK)** sa podieľa na vývoji 3D skenerov a kamier pre integráciu do priemyselných robotov ([LINK](#))
 - **Raiffeisen Bank (RO)** pilotuje agentúry bez pokladníkov – júl 2021 ([LINK](#))
 - **Robotec (SK)** ponúka komplexné riešenia vo všetkých fázach implementácie robotických a automatizačných technológií do praxe ([LINK](#))
 - **Happy Recruiter (RO)** vyvinul Dora, náborového robota, Dora sa prispôbuje každému pohovoru pomocou umelej inteligencie/inteligentnej automatizácie a vykonáva stovky pohovorov súčasne ([LINK](#))
 - **Slovenská sporiteľňa bank (SK)** víta Vesnu, 3D holografickú bankárku, ktorá pomáha klientom tým, že odpovedá na ich otázky. ([LINK](#))
 - **Almotive (HU)** má dôležité portfólio softvéru, nástrojov a hardvérových produktov doplnených o proprietárne nástroje na správu údajov, ktoré zákazníkom umožňujú rýchlo vyvíjať a nasadzovať funkcie automatického riadenia výroby ([LINK](#))
 - **Daimler (HU)** investovala do vysoko robotizovanej továrne – Mercedesu – v Kecskeméte, kde sú diely automobilov transportované robotmi z logistickej zóny na montážne linky ([LINK](#))

Pracovisko

Budúce pracovisko, poháňané technológiou, umožňuje a **inšpiruje ľudí, aby prácu robili čo najlepšie** – komunikovať, spolupracovať a riešiť problémy. Prehľbuje angažovanosť, zvyšuje produktivitu a vytvára efektivitu.

Nižšie uvádzame niektoré **z aspektov, ktoré sa objavujú v budúcnosti pracovísk**, pri ktorých hovoríme o robotizácii, automatizácii alebo digitalizácii:



Flexibilné a prepojené pracovisko

V ére hybridnej práce je prepojené pracovisko nevyhnutné pre produktívne a úspešné podnikanie. Prepojené pracovisko integruje rôzne technologické nástroje, takže každý môže efektívne komunikovať a spolupracovať: tento zdieľaný systém výrazne uľahčuje riadenie pracovnej sily, ktorá pracuje v pracovnom priestore aj mimo neho.

INSPIRATION Rumunský startup Octonius – platforma digitálneho pracoviska a riadenia práce.(LINK)



Komunita na pracovisku

Zamestnávateľia majú tendenciu súťažiť o talenty zdôrazňovaním angažovanosti zamestnancov, skúseností na pracovisku a firemnej kultúry, keďže puto medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa v poslednom desaťročí zintenzívnilo.

Mnoho spoločností predtým využívalo fyzickú kanceláriu na vytvorenie zmyslu pre komunitu a ponúkalo atraktívne výhody v kancelárii. Teraz zohráva pri dosahovaní tohto cieľa väčšiu úlohu technológia.

INSPIRATION TEEM – aplikácia pre spolupracujúce komunity (LINK)



Fygitálna spolupráca

Tradičná fyzická spolupráca zaznamenala v posledných rokoch posun smerom k digitálnym zážitkom, fyzické plus digitálne sa stali „fygitálnymi“. Pandémia Covid-19 otvára nový digitálne orientovaný spôsob zapojenia a spolupráce. Kolaboratívne človek-stroj alebo cobot predstavujú novú sféru rýchlo rastúceho trhu priemyselnej robotiky. Vďaka technologickému pokroku sa aplikácie kolaboratívnych robotov (cobotov alebo co-botov) stali realitou v mnohých výrobných závodoch a logistických centrách.

S výhodami zvyšovania flexibility, zlepšovania efektívnosti výroby a znižovania prevádzkových nákladov boli priemyselné roboty nasadené na pomoc ľudskej pracovnej sile a na udržanie konkurencieschopnosti výrobcov na globálnych trhoch.

INSPIRATION Cobotware, prvá rumunská spoločnosť špecializujúca sa na kolaboratívne roboty (LINK)

PRACOVNÁsilasila

S pokrokom technológií sa objavujú nové profesie a nové spôsoby podnikania. A s nimi aj **nové zručnosti, ktoré budú predstavovať diferenciačný prvok medzi zamestnancami.**

Z nich sme nižšie spomenuli 2 špecifické technické zručnosti, ktoré odborníci spolu s podnikmi a vládami môžu – a musia – spolupracovať na riešení tohto prechodu, potrebe zvyšovania kvalifikácie a následne aj na osvojení si pozitívnych spoločenských výhod spolupráce medzi ľuďmi a strojmi. . Podľa Správy o budúcnosti pracovných miest 2020 od Svetového ekonomického fóra bude do roku 2025 potrebovať rekvalifikáciu 50 % všetkých zamestnancov ([LINK](#)).



Spriatelenie sa so strojmi

Všetok technologický vývoj, prístup k údajom, digitalizácia spôsobujú zmeny na úrovni interakcie.

Pri pohľade do budúcnosti sa pracovníci budú musieť spriatelíť so strojmi a lepšie sa zoznámiť s digitálnymi nástrojmi a aplikáciami. S touto pomocou môžu zamestnanci pridať väčšiu hodnotu k ľudským zručnostiam, ako sú empatia, emócie, vyjednávanie, ktoré nemožno nahradiť technológiou.



Ovládanie práce s dátami

Dáta sú viac než len jednoduché súbory čísel. Za nimi sú skryté príbehy, ktoré môžu poskytnúť cenné poznatky. Veľmi dôležitou zručnosťou v budúcnosti bude teda schopnosť porozumieť údajom a tomu, čo sa s nimi dá robiť.

INSPIRATION Maďarský startup TrustChain vyvinul bezpečnú digitálnu zmluvnú platformu, ktorá pomáha spoločnostiam s automatizovanou identifikáciou klientov, uzatváraním zmlúv a financovaním obchodu, čím sa výrazne znižuje čas strávený administratívnymi a každodennými právnymi činnosťami ([LINK](#))

INSPIRATION Maďarská spoločnosť Answer Miner je prieskumná platforma a platforma na vizualizáciu údajov pre marketingových a obchodných analytikov na skúmanie korelácií, vytváranie informačných panelov a prediktívnej analýzy ([LINK](#))

INSPIRATION Univerzita Babeş-Bolyai (Rumunsko) spolu s Banca Transilvania spustila magisterský študijný program Data Science for Industry and Society. Jeho účelom je pripraviť študentov na pracovné miesta budúcnosti tým, že im poskytne príležitosť získať technické osvedčenia pre pracovné miesta ako vizuálny / štatistický obchodný analytik, špecialista na strojové učenie alebo spracovanie prirodzeného jazyka. ([LINK](#))

PRACOVNÁ sila

Práca je čoraz inteligentnejšia, takže s ňou musíme držať krok!

Vzhľadom na dnešný rast a zmeny v pracovnom prostredí sa aj zamestnanci musia naučiť určité zručnosti, aby mohli pracovať so strojmi. Pozrime sa na niektoré údaje, aby sme videli, aká je situácia v Rumunsku, Maďarsku a na Slovensku.

Podľa DESI 2021...

RUMUNSKO sa umiestnilo na

27. mieste z 27

členských štátov EÚ a na **26. mieste z hľadiska ľudského kapitálu** s podpriemerným skóre pre väčšinu ukazovateľov.

Za zmienku stojí, že Rumunsko je na **4. mieste v počte absolventov v IT**, no nedostatok špecialistov v tejto oblasti obmedzuje schopnosť krajiny inovovať a maximalizovať výhody digitálnej transformácie.

MAĎARSKO sa umiestnilo na

23. mieste z 27

členských štátov EÚ a **22. n z hľadiska ľudského kapitálu** s podpriemerným skóre pre väčšinu ukazovateľov.

Len 49 % Maďarov má aspoň základné digitálne zručnosti, čo je výrazne pod priemerom EÚ 56 %. Úroveň digitálnych zručností je relatívne nízka.

SLOVENSKO sa umiestnilo na

22. mieste z 27

členských štátov EÚ. **54 % Slovákov má aspoň základné digitálne zručnosti a 27 % má nadzákladné digitálne zručnosti v porovnaní s 56 % a 31 % v priemere EÚ.**

6%

podnikov poskytujúcich školenia v oblasti IKT v Rumunsku v roku 2020, čo je o 14 percentuálnych bodov menej ako priemer EÚ, ktorý je 20 %

16%

podnikov poskytujúcich IKT školenia v roku 2020 v Maďarsku a na Slovensku



Štatistiky ukazujú nízky počet ľudí s digitálnymi zručnosťami. Alebo v tejto fáze digitálnej expanzie musíte mať takéto zručnosti. Podpora poskytovaná zamestnancom na osobný rozvoj je zároveň pod európskym priemerom.

Ak chceme, aby nás budúcnosť nezaskočila a aby sme mali aj naďalej kvalifikovanú pracovnú silu, dôležitým krokom by bola investícia do programov zameraných na zlepšenie praktických zručností a do programov odborného vzdelávania.

Nevyhnutné sú aj programy odborného vzdelávania. Pri niektorých zamestnaniach nestačí len ovládať niektoré zručnosti, ale vedieť ich aj aplikovať v praxi.

Zamestnanci potrebujú podporu a investície do takýchto programov môžu viesť k premene zamestnanca so základnými znalosťami na skutočného profesionála, ktorý prácu ovláda.

Študijný prípad

Prechodové kolektívy, tiež nazývané „Transco“, je nový systém vytvorený spoločne so sociálnymi partnermi ako súčasť plánu France Relance. Jeho cieľom je podporovať profesionálnu mobilitu, najmä medzi sektormi, a rekvalifikáciu v rozsahu územia. Aj tento program umožňuje zamestnancom prístup k certifikačným školeniam alebo validácii nadobudnutých vedomostí smerom k sľubnej profesii podľa vlastného výberu pred prijatím do spoločnosti v danom území bez toho, aby museli prejsť obdobím nezamestnanosti. Počas školenia Transco zabezpečuje odmeňovanie zamestnancov.

Viac podrobností nájdete [tu](#).



„Verím, že skutočným prínosom pre budúcnosť európskeho trhu práce a pracovnej sily je odborné vzdelávanie.“

RADU COMSA, Koordinátor oddelenia vzdelávania a školenia BNS Rumunsko

Do roku 2050 by Európa mohla čeliť nedostatku pracovnej sily vo výške približne 35 miliónov pracovníkov, čo predstavuje 15 % celkového dopytu (OECD).

OECD ďalej hovorí o fenoméne „stlačeného stredú“, čo znamená výrazné zníženie počtu pracovných miest v skupine stredne kvalifikovaných pracovníkov. nedostatok a prebytok pracovnej sily takéhoto rozsahu bude mať nevyhnutne negatívny vplyv na rast; v kombinácii s nákladmi na verejné blaho spojené so starnutím populácie a odlivom mozgov sa zdajú byť spoľahlivým receptom na spomalenie ekonomiky.

Jedným z populárnych riešení je rozmanitejší a inkluzívnejší trh práce. Taký, ktorý umožňuje a podporuje všetky osoby v produktívnom veku, aby sa zapojili do platenej práce, a zároveň poskytuje rámec pre ich rast. Ženy, mladí ľudia, starší pracovníci a pracovníci s nízkou kvalifikáciou sú v súčasnosti nedostatočne zamestnaní v rôznych odvetviach a hospodárstvach.

GENDER PAY GAP

- **2.4% Rumunsko**
- **15.8% Slovensko**
- **17.2% Maďarsko**

Vysvetlenie štatistiky



Bez DEMOFRAFIE

Rôznorodý posun v práci

DEMOGRAFICKÉ STARNUTIE

STRIEBORNÁ ekonomika

Keďže percento staršej populácie sa zvyšuje, v budúcnosti by sme mohli v ďalších rokoch vidieť v pracovnej sile viac seniorov

30%

z celkovej populácie Rumunska budú do roku 2050 tvoriť ľudia 65+ ([LINK](#))

29.4%

obyvateľov Maďarska budú do roku 2050 tvoriť ľudia 65+ ([LINK](#))

1.6

produktívneho veku bude v roku 2070 na Slovensku pre každého človeka nad 64 rokov ([LINK](#))

ODLIV MOZGOV

40%

Rumunov s vyšším vzdelaním žije v zahraničí ([LINK](#))

50-70%

maďarských emigrantov sú vo veku 20-39 rokov a majú vysoké vzdelanie. Len v samotnej Budapešti je tiež 18 000 neobsadených pracovných miest v súkromnom sektore ([LINK](#))

15.000

Slovákov opúšťa krajinu každoročne od roku 2005. Zo Slovenska odišiel každý 10. absolvent vysokej školy, čo predstavovalo cca. 12 – 14 % absolventov ([LINK](#))

„Problém s odlivom IT mozgov je v tom, že títo ľudia nemusia fyzicky opustiť krajinu. Tí, ktorí opúšťajú krajinu, to robia pre systémy zdravotníctva a školstva. Odkedy sa však práca na diaľku stala štandardom, ľudia si uvedomili, že môžu mať približne rovnaký plat ako v cudzine, no zostávajú doma, v Rumunsku. A začíname mať migráciu z miestneho IT sektora ľudí, ktorí zostávajú v krajine.“

ION MOLDOVEANU, člen predstavenstva, Asociácia zamestnávateľov softvérového priemyslu a služieb (ANIS)

Signály ukazujú, že v nasledujúcom desaťročí sa ľudia budú naďalej oslobodzovať od demografických predpokladov týkajúcich sa rasy, pohlavia, veku a ďalších.

Európsky trh práce sa tak posúva smerom k väčšej rozmanitosti a inklúzii. Výsledkom by mohla byť väčšia medzigeneračná spolupráca a výmena, ale aj vyššia úroveň prisťahovalcov..

- **6/10 Rumunských podnikateľov** uviedlo, že sú ochotní najať pracovníkov zo zahraničia ([LINK](#))
- **100.000 nových imigrantov** očakáva sa, že budú prijatí v roku 2022 na rumunský trh práce, aby pokryli nedostatok v oblastiach, ako je výstavba budov, ciest, reštaurácií, cestnej dopravy, hotelov a pekární ([LINK](#)) Ukrajinskí utečenci sa do tohto kontingentu nepočítajú.
- **NGO program “Vráť sa domov mladý človek”**, bol program organizovaný neziskovou organizáciou Országos Foglalkoztatási Közhaszú KFT – OFA (Národná nadácia zamestnanosti). Zamerala sa na mladých maďarských profesionálov žijúcich v Spojenom kráľovstve. ([LINK](#))
- **LEAF platform Slovak Global Network** ktorej cieľom je ďalej napredovať a aktívne sa venovať téme slovenského „odlivu mozgov“. Platforma má tiež za cieľ zmapovať komunitu Slovákov v zahraničí a dať im možnosť aktívne sa podieľať na formovaní svojej domovskej krajiny ([LINK](#))
- **LoginRO** je IT trh práce a portál na „propagáciu Rumunska ako zdroja talentov a skvelých príležitostí“ pre túto profesionálnu kategóriu. Cieľom platformy je spojiť zamestnávateľov a IT talenty a vytvoriť „relevantnú a funkčnú sieť pre miestny technologický priemysel.“([LINK](#))

PRACOVNÁ sila

Ľudia budú aj naďalej žiť bez demografie, takže tímy na pracovisku budú oveľa rozmanitejšie.

Fakt, ktorý prináša výhody. Napríklad viacgeneračný tím vám môže priniesť 2 prvky súčasne: inovácie a skúsenosti. Mladšie generácie využívajú svoju kreativitu a prichádzajú s novými nápadmi po analýze súčasných trendov, zatiaľ čo staršie generácie s rozsiahlejšími pracovnými skúsenosťami prichádzajú s cennejšími poznatkami a postrehmi.

Štúdia vykonaná spoločnosťou Randstad Workmonitor zaraďuje Rumunsko na prvé miesto, pokiaľ ide o ocenenie skutočnosti, že príslušnosť k viacgeneračnému tímu ich vedie k tomu, aby prispievali inovatívnymi nápadmi a riešeniami. Ich percento je 91 % v porovnaní s celosvetovým priemerom 85 %. Rumunskí zamestnanci si zároveň všímajú ľahkú komunikáciu so svojimi kolegami bez ohľadu na to, ku ktorej generácii patria.

→ Viac nájdete v správe.

Čo už vidíme sa diať

- **Iniciatíva, ktorá podporuje medzigeneračnú spoluprácu pri obnove mestskej spoločnosti v Kazincbarcike (HU)** Staršia generácia ponúka dobrovoľníkov pri vzdelávaní znevýhodnených detí, ktoré potrebujú viac starostlivosti ako je priemer. Starší odovzdávajú deťom kultúrne hodnoty ale aj posilňujú ich sebavedomie. ([LINK](#))

- **Women Business Angels (SK)** – ženské anjelské investorky, ktoré majú záujem investovať svoje odborné znalosti, čas a peniaze do (ženských) mužských startupov ([LINK](#))

- **Voľné pozície v slovenských firmách** budú dostupné pre ukrajinských utečencov ([LINK](#))

- **University for Seniors (RO)** je priekopnícky projekt v Rumunsku, ktorý sa zameriava na seniorov. ([LINK](#))

- **Starbucks (MEX)** otvára kaviareň prevádzkovanú výlučne seniormi ([LINK](#))

- **AGE Platform Europe** je európska sieť neziskových organizácií pre ľudí vo veku 50+, ktorej cieľom je vyjadrovať a presadzovať záujmy 200 miliónov občanov vo veku 50+ v Európskej únii ([LINK](#))

- **The Diversity Charter (EU)** je dobrovoľná iniciatíva spoločností a organizácií na podporu inklúzie a diversity na pracovisku ([LINK](#))

- **Univerzita v Siegen (DE)**, vyvinula e-VITA Project virtuálneho kouča pre inteligentné starnutie ([LINK](#))

- **Správa Angagez 45+ report** (Rumunsko, 2021) stanovuje, že rok 2020 zažil najvýznamnejšiu kultúrnu zmenu (v zmysle diversity a inklúzie) za posledné roky ([LINK](#))



Sme svedkami prechodu od „obvyklého podnikania“ k „účelovému podnikaniu“. Tento trend vychádza z presvedčenia, že účel a zisk môžu existovať súčasne.

Ešte pred pandémiou boli organizácie v inflexnom bode, pokiaľ ide o ich úlohu v spoločnosti, a čelili tlaku, aby zvážili posun od akcionárskeho kapitalizmu. Aj keď stále nie je jasné, ako rýchlo sa táto destinácia dosiahne, už teraz môžeme byť svedkami zmien v postoji organizácií k environmentálnym, sociálnym a riadiacim otázkam. **Rámec ESG (Environmental, Social, Governance) nabera na sile!**

Definovanie a integrácia firemného účelu a cieľov ESG si bude vyžadovať, aby spoločnosti vyhodnocovali širokú škálu rozhodnutí prostredníctvom objektívu viacerých zainteresovaných strán, čo povedie korporácie k tomu, aby uprednostňovali skupiny, ktoré boli kedysi považované za netradičné alebo sekundárne zainteresované strany: zamestnanci, zákazníci, dodávatelia, komunity a iní členovia ako aj zvyšujúcimi sa požiadavkami primárnych zainteresovaných strán.

Zamestnanci napríklad začínajú venovať väčšiu pozornosť svojim pocitom a pohode v pracovnom prostredí. Otázka duševného zdravia zamestnancov sa tak v dnešnej spoločnosti dostáva do povedomia; teda núti organizácie zmeniť svoj prístup s cieľom vytvoriť priateľskejšie pracovné prostredie, miesto, kde sa pracovníci môžu cítiť bezpečne a zachovať si pozitívne myslenie.

Okrem toho tento prechod zahŕňa aj štruktúry a procesy, ktoré sú navrhnuté tak, aby zabezpečili zodpovednosť a transparentnosť.



Účelový biznis

Zmysluplný posun v práci

RIADIACI

Faktory a procesy riadenia pre rozhodovanie / Transparentná kultúra a pracovné prostredie

SOCIÁLNY

Starostlivosť o komunitu / Blaho pre zamestnancov / Rôznorodejšie a spravodlivejšie pracovné prostredie

ENVIROMENTÁLNY

Udržateľné podniky a pracoviská efektívne využívajúce zdroje



BIZNIS

K tomuto prechodu prispeli 3 faktory:

Generačná zmena



Každá generácia prichádza s vlastným súborom hodnôt a presvedčení. Špecifikom pre nové generácie sa považuje túžba lepšie chrániť prostredie, v ktorom žijú. Prečo? Pretože len v príjemnom a zdravom prostredí sa človek môže rozvíjať a krásne rásť. Napríklad na Slovensku 57 % mladých Slovákov myslí pri hľadaní práce na zmenu klímy.

1 z 2 Rumunov považuje firmy za „zodpovedné“ čo sa týka doba planéty a ľudí

Ambasada sustenabilitatii v Rumunsku, 2021

Podľa štúdie EY Romania sa **45 % respondentov domnieva, že ich zamestnávateľ by mal vytvoriť podporné programy** pre fyzické a duševné zdravie zamestnancov.

Viac info



Pandémia Covidu-19

Počas pandémie začali práce nadobúdať nové formy, od hybridného modelu po úplne vzdialený. Táto zmena viedla k vzniku nových požiadaviek od zamestnancov, ktorí, keď zistili, aké je to pracovať z domu, začali venovať viac pozornosti tomuto novému spôsobu vykonávania úloh. To preto, že môže byť pre nich vhodnejšie udržať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Rumuni boli počas pandémie najviac vystresovanými a ustráchanými zamestnancami v regióne, no len 4 % z nich sa obrátilo na psychológa

Employee Wellbeing (Blaho zamestnancov), Prieskum Unde lucram



Zvýšenie povedomia o klíme

Podľa prieskumu Eurobarometer (2020) 94 % občanov všetkých členských štátov EÚ deklaruje, že ochrana životného prostredia je pre nich dôležitá. Okrem toho 83 % opýtaných považuje európsku legislatívu pre starostlivosť o životné prostredie za nevyhnutnú.

Viac info

Podľa prieskumu, ktorý uskutočnila maďarská energetická skupina Alteo, **80 % opýtaných Maďarov súhlasí s tým, že ochrana životného prostredia je spoločnou zodpovednosťou našej spoločnosti ako celku.**

Viac info



Čo už vidíme sa diať

- Slovenský denník DenníkN** pomáha školám, vydáva manuály, príručky a distribuuje ich do škôl ([LINK](#))
- Slovenský startup Fuergy** vyvinul vlastné hardvérové zariadenie a softvér poháňaný AI s názvom „brAln“, ktorého cieľom je optimalizovať spotrebu energie ([LINK](#))
- O2 #DátujemeZodpovedne (SK)** podporuje dlhodobú celoštátnu kampaň proti hoaxom a dezinformáciám na internete ([LINK](#))
- Rumunská firma Autonom** spustila vôbec prvé dlhopisy s prepojením na udržateľnosť na rumunskej burze ([LINK](#))
- Maďarská plynová a ropná spoločnosť MOL** zverejnila svoju dlhodobú stratégiu 2030+ „Shape Tomorrow“. Ich záväzkom je transformovať tradičné prevádzky založené na fosílnych palivách na nízkouhlíkový, udržateľný obchodný model. ([LINK](#))
- Long Term Stock Exchange (US)** má byť alternatívnou burzou zameranou na dlhodobú tvorbu hodnoty. Spustil ho Eric Reis, autor knihy The Lean Startup (US) ([LINK](#))
- Via Bona Slovakia** je jedinečné ocenenie firiem za inšpiratívne príklady v oblasti zodpovedného podnikania a firemnej filantropie. ([LINK](#))
- WASE (UK)** pomáha výrobcem premeniť ich nevyhnutný odpad na bioenergiu ([LINK](#))
- EBRD** podporuje prvý zelený dlhopis vydaný rumunskou Raiffeisen Bank ([LINK](#))
- Bitpanda (RO)** ponúka svojim zamestnancom neobmedzené, plne platené voľno na odpočinok, dve hromadné rekreačné prestávky za rok a možnosť pracovať z miesta podľa vlastného výberu ([LINK](#))
- ING Bank (RO)** zavádza pilotný program, prostredníctvom ktorého si zamestnanci môžu zvoliť 2 nové spôsoby práce: 9 hodín práce denne na pol dňa voľna v týždni alebo úplné voľno raz za dva týždne. ([LINK](#))

Signály zmeny

PRACOVISKO

Organizácie začínajú vytvárať svoje vlastné mesto vo vnútri budov. Okrem klasických kancelárskych priestorov sa začínajú objavovať miestnosti určené na oddych zamestnancov ako kaviarne, knižnice či zelené vonkajšie terasy.

Priateľské prostredie, kde sa pracovníci môžu cítiť ako doma.



TBC Bank sa nachádza v Tbilisi v Gruzínsku, má štyri poschodia a má 11 rôznych zón, z ktorých každá má iný účel a prostredie, vrátane knižnice s učebnými materiálmi, kaviarne, coworkingových priestorov, osobného bankovníctva a výstavných siení. Priestor je navrhnutý tak, aby bol kolaboratívny, prívetivý a vzdelávací, ale vhodný aj pre sólo pracovníkov. ([LINK](#))



CTP, najväčší vlastník a developer priemyselných a logistických priestorov v strednej a východnej Európe, má od roku 2021 v Rumunsku druhú najvyššiu koncentráciu zelených budov (73 zelených budov, plocha 1,5 mil. m², 22 % z celkového počtu zelených budov, z Portfólia CTP. V roku 2021 bola CTP najväčším emitentom dlhopisov certifikovaných ESG v európskom sektore nehnuteľností ([LINK](#))



Einpark office building Slovakia získala v roku 2020 ako prvá administratívna budova na Slovensku certifikáciu LEED Platinum. Je to jedna z top 1% najudržateľnejších budov na svete. ([LINK](#))



Green Court Bucharest je priestor, ktorého cieľom je pomôcť zamestnancom naplno využiť ich potenciál v práci. Ponúka priateľský a pohodlný pracovný priestor s množstvom zelených plôch a relaxačným dvorom, ako aj šatne vybavené sprchami a parkoviskom pre bicykle. ([LINK](#))

PRACOVNÁ sila

Pohoda je kľúčovým faktorom, pokiaľ ide o produktivitu zamestnancov. Zamestnanec, ktorý sa v práci cíti bezpečne, sa môže viac sústrediť na to, čo musí robiť, a môže byť viac motivovaný na úspešné dokončenie úloh. Preto treba myslieť na duševné zdravie a chrániť ho.

Na úrovni strednej a východnej Európy sa viac ako 40 % respondentov domnieva, že práca z domu má pozitívny vplyv na ich duševné zdravie

Skanska prieskum S. a V. Európy
Dec 2021



Viac ako 40 % pracovníkov na celom svete zvažuje odchod zo zamestnania

Eurofound (2018), Burnout na pracovisku: Prehľad údajov a politických reakcií v EÚ, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg

„Keďže kvalifikovanej pracovnej sily je čoraz menej, každý zamestnanec je pre firmu dôležitejší. Zároveň, keďže uznávajú svoju vlastnú možnosť voľby, vidíme, že sa oveľa viac zameriavajú na sociálnu stránku podnikania a čerpajú z nej zmysel. Aby sa spoločnosť stala zmysluplnou, mala by dobre vysvetliť, aké sú jej ciele. To znamená, že si najmete niekoho, kto má na mysli rozvoj spoločnosti, aby priniesol výhody spoločnosti. Musíte povedať príbeh. Prečo by ľudia mali prísť k vám a nie k niekomu inému.“

EDUARD FLORIA, TF Líder
Zamestnanosť a sociálny dialóg,
Concordia

Niektoré iniciatívy v tomto smere sú:

- **Mindgram**, vedecky založená mobilná aplikácia pre úplnú duševnú pohodu, je zameraná na riešenie krízy produktivity a problémov so zdravím zamestnancov ([LINK](#))
- **Atlas App (RO)** je platforma, ktorá ponúka prístup k odborníkom na fyzické, duševné a emocionálne zdravie. Ich služby ponúkajú spoločnosti ako benefity pre svojich zamestnancov ([LINK](#))
- **Maďarská platforma Salarify** umožňuje zamestnancom okamžite získať prístup k svojim zarobeným, ale nevyplateným mzdám, aby sa zmiernil ich finančný stres, aby sa mohli viac sústrediť na prácu a byť viac produktívni a lojálni ([LINK](#))



36 mil

odhaduje sa, že toľkoto
pracovníkov EÚ vyskúšalo
prácu nezávislého
profesionála

Viac info

Decentralizácia

Decentralizovaný posun v práci

Viditeľným javom je tendencia trhu práce k decentralizácii, čo znamená, že hierarchické štruktúry nadobúdajú oveľa flexibilnejšie formy. V takýchto podnikoch už neexistuje jediný šéf, ktorý by mal plnú rozhodovaciu právomoc. Dôraz sa kladie na spoluprácu a myšlienku, že všetci členovia organizácie tvoria tím a musia spolupracovať, aby odvedli čo najlepšiu prácu.

Rozvíjajúce sa technológie, ako je blockchain, uprednostňujú vznik decentralizačných štruktúr.

e.g. **DAOs - Decentralized Autonomous Organizations.**

Okrem decentralizácie vnútornej organizácie sa však decentralizácia prejavuje aj vo vzťahu k trhu práce. Tak sa katalyzuje práca nezávislých profesionálov. Znamená to, že čoraz viac spoločností hľadá pomoc od externých odborníkov – nezávislých pracovníkov – pri vykonávaní konkrétnych úloh. A pandémia Covid19 tento posun urýchlila – presun rozhodovacej právomoci na outsidersa, vďaka čomu sú organizácie otvorenejšie decentralizácii.

Takzvaní „nezávislí profesionáli“ sú typom pracovníkov, ktorí sú zvyčajne krátkodobo viazaní na vykonávanie jednorazovej práce. V pracovných vzťahoch teda dochádza k prechodnému procesu - od tradičného vykonávaného v režime na plný úväzok a cez kanceláriu k flexibilnej práci na požiadanie.

Z celkového počtu nezávislých profesionálov z Európy

→ **14.2% je v Rumunsku** → **8.9% je v Maďarsku** → **8.5% je na Slovensku**

Ekonomika nezávislých profesionálov často zahŕňa používanie digitálnych platforiem ako sprostredkovateľov, ktorí umožňujú nezávislým pracovníkom flexibilný životný štýl.

V tomto smere vyvíja úsilie maďarská iniciatíva Crowd Work. Analyzujú stratégie alternatívnych odborov alebo hnutí a odborov, ktorých cieľom je zastupovať digitálnych pracovníkov v Európe. Podľa maďarskej národnej správy Crowd Works o práci nezávislých profesionálov „platformizácia ekonomík sa zrýchlila so zvyšujúcou sa digitalizáciou sveta. Na konci 20. storočia bol súhrnný počet platforiem (online webové platformy, platformy založené na polohe a ich kombinované/hybridné verzie) menej ako 50, ale v priebehu dvoch desaťročí sa ich počet zvýšil viac ako 15-krát na 772.“ ([LINK](#))

„Regulácia práce je kľúčom z hľadiska digitalizácie trhu práce. Ako zamestnávateľská a podnikateľská členská organizácia si myslíme, že najväčšou výzvou v blízkej budúcnosti je zapojenie spoločností platformovej ekonomiky do nášho členstva a do krytia kolektívneho vyjednávania.“

ADRIENN BALINT, riaditeľ sociálnych vecí, Konfederácia maďarských zamestnávateľov a priemyselníkov (BUSINESS HUNGARY)



Study case

Pracovať alebo nepracovať ako nezávislý profesionál v strednej a východnej Európe

Ekonomika nezávislých profesionálov je relatívne nový koncept, niekedy vnímaný ako kontroverzný. Je to preto, že prišla s novým spôsobom práce, ktorý je na začiatku ľudom neznámy a nemusí byť v súlade s tradičnou kultúrou a hodnotami práce.

Pozrime sa na prípad Uber v strednej a východnej Európe, počnúc Maďarskom a Slovenskom. Uber napadli za to, že nedodrížiava prísne environmentálne predpisy a nezaplatil povinnú zálohu regulátorovi verejnej osobnej dopravy, ako to robia iné taxislužby. Vodiči Uberu zároveň neabsolvovali rovnaké ročné testy ako taxikári, ktorí sú súčasťou bežnej spoločnosti pre cestujúcich. Taktiež ich autá boli oveľa jednoduchšie na údržbu, pretože nemuseli robiť ročnú technickú kontrolu.

Viac info:

- **Práca na novej platforme v** kontexte regulačnej medzery (Fiasko Uber v Maďarsku) ([LINK](#))
- **Slovensko: Je UBER zamestnávateľ?** ([LINK](#))

Ekonomika nezávislých profesionálov v Rumunsku

Rumunsko s vysoko rýchlym internetom je dobrým miestom na rozkvet ekonomiky nezávislých profesionálov. Je tu však niečo, čo jej stojí v ceste, a to chýbajúca riadna legislatíva.

Existujú dva typy nezávislých profesionálov: tí, ktorí pracujú online (a môžu si vybrať, či sa zaregistrujú ako oprávnená osoba, alebo môžu ísť cestou spoločnosti s ručením obmedzeným) a tí, ktorí pracujú offline. Posledná kategória naráža na niekoľko problémov.

Doteraz platná rumunská legislatíva pokrývala iba pracovníkov, ktorí vykonávajú svoju činnosť v oblasti dopravy. Tieto právne predpisy sa však vzťahujú len na povinnosti pracovníkov, nie však na ich práva.

Je potrebné poznamenať, že nezávislí profesionáli nemajú záchrannú sieť a je ťažké rozlíšiť medzi tými, ktorí pracujú na plný úväzok na platformách (a možno ich prirovnať k zamestnancom) a tými, ktorí pracujú na platformách, aby si doplnili svoj príjem. Ťažko sa dá regulovať aj flexibilná časť rozvrhnutia práce vo vzťahu ku klasickým ustanoveniam o pracovnom čase.

Niektorí môžu využívať ochranu, ktorú im ponúka pracovná zmluva, iba ak sa rozhodnú pracovať na zmluvu, ale potom by sa obľúbené výhody ekonomiky nezávislých profesionálov zmenšili. Pretože sú tu aj dodatočné poplatky – provízie – a obmedzenia flexibility.

Viac info:

- **Regulovanie ekonomiky nezávislých profesionálov v Rumunsku** ([LINK](#))



Čo už vidíme sa diať



Decentralizované organizačné štruktúry:

- **Valve Software (US)** - slobodná organizácia bez šéfa od roku 1996 ([LINK](#))
- **King Studio (RO)** pracuje s malými tímami, kde sú členovia zodpovední za svoju časť projektu a majú slobodu pracovať vlastným tempom ([LINK](#))
- **Ako by DAO mohli zmeniť spôsob, akým pracujeme** – Článok Harvard Business Review o decentralizovaných autonómnych organizáciách a budúcnosti práce ([LINK](#))

Signály zmeny

Niektoré príklady aplikácií nezávislých profesionálov

sú Uber, Glovo, TaskRabbit, Upwork alebo DoorDash. Očakáva sa, že prístup na požiadanie sa bude naďalej rozširovať na stále viac vysokokvalifikovaných odborníkov, ako sú:

- **GIGNow (US)** je pracovná platforma na požiadanie spustená spoločnosťou EY vrátane pokrytia Rumunska ([LINK](#))
- **Catalant (US)** je pracovná platforma na požiadanie pre konzultantov – prieskum trhu, firemná stratégia, projektový manažment, dodávateľský reťazec, digitálna transformácia a ďalšie ([LINK](#))
- **Jaspravím (SK)** je platforma, na ktorej dodávatelia ponúkajú svoje služby (preklady cudzích jazykov, doučovanie, webdizajn) ([LINK](#))
- **HOPIN mobile app (SK)** - staňte sa vodičom, objednáte si taxík, jazdíte komfortnou limuzínou alebo nájdite správne spojenie verejnej dopravy. ([LINK](#))

Pracovisko

Decentralizácia mení kancelársku prácu na „prácu odkiaľkoľvek“. Zostáva teda vybrať si ideálny pracovný priestor.



Môžete zostať doma alebo...

- **Si môžete zvoliť Nooka** - prvá sieť inteligentnej blízkosti kancelárskych priestorov navrhnutá pre ľudí, ktorí pracujú na diaľku
- **Môžete uprednostniť cargo bicykel** ktorý možno premeniť na malú kanceláriu, aby ste mohli pracovať na cestách

Z prieskumu BestJobs uskutočneného v Rumunsku v marci 2022 vyplýva, že

46%

bielych golierov pracuje výlučne z domu, pričom len

32%

zamestnancov zdieľa svoju prácu medzi domovom a sídlom spoločnosti.

Podľa rovnakého prieskumu chcú firmy vrátiť svojich zamestnancov späť do kancelárie, no stále uprednostňujú flexibilitu:



7 z 10 zamestnancov volí hybridný spôsob práce



1 zo 4 zamestnancov by dal výpoveď, ak by od nich zamestnávateľ požadoval, aby sa vrátili na plný úväzok do kancelárie





PRACOVNÁsila

Čo by mali nezávislí profesionáli robiť, aby udržali krok s trhom práce?

Ekonomika nezávislých profesionálov znie pohodlne a flexibilne a určite aj taka je. Mali by sme však mať na pamäti, že tento druh práce má aj určité nevýhody! Napríklad, aby si nezávislí pracovníci udržali význam na trhu práce, musia sa neustále vzdelávať. Práca sa neustále mení, takže potrebujú mať prístup k tomu, čo potrebujú, alebo si to prenajať, a nie tieto veci úplne vlastniť.

Toto neustále učenie sa dnes uľahčuje fenomén sieťovej spoločnosti a implicitne prístup k mentorstvu. Pomocou sietí je jednoduchšie nadväzovať spojenia a vymieňať si informácie s inými ľuďmi, ktorí pracujú alebo pracovali na trhu práce. Je to spôsob, ako lepšie porozumieť súčasnosti poznaním a analýzou skúseností odborných zamestnancov.

Jedným z príkladov takejto online komunity je Leapers, ktorá povzbudzuje svojich členov – nezávislých pracovníkov, pracovníkov na diaľku, samostatne zárobkovo činné osoby – aby sa podelili o rady o čomkoľvek, čo súvisí s netradičnou prácou, a oslavovali svoje „malé výhry“ s komunitou.

→ **Viac informácií**

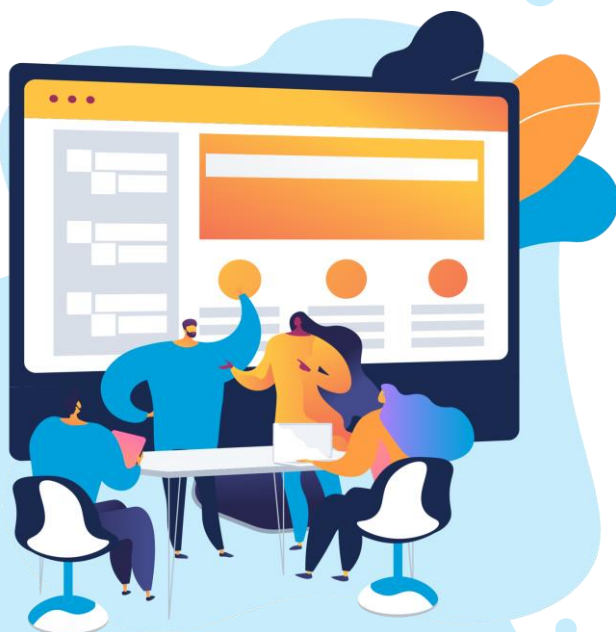
Čo by mali spoločnosti urobiť, aby prilákali pracovnú silu?

Nedávny prieskum, ktorý uskutočnila náborová platforma BestJobs, ukazuje, ako sa zmenilo vnímanie spôsobu, akým zamestnanci pracujú, po skúsenostiach počas pandémie Covid19. Ak počas obdobia obmedzení väčšina zamestnancov uprednostnila návrat do kancelárie, v súčasnosti by 67 % preferovalo hybridný spôsob práce, ktorý by im umožnil zosúladiť súkromný a pracovný život. Okrem toho 26 % respondentov uviedlo, že by dali výpoveď a hľadali by si flexibilnejšie zamestnanie, ak by ich zamestnávateľ požadoval, aby sa vrátili do funkcie na plný úväzok.

Prečo zamestnanci viac túžia po flexibilnom pracovnom čase? Takýto štýl práce im umožňuje tráviť viac času s rodinou, ale aj oveľa jednoduchšie organizovať svoje každodenné činnosti. Čas je veľmi vzácny a ľudia majú tendenciu sa oň viac starať. Preto 64 % opýtaných uviedlo, že sa nechcú vrátiť do práce kvôli času, ktorý strávia cestou z domu do práce a späť.

Zdá sa teda, že práve flexibilná práca bude v budúcnosti priťahovať najviac pracovnej sily.

→ **Viac údajov o tejto štúdii**



Predvolené na transparentnosť

Translucidný posun v práci

Tento trend je o transparentnosti a o tom, ako to pretvára očakávania.

V minulosti boli organizácie skôr ako čierna skrinka, do ktorej vnútra ste nevideli. Pri pohľade do súčasnosti môžeme pozorovať prechod z čiernej skrinky do priehľadnej skrinky.

Transparentnosť je novým zlatým štandardom v čoraz prepojenejšej spoločnosti. Rastúce spoločnosti čoraz viac smerujú k transparentnosti, napr. zverejnením všetkého, od toho, koľko peňazí zarábajú ich generálni riaditelia, cez rôznorodosť ich pracovnej sily, až po to, kde a ako získavajú svoje materiály.

94%

spotrebiteľov
uprednostňuje značky,
ktoré uplatňujú
transparentnosť

Prieskum Label Insight

87%

pracovníkov uviedlo, že
dúfajú, že ich ďalšia práca
bude transparentná

Prieskum Slack



Ľudia sa začínajú viac starať o transparentnosť!

Chcú poznať hodnoty a poslanie spoločnosti. Podnik, ktorý si stráži všetky svoje tajomstvá úspechu, môže riskovať, že to bude mať opačný účinok, ako požaduje, a to odrádzanie od zapojenia zamestnancov alebo narušenie afinity spotrebiteľov k danej značke.

Keď informácie nestačia, ľudia hľadajú odpovede inde. Prečo by organizácia nemohla povedať svoj vlastný príbeh a nechať niekoho iného, aby ho za ňu sformuloval? Budúcnosť práce je teda taká, ktorá je založená na viditeľnosti vnútorného sveta danej organizácie.

- **Rijksmuseum (NL)** v Amsterdamě začali naživo vysílat proces reštaurovania Rembrandtovej ikonickéj maľby Nočná hliadka ([LINK](#))

- **Fond pre for transparentné Slovensko (SK)**, vznikol z iniciatívy siedmich členských spoločností v roku 2012. Jej hlavným cieľom je zvyšovanie transparentnosti a podpora zdravého podnikateľského prostredia ([LINK](#))

- **Transparentné bankové účty (SK)** Zriadi si ho každý, kto dobrovoľne alebo na základe zákonnej povinnosti zverejní informácie o transakciách na svojom účte, ako sú: fyzické osoby, politické strany, nadácie, občianske združenia, mestá a obce ([LINK](#))



- **Skupina OMV** má novú politiku transparentnosti s názvom „Politika odmeňovania“, prostredníctvom ktorej sa zverejňujú platy a výhody členov predstavenstva. Od apríla 2022 sa tieto pravidlá uplatňujú aj v Rumunsku. ([LINK](#))

- **Neticle (HU)** zmenili svoj platobný systém. Teraz sú mzdy a platobné vzorce v rámci tímu verejné. Hlavným zámerom tejto zmeny bolo položiť základy otvorenej a motivujúcej firemnej kultúry ([LINK](#))

- **BITDEFENDER (RO)** - Kampaň Zamestnanci ako superhrdinovia. Spoločnosť rozpráva svoj príbeh prostredníctvom vlastných zamestnancov ([LINK](#))



**Čo už
vidíme sa
diať**

Hoci môže byť nemožné dosiahnuť úplnú transparentnosť v podnikových postupoch, víziách, účeloch, dodávateľských reťazcoch a iných oblastiach, zaznamenali sme iniciatívy, v ktorých organizácie vynakladajú úsilie na vytvorenie transparentnejšieho prostredia.

Organizácie, ktoré otvoria svoju vnútornú kultúru – ktoré demonštrujú rast a priznávajú chyby – sa budú mať lepšie ako tie, ktoré sa snažia zachovať stratégiu „zatvorených dverí“.

„Verím, že pandémia znovu potvrdila to, čo je známe ako základ dôvery: transparentnosť. Pokiaľ je jasné, kde sa spoločnosť nachádza, zamestnanci budú akceptovať ťažké rozhodnutia, ktoré môže zamestnávateľ musieť prijať v kríze alebo pri prechode.“

Adelina Dabu, vedúca oddelenia pre verejné záležitosti Konfederácie zamestnávateľov Concordia



PRACOVISKO

Tento trend je badateľný aj na pracovisku.

Zamestnanci sa spájajú na témach, ako je platová a rodová diskriminácia, a potom svoje problémy verejne prezentujú vďaka sociálnym médiám a nástrojom digitálnej komunikácie. Niektoré z dôsledkov sú vnútorné škandály, ktoré odznievajú ďaleko za hranicami kancelárie, ako aj rozpad pracovnej kultúry zhora nadol.

Zamestnanci Amazonu z viacerých európskych krajín vrátane Slovenska požadujú väčšiu transparentnosť dát. V spolupráci medzi odborovým zväzom „UNI Global“ a mimovládnu organizáciou na ochranu súkromia „noyb.eu“ pracovníci skladu Amazon podali v marci 2022 žiadosti o prístup podľa článku 15 GDPR. Cieľom je zistiť, ako Amazon zaobchádza s osobnými údajmi pracovníkov podľa GDPR EÚ. ([LINK](#))

Spomeňte si na **škandál UBER** z roku 2017, ktorý sa objavil po blogovom príspevku zamestnanca opisujúceho „toxickú brokultúru“ ([LINK](#)). V dôsledku toho musel zakladateľ / generálny riaditeľ a člen predstavenstva opustiť spoločnosť.

PRACOVNÁ sila



Transparentnosť prispieva k pohode zamestnancov a implicitne posilňuje vzťah založený na dôvere medzi nimi a zamestnávateľom.

Zamestnanci sú viac motivovaní a majú chuť pracovať, keď poznajú svoju úlohu v spoločnosti. Poznajú účel, pre ktorý pracujú a plnia úlohy na dosiahnutie poslania organizácie. Poskytnúť im prístup k informáciám a obchodným poznatkom je zároveň dôležitým krokom k získaniu dôvery a upevneniu kultúry zdieľania.

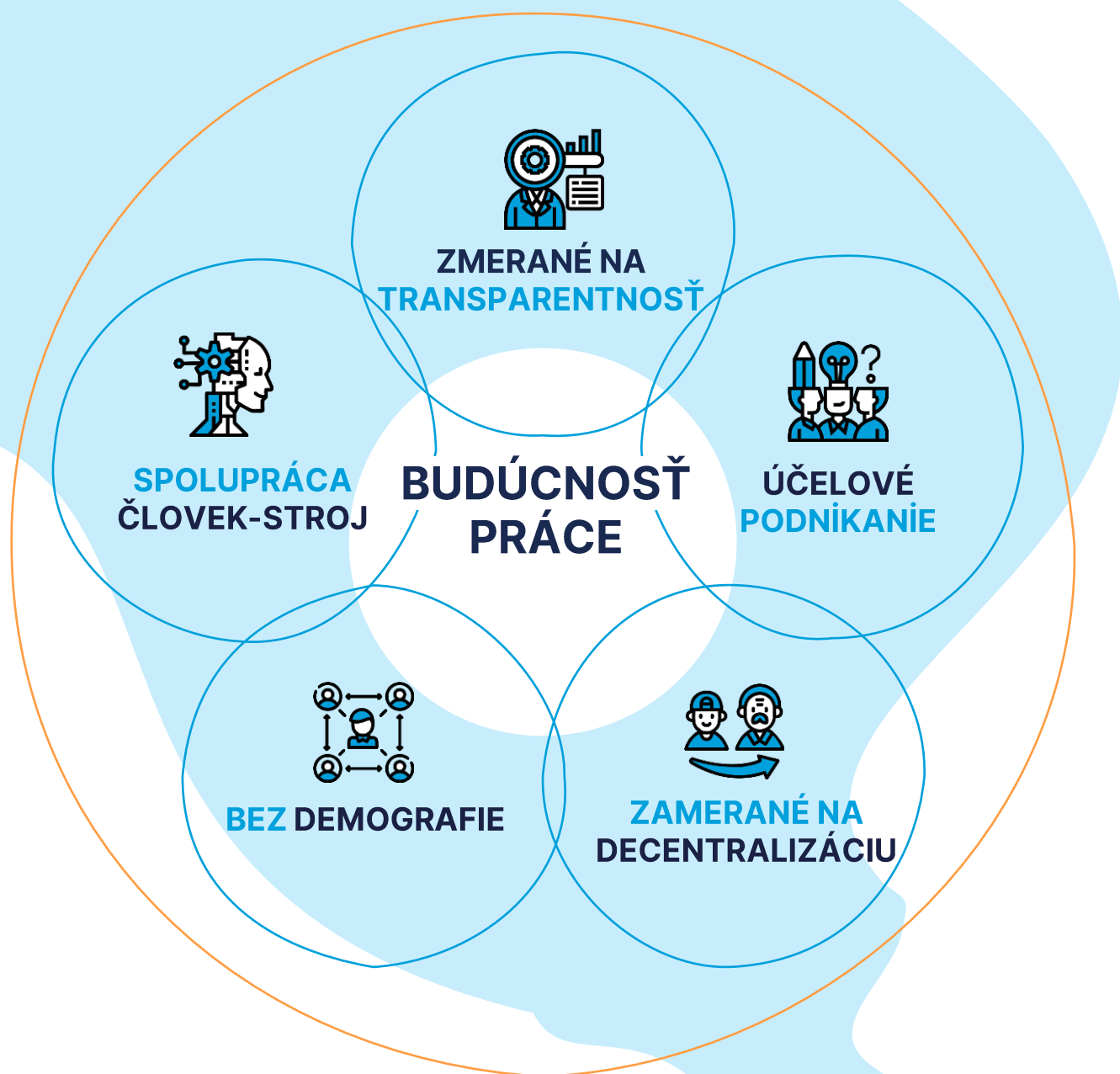
Vo všeobecnosti – najmä v prípade veľkej organizácie – majú zamestnanci bližšie k práci s častejším kontaktom so zákazníkmi. Môžu tak zistiť, ktoré aspekty sú dobré a na ktorých by spoločnosť musela popracovať, aby sa zlepšila. Ich pozorovania môžu byť cenné a spoluprácou sa dajú dosiahnuť krásne veci.

Transparentnosť je predsa len začiatok; na jej splnenie je potrebná zodpovednosť.

Dnešná pracovná sila, ktorá je mobilnejšia ako kedykoľvek predtým, chce pracovať pre organizácie, ktoré sú etické.

Transparentnosť nikdy nebola významnejším prínosom pri získavaní a udržiavaní zamestnancov.

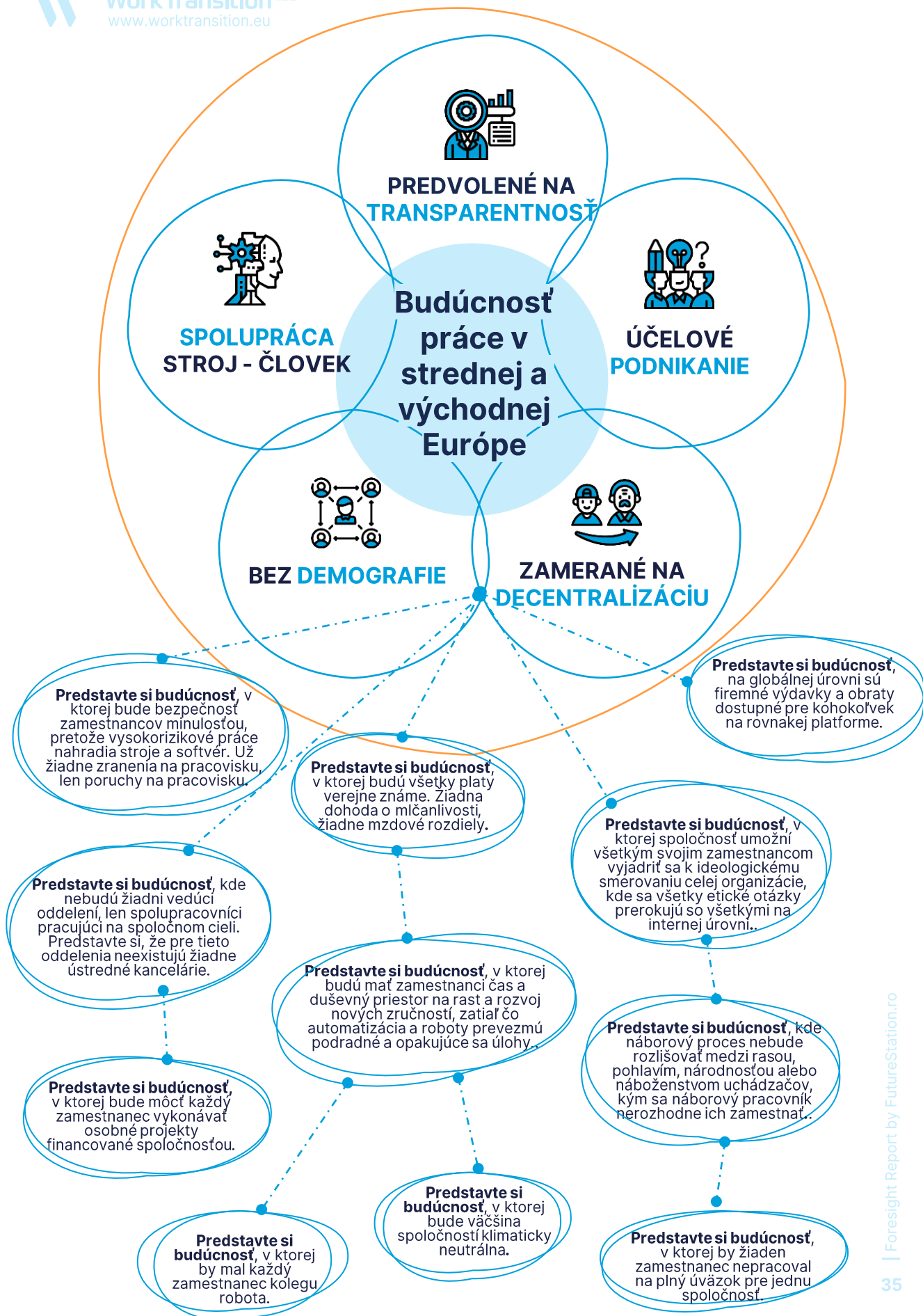
Po prieskume viac ako **40 000 pracovníkov TINYpulse** sa zistilo, že transparentnosť je faktorom číslo jedna, ktorý prispieva k ich celkovej spokojnosti. ([LINK](#))



Predvídanie možných budúcich scenárov

Budúce scenáre nie sú predpovede, ale skôr rozprávanie o veciach, ktoré by sa mohli stať.

Sú spôsobom, ako pochopiť dynamiku, ktorá formuje budúcnosť. Na nasledujúcej strane sme ilustrovali určité hypotézy o budúcnosti práce s cieľom otvoriť rozhovor o tom, ako sa na takúto budúcnosť môžeme pripraviť ako organizácia, tak aj ako profesionáli/zamestnanci.



Táto správa o trendoch je vypracovaná v rámci projektu „**Obnovený sociálny dialóg pre nový svet práce. Pracovné prechody a digitalizácia v dvoch priemyselných sektoroch v krajinách strednej a východnej Európy – Rumunsko, Maďarsko, Slovensko. WorkTransitionCEE**“, projekt spolufinancovaný Európskou úniou.

Zapojením RO, HU a SK zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov sa WorkTransitionCEE snaží zdôrazniť, aké kritické budú nasledujúce roky pre zmenu zamestnania v novom svete práce. Projekt konkrétne zdôrazňuje význam silného európskeho sociálneho dialógu a potrebu implementovať autonómnu rámcovú dohodu o digitalizácii s cieľom optimalizovať prínosy a lepšie riešiť výzvy digitalizácie.. (www.worktransition.eu)

O AUTOROVI

Future Station vykonala skenovanie a analýzu trendov, rozhovory s odborníkmi a následne napísala túto správu.

Future Station je foresight konzultačná prax, ktorá sa zapája do aktivít ako strategické plánovanie (skenovanie trendov a plánovanie scenárov) alebo školiace tímy pre budúcu realitu. Klienti, ktorým poskytujeme služby, siahajú od odvetví, ako je maloobchod, telekomunikácie, finančné služby až po FMCG, energetiku a zdravotníctvo, ako aj mimovládne organizácie a verejné inštitúcie.

PRISPIEVATELIA

Eduard Floria - TF Líder pre zamestnanosť & sociálny dialóg, Konferencia zamestnávateľov Concordia

Ion Moldoveanu - člen predstavenstva, Asociácia zamestnávateľov softvérového priemyslu a služieb (ANIS)

Radu Comsa - Koordinátor oddelenia vzdelávania a školenia BNS Rumunsko

Makó Csaba - Inštitút informačnej spoločnosti, Univerzita verejných služieb, Budapešť

Adrienn Balint - Riaditeľ sociálnych vecí, Konfederácia maďarských zamestnávateľov a priemyselníkov (BUSINESS HUNGARY)

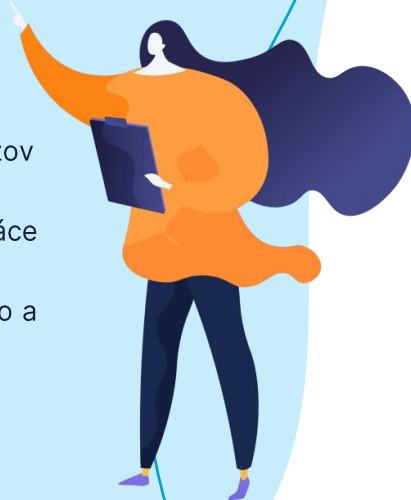
Bábel Balázs - Viceprezident odborových zväzov VASAS

Daniel Markovič - Vedúci Katedry sociálnej práce Katolíckej univerzity v Ružomberku

Martina Malakova - Prezidentka Priemyselného a inovačného klastra SVK

Adelina Dabu - Vedúci oddelenia pre verejné záležitosti Konfederácie zamestnávateľov Concordia

Mihaela Grigoras - Projektový manažér, Konfederácia zamestnávateľov Concordia



W. GIBSON

“

BUDÚCNOŠŤ

UŽ JE TU...

LEN NIE JE ROVNOMERNE,
DISTRIBUOVANÁ



Graphic vectors by @vectorjuice



Prognostická správa od
futurestation.ro

Ak chcete získať digitálnu
verziu, naskenujte ju
pomocou smartfónu



Výhradnú zodpovednosť za túto publikáciu nesie autor. Európska komisia ani žiadny iný orgán Európskej únie nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré obsahuje.