

ZAMESTNANOSŤ VEREJNÉHO SEKTORA A JEHO NÁHLAD DO BUDÚCNOSTI

Zuzana JURGOVÁ¹

DOI: <https://doi.org/10.34135/svpmvpIV.191019>

Abstract

After certain period of time, there is a generation change on labor market. Every generation personality will unleash new era. Turnovers usually last for 20 - 22 years. 2020 is considered a turning point that will bring a new generation of Millennials as an active part of the labor market. Recent years have been favorable in reducing public sector unemployment in Slovakia, but based on forecast our future employment will stagnate. The labor market must therefore be aware that the new generation will have new requirements in labor market and need to be adapted. Respective tables and charts were processed through mathematical statistical methods. At the same time the data are presented from statistical data and already realized surveys through questionnaires. These will be people who will be a priority of the labor market by 2060 at the productive age. The influx of this generation reaches all over the world, no country can prevent it. We point out the importance and diversity of labor market requirements from the perspective of the Millennium generation. We interpret and highlight the development of the population on the labor market by 2060 and its possible risks.

Key words: *employment in Slovakia, employment of public sector, generation of Millennials, requirements of Millennials*

Úvod

Na pracovný trh prichádza k obmene generácií. Jedna odíde a príde nová. Z toho pohľadu nejde o nejaký nezvyčajný jav, až nato, že pri zmene generácií niekedy dochádza aj k prílivu nových požiadaviek, zmene životného štýlu a pracovného ponímania. A práve s Mileniálmi prichádza zmena na trh práce. Ich pracovné nároky sú odlišné a aj potreby preferujú iné. S tým prichádza aj zmena povahy na pracovisku a práve nato nemusia byť zamestnávateľia pripravení. Všetky generácie, či už chcú alebo nie, tak ovplyvňujú nezamestnanosť. Od roku 2013 dochádza k väčšiemu poklesu nezamestnanosti, ktorý sa dostal do bodu v roku 2019 na 4,9%. Najväčší nárast zamestnancov nastal vo verejnom sektore. Pričom tento trend nebude trvať dlho. Staršia generácia Y odchádza, na dôchodok a s ním odchádza aj veľká časť produktívneho trhu práce. Do roku 2060 príde náš trh práce o 308 000 zamestnancov. Pokles sa bude týkať generácie Y ako aj generácie mileniálov. Je potrebné si uvedomiť nové požiadavky tejto generácie, ktoré kladú na trh práce.

Zdroje a použité metódy

V práci bola využitá metóda zberu dát cez štatistický úrad. Následne sa spracovali prostredníctvom štatisticko-matematický metód. Interpretácia týchto dát bola smerovaná do grafov a tabuliek. Časť textu bola zrealizovaná prostredníctvom indukcie a dedukcií pojmov.

¹ Mgr. Zuzana, Jurgová, Katedra verejnej správy, Fakulta sociálnych vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Bučianska 4/A, 917 01 Trnava, Slovenská republika, E-mail: zuzikejurgova@gmail.com

Výsledky a diskusia

Pohľad do roku 2060, že podľa údajov zo štatistického úradu príde k úbytku počtu pracujúcich ľudí. Dať do popredia, aby sme sa zamerali a začali približovať ľudí v produktívnom veku, ktorá sa volá generácia mileniálov. Celková podstata sa nás a trhu práce začne týkať už v roku 2020. Na základe čoho je potrebné si priblížiť podmienky a požiadavky, ktoré kladie nová generácia na trh práce.

Generácie 20. a 21. storočia

Pod pojmom generácie by sme mali rozumieť osoby, ktoré sú narodené za určité časové obdobie a vyznačujú sa rovnakými/podobnými záujmami vyplývajúcimi z ich narodenia. Generácia 20. storočia začína Generáciou druhej svetovej vojny, ktorá je ovplyvnená a vo veľkej miere poznačená 2. svetovou vojnou v časovom rozmedzí od roku 1901 - 1924, ďalej nasleduje tzv. tichá generácia. Názov generácie sama už naznačuje, že ide o generáciu, ktorá je ovplyvnená krajinou po vojnovom stave. Pričom sa pomaly sa začína pozviechavať, čo ovplyvnilo aj nárast tichej generácie. Ide o osoby, ktoré sa narodili medzi rokmi 1925 až 1945.

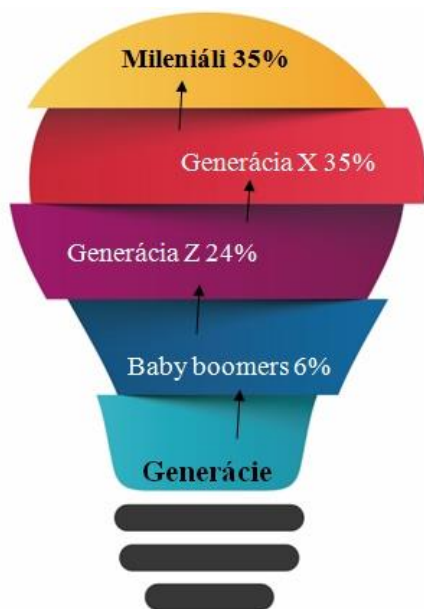
S rokom 1946 prichádza tzv. bum, čo spôsobuje veľký nárast počtu produktívnych ľudí. Prichádza generácia, ktorá sa v Amerike nazýva ako „*Baby boomers*“ a pritom trvá až do roku 1964. Narodili sa do ekonomickej prosperity v USA a vo svete po druhej svetovej vojne. Zjednodušene ide o vzostup pôrodnosti v rámci prudkého rozmachu. Po tejto generácií prichádzajú „*husákové deti*“, kde sa môžeme stretnúť aj s označením deti s kľúčom na krku. Ide o silno populačnú vlnu v bývalom Česko-Slovensku (Bauerlien, 2011). Začala vznikať v 70. rokoch 20. storočia. Sú spojené a ovplyvnené s nárastom nástupu normalizácie v roku 1969, kde sa vytvárala štátna podpora populačnej politiky. Najviac diskutovaná a najviac odlišná generácia je generácia Mileniálov, pod ktorou nájdeme mladšiu generáciu X a staršiu generáciu Z. Prepojenie dvoch generácií pod jedným názvom. Ide o prvú generáciu, ktorá vyrastala vo svete s online technológiami. Skupina mladých ľudí, pre ktorých sú akékoľvek technológie prirodzenou súčasťou života. Mileniáli začnú onedlho tvoriť najpodstatnejšiu časť našej pracovnej sily na trhu práce. Na základe čoho vieme, že už v roku 2020 budú mať v rozsahu od 25 – 40 rokov. Ich dospelosť bola dosiahnutá v novom tisícročí resp. miléniu. Pojem pochádza z anglického slova Millennials a preto si tento pojem nesie nerodených ľudí medzi rokmi cca 1980 až 2000 (Anderson - Salked, 2019). Bol zavedený ešte v 80 rokoch minulého storočia.

Za zakladajúcimi myšlienkami stoja americkí historici a publicisti William Strauss a Neil Howe. Stretneme sa tiež s týmito menami pri tzv. Strauss-Howeovej generačnej teórii, ktorí sú jej súčasťou. Opisuje teoretický cyklus opakovanej generácie a to v americkej histórii. Podľa tejto teórie sú historické udalosti spojené s opakujúcimi sa generačnými osobnosťami. Každá generačná osobnosť rozpúta novú éru, v ktorej existujú nové sociálne, politické a ekonomické prostredia. Tieto obraty majú tendenciu trvať približne 20 – 22 rokov (Why Millennial And Gen Z Employees Are Really Leaving You). Konkrétne presadzujú, že sú súčasťou väčšieho cyklického „*saeculum*“. Pod týmto pojmom sa rozumie dlhý ľudský život, ktorá zvyčajne je do 80 až 90 rokov, pritom sa nevyklučuje, že môže trvať dlhšie toto obdobie. Ak to presne preložíme z latinského jazyka, tak *saeculum* je výraz pre storočie.

Teória ďalej uvádza, že po každom „*saeculum*“ sa v americkej histórii opakuje kríza a po ktorej nasleduje zotavenie. Je potrebné si uvedomiť, že do tejto generácie mileniálov sa zaraďuje aj Generácia Z. Ale musíme si uvedomiť, že Generácia Z sa ešte len čiastočne objavuje na trhu práce a celkovo jej veková kategória je odlišná. A preto Generácia Z sú tí, ktorí sa narodili v rokoch 1996 až 2015. V roku 2020 sa táto veková skupina pohybuje v rozmedzí od 19 do 24 rokov. Preto si musíme uvedomiť, že tieto nadväzujúco-prepojené generácie je potrebné aj odlišovať (Duggan,

2003). A to nie len z hľadiska vekového, aktívnosti na trhu práce ale aj v nakupovaní, komunikácii a chápaní financií. Často sa stretávame pri chápaní týchto pojmov, že ide o jednu vekovú kategóriu.. Prioritou pre nás z hľadiska aktívnosti trhu práce je a aj bude generácia tohto storočia nazývaná ako Mileniáli.

Obrázok 1: Svetová pracovná sila v roku 2020 vyjadrená %



Zdroj: Vlastne spracovanie podľa
Manpower Grup Slovensko

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Manpower Grup Slovensko, 2019

Predpokladá sa podľa výsledkov zrealizovaného výskumu Manpower Grup Slovensko, že v roku 2020 budú tvoriť Mileniáli 35% z celkovej svetovej pracovnej sily. Globálny prieskum bol vykonaný na vzorke 19 000 mileniálov a to z 25 krajín. Budú tvoriť najväčšiu časť na trhu práce a to spolu s generáciou X, ktorá už dlhšie pôsobí na trhu. Sú pripravení na to, že pobežia kariérnym ultramaratónom (Mileniáli a kariéra: vízia 2020). Viac než polovica z nich očakáva, že budú pracovať aj po dosiahnutí veku 65 rokov. A 20% predpokladá, že budú pracovať ešte aj po 70 rokoch. V Japonsku dokonca tvrdí viac ako tretina, že budú pracovať do smrti. Mileniáli privítajú možnosť využívať alternatívne spôsoby práce. Aj keď väčšina z nich má trvalý pracovný pomer, nebránia sa a sú otvorení novým pracovným príležitostiam. V rámci daného výskumu uviedlo pre agentúru, že 93% je ochotných investovať svoj čas dokonca aj financie do rozvoja vzdelávania.

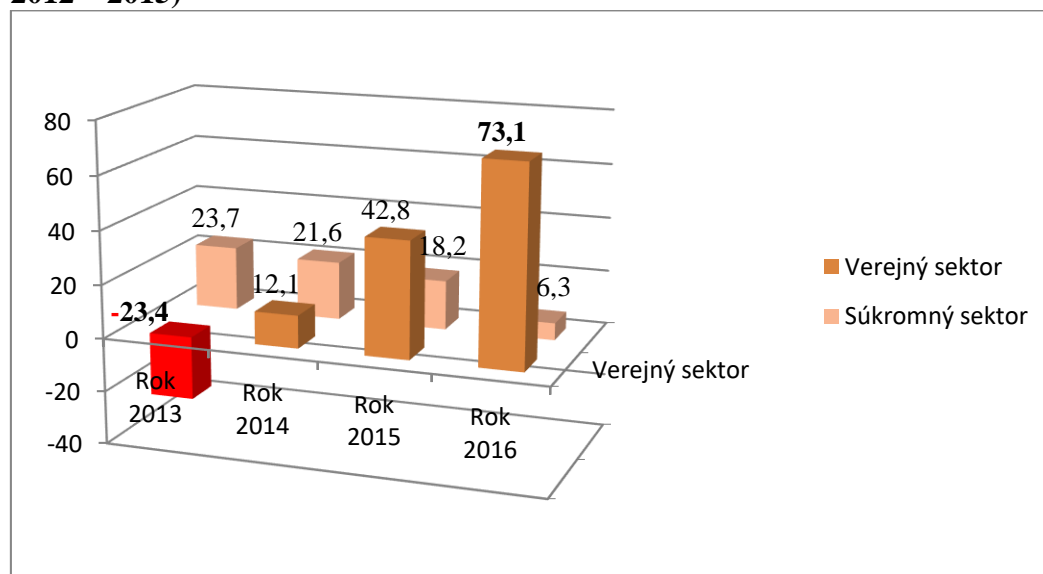
Ďalej bude nasledovať generácia Z, ktorá tvorí časť aj zo starších mileniálov. A posledná identifikovateľná bude už generácia Alfa, ktorá tvorí zatiaľ iba 6%. Na základe daného grafu 1 môžeme vidieť, že Mileniáli budú tvoriť dôležitú časť aktívnej pracovnej sily na trhu práce. A to nejde o ďalekú budúcnosť ale o rok 2020 (Andrew – Sanchez – Johansson, 2011). Trh práce preto už pomaly začína evidovať príchod nových pracovníkov, ktorí budú smerodajným východiskom pri ponuke. Je potrebné si uvedomiť, že ich prioritné hodnoty a životný štýl je podľa dnešných prieskumov odlišný. Zamestnávateľia by mali prehodnotiť procesy a postupy pri nábore, retencii a rozvoji zamestnancov (Sojka - Konečný, 1998). Preto začnime svoju pozornosť sústrediť a orientovať na nich. Je už zreteľné, že požiadavky, ktoré boli a sú ponúkané na trhu práce sa začínajú líšiť.

Pokles nezamestnanosti v 21. storočí z pohľadu generácií

Niektorí považujú roky 2012 až 2016 za zázračné z hľadiska poklesu nezamestnanosti. Nezamestnanosť zo 14% klesla na 9,6%, pričom mala stále tendenciu klesať. Ale je potrebné si všimnúť, že pracujúcich ľudí je potrebné si zaradiť (Buchtová, 2002). Niektorí odišli za prácou do zahraničia, došlo k nárastu ľudí, ktorí pracujú len sezónne a k tomu si musíme uvedomiť, že nezamestnanosti sa nezapočítavajú ľudia na aktivačných prácach. Prudký nárast bol zaznamenaný vo verejnom sektore. Prichádza tak k rastu zdrojov verejného sektora a financovanie rastúcich verejných výdavkov. Ide o najviac vytvorených pracovných miest v danom sektore z toho okolo 50 tisíc ľudí pracuje v rámci aktivačných prác (Brožová, 2003). Ich financovanie pochádza z verejných zdrojov, ktoré by sme mali chápať ako za sociálnu pomoc. Ďalej 159 tisíc osôb zo Slovenska pracuje alebo si privyrába v zahraničí. Ako aj práce sezónneho charakteru alebo dočasnej, či príležitostnej pracovnej ponuky, ktorý sa zvýšil o 70 tisíc medzi rokmi 2012 až 2016. Na základe čoho môžeme povedať, že určitá časť poklesu miery nezamestnanosti je tak dosahovaná danými ľuďmi z neplnohodnotného zamestnania verejného sektora Slovenskej republiky.

Nezamestnanosť 21. storočia je vo veľkej miere ovplyvnená verejným sektorom. Ako vidíme v nasledujúcom grafe 3 poukazuje na prehľad, ktorý sa týka rastu pracovných miest v Slovenskej republike. Za časové obdobie 2012 až 2015, kde prichádza o pokles 5,4% nezamestnanosti. Poukazujeme na rozdiel súkromného a verejného sektora na základe čoho vidíme nárast počtu pracovných miest v sektoroch. Verejný sektor zaznamenal obrovský rast hlavne z grafu 2015 a 2016 za predchádzajúci rok. Zaznamenalo sa až 115,9 tisíc pracovných miest a to z 128 tisíc za časové obdobie 2012 – 2015. Ale v roku 2013 prišiel obrovský pokles a to až o 23,4 tisíc pracovných miest ale aj napriek tomu došlo k rastu za dane obdobie. Príčina môže byť a reforma ESO, kde došlo k určitému prepúšťaniu zamestnancov, pričom nasledujúci rok bola opäť väčšina zamestnaná. Čo môže jeden z hlavných dôvodov poklesu verejného sektora v roku 2013 za rok 2012. Súkromný sektor zaznamenal rast vo všetkých rokoch, ktorý tvoril spolu 69,8 tisíc pracovných miest. Pričom rok 2016 za predchádzajúce časové obdobie bol najnižší z počtu nárastu pracovných miest a to len 6,3 tisíc.

Graf 1: Prehľad rastu pracovných miest v súkromnom a verejnom sektore v tisícach (r. 2012 – 2015)

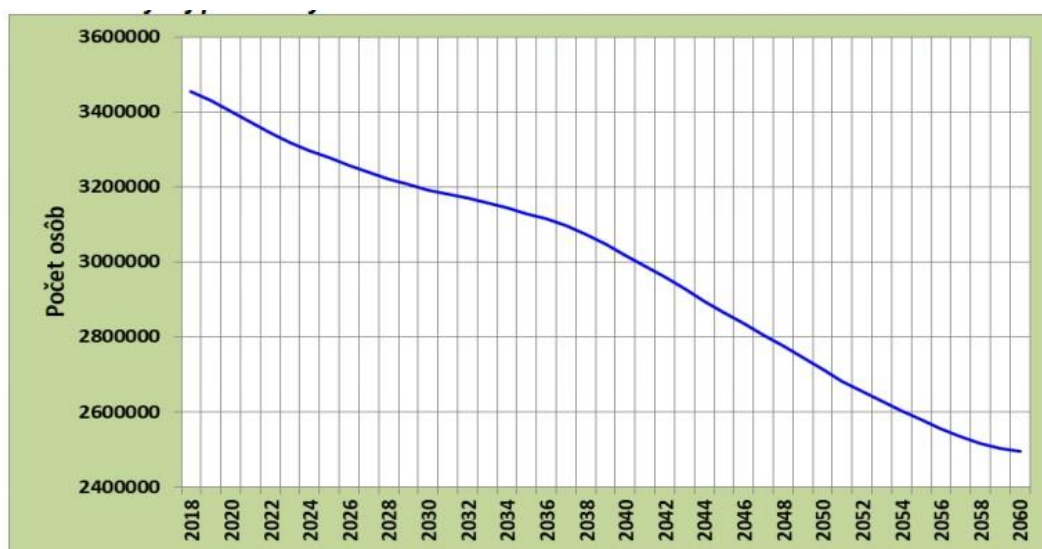


Zdroj: vlastne spracovanie podľa údajov zo štatistického úradu, 2017

Za rok 2018 pribudlo so verejnej správy viac ako 30 –tisíc zamestnancov. Ide o osoby, ktoré sú považované za štátnych zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere ako aj zamestnanci pri výkone vo verejnom záujme. Pritom nesmieme zabudnúť na pedagogických zamestnancov, ktorý sú jej neoddeliteľnou súčasťou. Celkový počet v roku 2019 je 256 600 zamestnancov verejnej správy. Zaujímavosťou je, že v roku 2014 štát pracoval iba so 173 763 štátnymi zamestnancami. O prudkom poklese nezamestnanosti sa v roku 2019 tempo začína pribrzdžovať. Počet uchádzačov umiestnených do zamestnania mierne stúpol. A tak posúva pravdepodobnosť nájdenia si práce, čoraz bližšie k hodnotám maxima. Dochádza k zmierneniu rastu globálneho dopytu a tak firmy však narážajú aj na limity ponúk z hľadiska pracovnej sily. Tiež sa začínajú odzrkadľovať problémy charakteru rastúcich nákladov na pracovnú silu. Na základe riešenia pristupujú k zmenšovaniu rozsahu náborárov, prepúšťaním a vyššou mierou automatizácie výroby. Úrady práce evidovali v roku 2019 88-tisíc voľných pracovných miest, ktoré znamenajú nové maximum. Samozrejme pracovne pozície nie sú rovnomerne rozmiestnené. Najväčší počet je v Bratislavskom, Trnavskom a Nitrianskom samosprávnom kraji. Očakáva sa, že už príde miernejší pokles nezamestnanosti.

Prioritou na trhu práce verejného či už súkromného sektora je obyvateľstvo v produktívnom veku. Počet a podiel v produktívnom veku je dôležitý a podnet pre trh práce. V najbližších rokoch až desaťročiach je potrebné sa pripraviť na zníženie počtu obyvateľstva a intenzívne populačné starnutie. Na základe štatistických údajov zo štatistického úradu vieme vekovú hranicu dnešných (r. 2019) pracujúcich ľudí, kde vidíme nezvratné populačné starnutie. Demografický trend bude siahať až do roku 2060 (Jones, 2007). Generácie narodené v 2. polovici 20. storočia už nebudú tvoriť vekovú štruktúru obyvateľstva a už vôbec nie obyvateľstvo produktívneho veku. Pričom do roku 2060 mal znížiť až o 308-tisíc osôb. Pôjde o veľké zmeny, ktoré sa budú teda týkať zníženiu počtu obyvateľstva ako aj zníženiu podielu produktívneho obyvateľstva. Naopak vzrastie počet a podiel poproduktívneho obyvateľstva. Dany stav bude trvať niekoľko desaťročí. Z toho je zrejmé, že spoločnosť sa neubrání negatívnemu dopadu. Pokles sa bude týkať obyvateľov mladšieho aj staršieho veku. Pôjde o generáciu X, u nás nazývané ako husakové deti, narodených ešte za existenciu česko-slovenska a zároveň aj mladšia generácia Y. Preto sa produktivita veku nezmení a zostane a bude sa pohybovať v okolí hranici 43 rokov. V nasledujúcom Grafe 4 sa nachádza Úbytok počtu obyvateľstva od 20 – 64 rokov do roku 2060. Práve táto skupina očakáva najväčšiu zmenu a to do roku 2060. Prijíde tak približne k úbytku 1 milióna obyvateľstva.

Graf 2: Úbytok počtu obyvateľstva od 20 – 64 rokov do roku 2060



Zdroj: Štatistický úrad, 2017

Presný úbytok obyvateľstva bude predstavovať 960- tisíc, pričom výrazne znižovanie bude počas celého prognózového obdobia. Priemerný ročný úbytok by mal siahať až na hodnotu 22,3 tisíc osôb. Mierne spomalenie by malo nastať, ak bude predbežná pôrodnosť ako sa predpokladá, tak nastane tesne pred rokom 2060. Uvedené zmeny budú spôsobené presunom silných populačných ročníkov a to z druhej polovice 20 storočia cez produktívnu vekovú hranicu. Do predpokladov prognózy zahrnuli aj migračný prírastok, ktorý by mal počas celého obdobia 2019 – 2060 dosiahnuť 235 tisíc osôb. Na základe toho vieme, že produktívnu časť obyvateľstva bude tvoriť generácia mileniálov (Jarkovská a kol. 2010). Ich požiadavky na trhu práce sú odlišné ale prioritné, aby nedošlo ešte viac k úbytku pracovných síl a úniku do zahraničia.

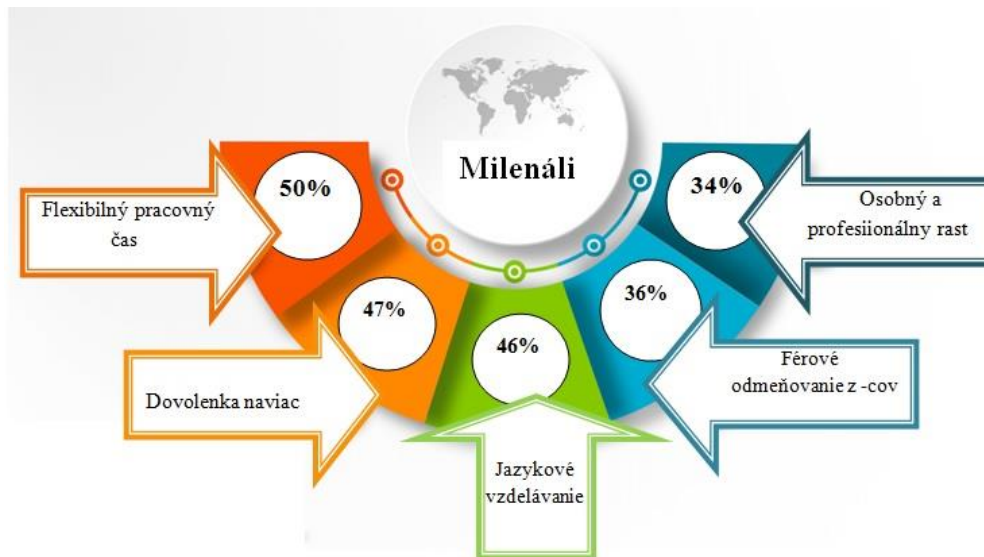
S príchodom novej generácie sa trh práce neubráni ani novým požiadavkám, ktoré sú na neho kladené. Nejde o klasické podmienky, ktoré tu boli a platili minulé storočie až do súčasnosti. Mileniáli prinášajú v porovnaní s predchádzajúcimi generáciami nové prístupy k práci, ale zároveň aj nové požiadavky. Už teraz môžeme povedať, že ich prvotné hodnoty sa spájajú s voľnosťou. Preto je potrebné sa začať pomaly prispôbovať a pripravovať podmienky na trhu práce, ktoré budú vyhovujúce (BauerlieN M, 2011). Preto musia najskôr firmy zistiť aké požiadavky sú smerodajné. Realizovaný výskum z Paylab Data Reserach poukazujú na skutočnosť, ktorú sme očakávali. Požiadavky zamestnancov, ktoré očakávajú od svojich budúcich zamestnávateľov sa nezhodujú s ponukou zamestnávateľov, ktorá je preferovaná na trhu práce a je momentálne veľmi aktívna, preferovaná. Agentúra spracovala jednotlivé otázky, na ktoré odpovedala generácia Mileniálov. Otázky boli kladené na základe vekovej hranice od 18 – 39 rokov. Rspodenti boli vybraný a oslovený zámerné podľa veku, aby patrili do generácie Mileniálov. Dotazník sa skladal z troch otázok a respondent si vyberali iba z daných možností.

Ako prvá otázka smerovala k ich prvoradým benefitom a konkrétne sa pýtali „*Prvoradé benefits mileniálov*“. Prvé miesto generácia Mileniálov priradila flexibilnému pracovnému času a to až 50%, druhé miesto je dovolenka navyše a to až 47% a prvú trojku uzatvára práca z domu so 44%. Na základe, čoho vidíme, že ide o preferovanie voľnosti, nekontrolovateľnosti a orientácia času pre svoj život. Z pohľadu flexibilného času to vnímajú ako prejav dôvery. Majú pocit, že zamestnávateľ im verí pri plnení pracovných povinností. Oceňujú a veľmi pozitívne prijímajú, ak majú možnosť spolurozhodovať o tom, ako si naplánovať prácu tak, aby popri nej stihli aj súkromné aktivity. Nato nadväzuje aj posledná top 3, ktorá súvisí s prácou na doma. Je to pre nich atraktívnejšie a pohodlnejšie. Druhá otázka sa týkala aktivít, na ktoré by mal zamestnávateľ prispievať podľa mileniálov. Veľká časť uviedla na prvé miesto v tabuľke 2 jazykové vzdelávanie a to s 46%. Konkrétne ide o finančnú pomoc, ktorá je určená na jazykové vzdelávanie (Mileniáli majú na trhu práce špecifické podmienky). Ďalej uviedli vzdelávanie v odbore s 33% a poslednú časť v top 3 tvoria relaxačné aktivity. Daná generácia sa chce vzdelávať, ale orientujú sa skôr na jazyky a už odborné vzdelanie, ktoré bude potrebovať pri vykonávaní svojej práce. Sú si vedomí, že bez jazyka sú stratení a ich možnosti sú veľmi obmedzujúce. Keďže si chcú aj užívať život, tak relaxačné aktivity túto generáciou vystihujú.

Posledná časť, ktorú zisťovali u mileniálov bola otázka: „*Čo chýba zamestnávateľom podľa mileniálov?*“ Prioritné je pre nich férové odmeňovanie zamestnancov. Pod týmto významom chápeme, že im najviac chýba odmeňovanie, ktoré musí byť férové. Ako aj možnosť osobného príplatku, či profesionálneho rastu (This article is among our most popular, so we've updated it recently to keep things fresh). Firmy, ktoré chcú byť atraktívne pre dnešnú generáciu, by mali svoj odmeňovací systém prehodnotiť. Mali by ho viac stransparentniť a zreteľne komunikovať. Tiež preferujú prácu bez zbytočného stresu. Nechú pracovať pod stresom, pretože si vážia a je im prvoradé zdravie. V nasledujúcom grafe vidíme percentuálne znázornené odpovede otázok, ktoré tvoria podstatnú a dôležitú prioritu pre daný dotazníkový výskum. Najväčšiu časť tvorí u generácií mileniálov flexibilný čas a to až s 50%. Ďalej ide dovolenka navyše, jazykové vzdelávanie, férove odmeňovanie zamestnancov a nakoniec v našom grafe je osobný

a profesionálny rast. Ide o veľmi dôležité a relevantné informácie, ktoré naznačujú do určitej miery odlišnosť od generácie, ktorá tu bola predtým. Na prvých miestach už nie sú firemné notebooky, mobily, večierky, či istota pracovného miesta. Ide o generáciu, ktorá potrebuje mať čas na prácu, na svoj osobný rozvoj a oddych.

Obrázok 2: Prehľad najväčších požiadaviek mileniálov kladených na trhu práce



Zdroj: vlastné spracovanie podľa paylab data research

Zdroj: vlastné spracovanie podľa paylab data research, 2018

Schéma 2 nám presne ukazuje v percentách, o aké požiadavky majú mileniáli najväčší záujem. Nepozerajme sa na danú problematiku tragicky ale snažme sa im porozumieť. Pod danými výberom odpovedí sa skrýva viac ako si len môžeme trúfnuť domyslieť. Pod pojmom flexibilný čas nechápme, že sa im nechce pracovať (Jenkins, 2017). Mileniáli len chcú aby sa im dôverovalo, že prácu vykonajú bez kontroly a presne stanovených požiadaviek. Chcú sa neustále zdokonaľovať v jazykových aktivitách, čo je veľmi priaznivé. V minulosti sme sa s týmto javom moc nestretli. Veď bol často problém nájsť osobu, ktorá ovláda cudzí jazyk alebo sa chce dobrovoľne vzdelávať. Vidia sa, že napredujú v profesijnej práci a to v rámci adekvátneho odmeňovania, ktoré im prináleží za vykonanú prácu. Ale aj potrebujú vlastný osobný rozvoj. Mileniáli nechcú tráviť len čas v práci ale aj si oddýchnuť a užívať život.

Záver

Verejný sektor zaznamenal v roku 2013 – 2016 najväčší rast zamestnanosti. Celkový počet bol zaznamenaný až o 128 tisíc zamestnancov. Zamestnanosť verejného sektora má stále tendenciu rásť do roku 2020 a pričom po tomto roku sa podľa prognózy predpokladá už útlm. Graf 2 nám ukázal predpoklad, že príde zníženie o 308 tisíc osôb. Na základe čoho vieme, že podstatu budú tvoriť ľudia, ktorých zaradujeme medzi generáciu Mileniálov. Ukázali nám cez zrealizovaný dotazník, že ich požiadavky sú orientované na flexibilné pracovné miesta, dovolenku navyše, či dokonca jazykové vzdelanie. Na základe čoho je potrebné tejto generácií porozumieť a začať sa s ňou aktívne pracovať.

Použitá literatúra

- ANDERSON, D. – SALKED, L. 2019. *Millennial Marketing for 2019: Snapchat Hacks for Business Growth*. 2019. s. 32.
- ANDREW, D. - A. C. SANCHEZ - A. JOHANSSON. 2011. *Housing Markets and Structural Policies in OECD Countries*. In *OECD Economics Department Working Paper*. 836 s.
- AUTOR, D. - M. DUGGAN. 2003. The Rise in the Disability Rolls and the Decline in Unemployment. In *Quarterly Journal of Economics*, 2003, s. 118.
- BAUERLIEN, M. J. 2011. *Najhlúpejšia generácia: Ako digitálna éra ohlupuje mladých Američanov a ohrozuje našu budúcnosť*. Bratislava: Spolok slovenských spisovateľov, 2011. 208 s. ISBN 978-80-8061-431-7.
- BROŽOVÁ, D. 2003. *Spoločenské souvislosti trhu práce*. Sociologické nakladatelství, 2003, vyd. 1, s. 140. ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, B. et. Al. 2002. *Nezamestnanosť – psychologický, ekonomický a sociálny problém*. Grada, 2002. 240 s. ISBN 8024790068
- JARKOVSKÁ, L. - LIŠKOVÁ K., a kol. 2010. *S genderem na trh*. Praha: Alena Miltová – Slon, 2010. 224 s. ISBN 978-80-7419-030-8.
- JENKINS, R. 2017. *The Millennial Manual: The Complete How-To Guide to Manage, Develop, and Engage Millennials at Work*. Jenkins Publications, 2017. 372 s. ISBN 978-099-8891-903.
- JONES E. 2007. *The Better World Handbook: Small Changes That Make A Big Difference by Ellis Jones*. Londýn: New Society Publishers, 2007. 320 s. ISBN 978-086-571-5752.
- ManpowerGroup. *Mileniáli* [online], [cit. 05-06-2019]. Dostupné na internete: <https://proplusco.sk/?gclid=EAIaIQobChMIuLrFp6zP4gIVBtyCh1wbgb4EAAAYASAAEgKtP_D_BwE>.
- Mileniáli a kariéra: vízia 2020 [online], [cit. 06-06-2019]. Dostupné na internete: <<https://www.manpower.sk/manpower/sk/mileniali-a-kariera-vizia-2020/>>.
- Mileniáli majú na trhu práce špecifické podmienky. Prispôsobovanie zamestnávateľov je ešte len na začiatku [online], [cit. 06-06-2019]. Dostupné na internete: <<https://firma.profesia.sk/mileniali-maju-na-trhu-prace-specificke-podmienky-prispobovanie-zamestnavatelov-je-este-len-na-zaciatku/>>.
- SOJKA, M. - KONEČNÝ, B. 1998. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 2. opravené vyd. Praha : Libri, 1998. s. 272. ISBN 80-85983-48-6.
- Štatistický úrad. *Štatistické údaje podľa veku nezamestnanosti* [online], [cit. 6/3/20019]. Dostupné na internete: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/Databases/Open_data!/ut/p/z1/jY_BDoIwEEQ_qVNbLB4XI6WGEFstYi-mJ9NE0YPx-1XiVWBvk7yXmWWBdSz08ZUu8Znufbx-8iksZ2St3ddtC90uShjBNRrvGVKx4wBYZfKi4IS8cRuYA-2020oOmbEwxx8Bvj7-HOHnrzVVUtVAXusMhirvVIYIkjXP1Iw6YcBGVsw9cPj5r3vkN7pj02T/dz/d5/L2dJQSEvUUt3QS80TmxFL1o2X1ZMUDhCQjFBMDBVTDkwQVJEMzeE4SjYyQ1Mx>.
- This article is among our most popular, so we've updated it recently to keep things fresh. [online], [cit. 06-06-2019]. Dostupné na internete: <<https://www.salesforce.com/blog/2017/10/how-millennials-and-gen-z-are-different.html>>.
- Why Millennial And Gen Z Employees Are Really Leaving You [online], [cit. 05-06-2019]. Dostupné na internete: <<https://www.linkedin.com/pulse/why-millennial-gen-z-employees-really-leaving-you-john-hall>>.