



Budoucnost českého pracovního trhu

Co čeká český pracovní trh a zaměstnance z pohledu upskillingu,
reskillingu a celkové produktivity

Agenda

Představení

Úvod - metodika a očekávané změny na trhu práce

Klíčová zjištění a možná řešení

Strategická opatření

Průběh a rozsah projektu | Od detailního modelu k ucelené studii pracovního trhu

Fáze 1: Vytvoření detailního modelu pracovního trhu



Rozsah: 2020-2030 +výhled 2040



Geo-rozlišení: Národní úroveň ČR



31 sektorů NACE-1



131 skupin profesí ISCO-3



Vliv 10 megatrendů

Fáze 2: Analýza dopadů a návrh možných řešení 2022



Vytvoření expertní skupiny



Analýza a popis praktických dopadů



Srovnání s nejlepší praxí



Série pracovních setkání a diskuse s předními odborníky



Návrhy možných řešení

Fáze 3: Představení studie a medializace podzim 2022



Rozpracování do konkrétních opatření a zákonných rámců

Detail | Vytvořili jsme unikátní model českého pracovního trhu na úrovni ISCO-3/NACE-1 do roku 2030 s výhledem do roku 2040



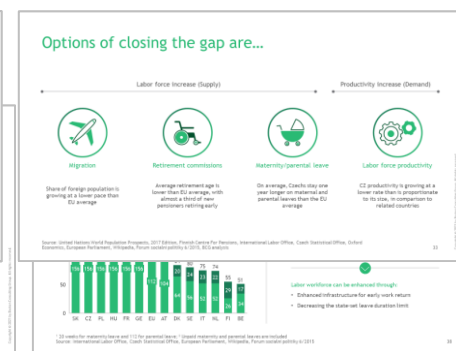
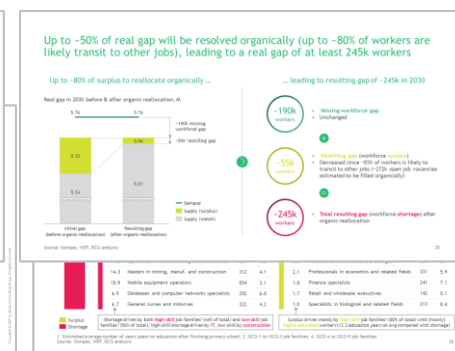
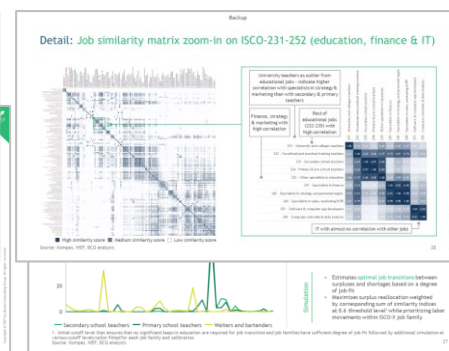
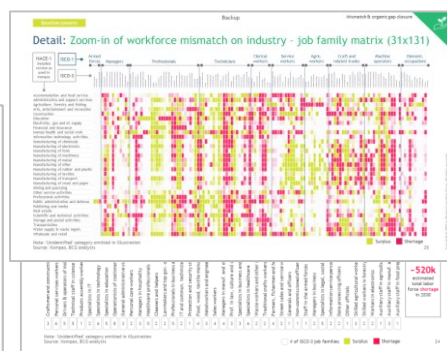
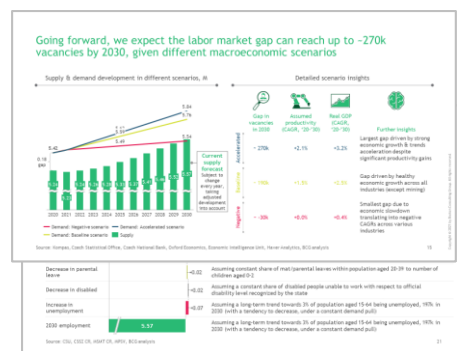
Model na základě demografie, migrace vzdělání atd., zohlednění vývoje a megatrendů

Analýza vývoje a výsledného nedostatku a přebytku na úrovni (ISCO-3, NACE-1)

Výpočet podobnosti pracovních pozic na základě příbuznosti oborů a požadovaného vzdělání

Simulace organického přesunu pracujících mezi podobnými povoláními

Návrhy na opatření pro zvýšení produktivity skrze upskilling a reskilling a doplnění pracovní síly



Klíčová zjištění: Do roku 2030 čeká Česko zásadní proměna trhu práce a v dalších letech pak kritický nedostatek pracovní síly

Změny na trhu práce

➤ Struktura trhu se promění

- Do roku 2030 zanikne dnes existujících 330 tis. pracovních míst¹
- Změní se struktura potřebných profesí - zejména vlivem automatizace
- Přes 90 % pozic bude vyžadovat alespoň základní digitální dovednosti

➤ Pracovní síla zestárne

- Do roku 2030 naroste počet lidí ve věku 50 - 64 let o 17 % - Tato věková skupina se stane hlavní pracovní silou v populaci

➤ Naroste množství neobsazených pozic

- Nedostatek pracovníků do roku 2030 vzroste na 190 tis. ze stávajících 180 tis.
- Vlivem stárnutí populace a odchodu silných ročníků do důchodu stoupne počet neobsazených pozic až na 400 tis. v roce 2040

Teoretické dopady na ekonomiku

-0.8_{p.b.}

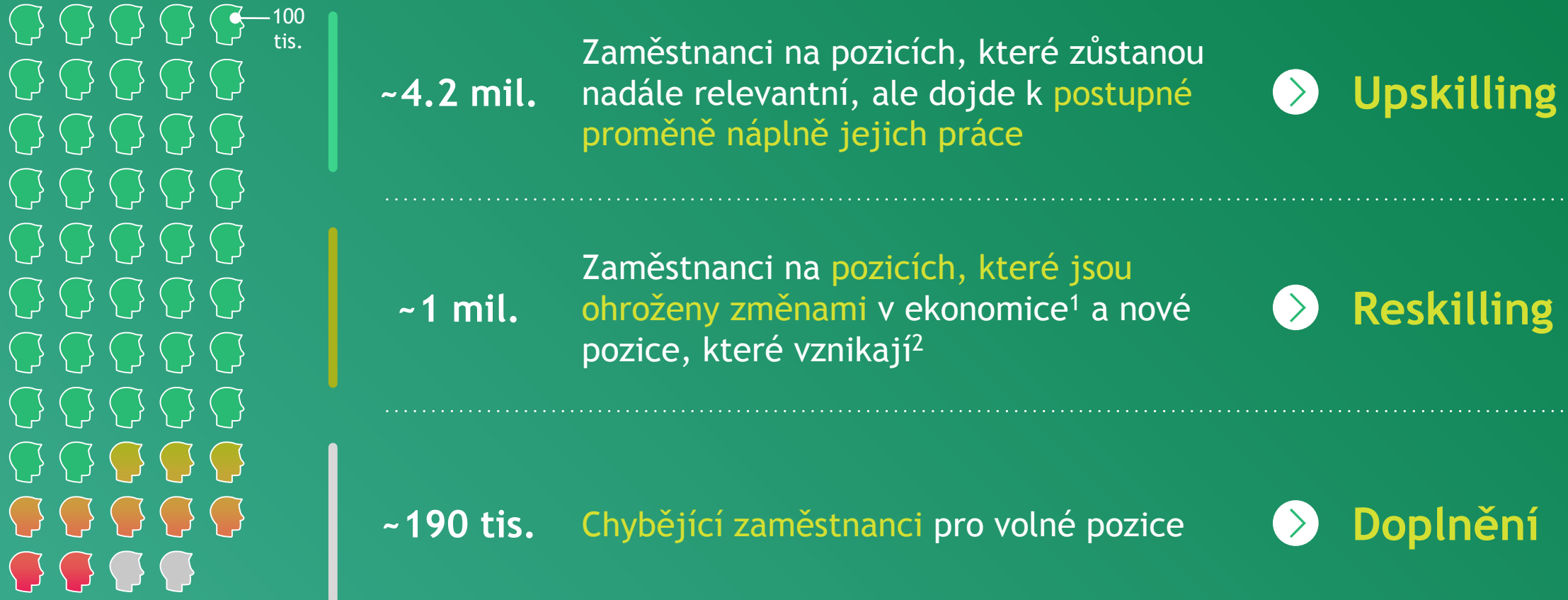
Zpomalení růstu HDP při nepřizpůsobení současných pracujících

-3%

Výkonu HDP vlivem neobsazených pozic

HDP nižší až o
600 mld.
v roce 2030

Výsledky modelu | 190 tis. pracujících bude chybět, 1 mil. je přímo ohrožen změnami, zbytek se bude muset přizpůsobit vývoji



1. Výstup modelu zohledňující vývoj nabídky i poptávky - profese na úrovni NACE-3 s více než 10 % očekávaným nadbytkem pracovních sil, z nich cca 330 tisíc přijde o práci 2. cca 340 tisíc nových pracovních pozic do roku 2030
Source: Kompas; WEF; BCG analysis

Upskilling | Česko se řadí mezi země s nejnižším procentem dospělé populace, která se průběžně dlouhodobě vzdělává

➤ Produktivita práce je závislá na vzdělání a kvalifikaci

- Přímý efekt - růst HDP
- Nepřímý efekt - umožnění využití pokročilých technologií

➤ Jen 5,8 % dospělých v ČR se pravidelně měsíčně vzdělává

- Průměrem EU činí 10,8
- Nejlepšími zeměmi jsou Švédsko, Finsko a Holandsko s 25-35 %

➤ Produktivita je asociována s rozvojem kognitivních, nekognitivních schopností a jazykových znalostí

- Dlouhodobé vzdělávání je potřeba zaměřit nejen znalosti přímo spojené s výkonem práce
- Jazykové znalosti umožňují

➤ 92% pozic bude vyžadovat digitální dovednosti

- Nárůst ze současných 54%
- Bude potřeba zvýšit digitální gramotnost u cca 2,2 mil. pracujících
- Pozitivní efekt na investice a úsporné fungování státu

➤ Klíčovým faktorem pro úspěch upskillingu je osobní motivace

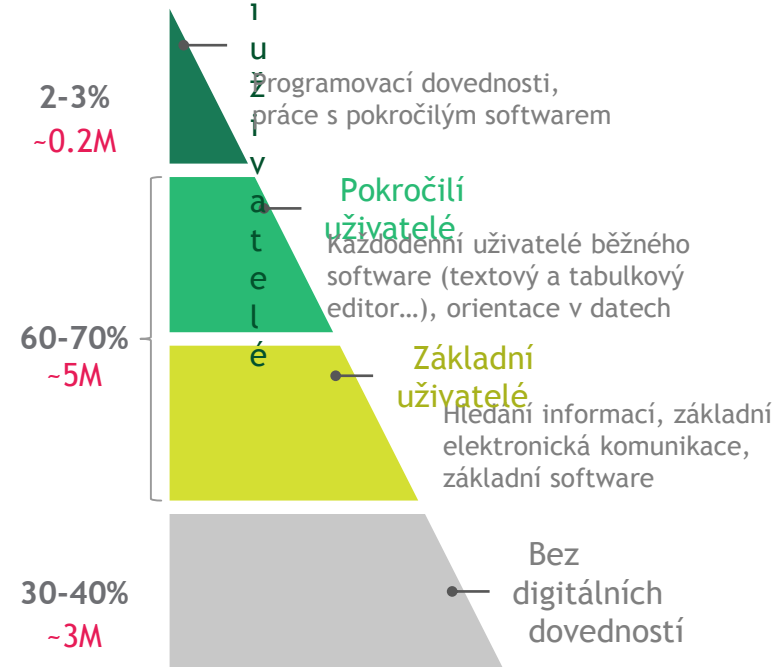
Detail | Navýšení množství digitálních pozic a digitalizace současných bude znamenat vyšší požadavky na digitální gramotnost pracující populace

Současný stav a budoucí potřeba digitálních dovedností

% populace, tisíce p

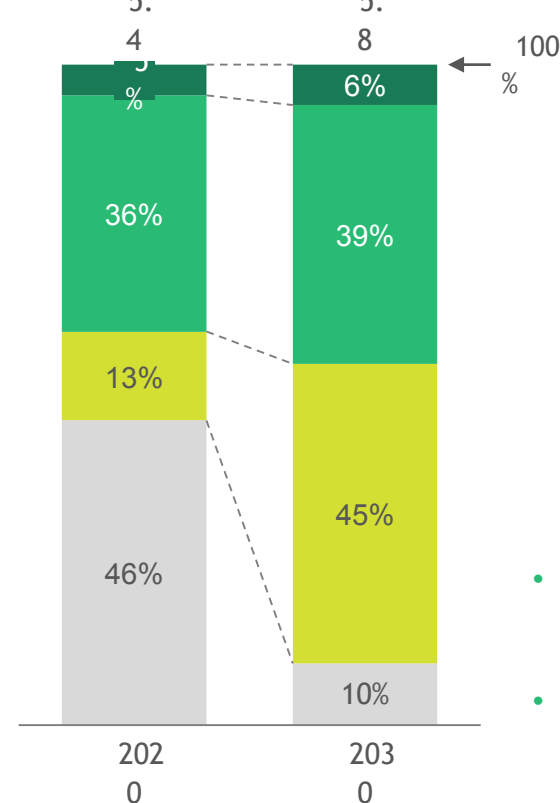
— Dospělá populace —

Populace



— Pozice vyžadující digitální dovednosti —

Pozice



Upskilling - teoretická absolutní potřeba

+100k





+320k

+1.8M

AŽ 2.2M
pracujících se bude muset digitálně vzdělat

- Nárůst v důsledku růstu množství digitálních pozic a navíc také digitalizací současných "analogových" pozic
- Školy absolvuje cca 900 tisíc alespoň základně digitálně vzdělaných absolventů

Návrhy opatření | Zákonný nárok na volno na vzdělávání a osobní motivace

Vybraná opatření	Detail	Příklad
! Uzákonění nároku na volno na vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> • Každý zaměstnanec bude mít po odpracování určité doby u jednoho zaměstnavatele nárok na volno pro další vzdělávání • Toto volno může být neplacené, nebo různými formami podporované i finančně. Zaměstnavatel bude moci ovlivnit termín čerpání, ale nesmí mu bránit. Zaměstnanec má též právo vrátit se na své místo 	
Finanční podpora či daňové zvýhodnění upskillingu nízkokvalifikovaných profesí	<ul style="list-style-type: none"> • Zaměření mimo hlavní oblast pracovního zaměření • Stát může nastavit podporované oblasti (digitální schopnosti, soft skills) • Navázání daňové slevy/bonusu na vzdělávání zaměstnanců i živnostníků 	
☆ Povinné zveřejňování strukturovaných informací o vzdělávání zaměstnanců	<ul style="list-style-type: none"> • Indikátor pro uchazeče o práci, jak daný zaměstnavatel podporuje/umožňuje průběžné vzdělávání 	
! Přímá finanční podpora jednotlivců	<ul style="list-style-type: none"> • Přejít k podpoře individuální zodpovědnosti za zvyšování kvalifikace • Forma: Kofinancování, vouchery, individuální konto • Rozsah: vybrané skupiny, dobrovolně registrovaní, plošně... • Možnosti financování v závislosti na rozsahu - státem (např. z fondů), povinné financování firmami (např. ve spojení s daňovou úlevou), individuální systém „spoření“ na vzdělávání 	
☆ Zvýšení vlastní motivace ke vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> • Příslib finančního bonusu k podpoře v nezaměstnanosti, pokud se zaměstnanec v předchozím období vzdělával (kontinuální pozitivní motivace) 	



Reskilling | Milion zaměstnanců je ohroženo změnami v ekonomice a 330 tisíc lidí v ČR přijde o práci do roku 2030

➤ Struktura pracovního trhu se promění

- Dojde k nárůstu středně a výše kvalifikovaných profesí především v IT
- Bude potřeba více montérů a kvalifikovaných pracovníků ve stavebnictví
- Úbytek úředníků a referentů

➤ 1 milion zaměstnanců je ohrožen změnami v ekonomice

- Zaměstnanci v oborech s nejvyšším procentem zániku pracovních míst

➤ Cca 330 tisíc zaměstnanců přijde o práci do roku 2030

- Především pomocní pracovníci ve výrobě, zprostředkovatelé služeb, prodavači...

➤ Ročně bude potřeba 300-400 mil. Kč na rekvalifikace

- Potenciálně navíc mnohamiliardové výdaje na podporu v nezaměstnanosti, pokud se nepodaří změnu podchytit

➤ Klíčovým faktorem pro úspěch je změna mentality zaměstnanců nastavení fungování ÚP a odpovědnost zaměstnavatelů

Detail | Top profese s přebytkem a nedostatkem pracovníků v roce 2030





Přebytek

ISCO-3	Profese	Přebytek (tisíce)	Podíl v oboru
932	Pomocní pracovníci ve výrobě	22.3	24 %
333	Zprostředkovatelé služeb	20.1	23 %
522	Provozovatelé prodejen, prodavači	20.0	8 %
514	Kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech	19.6	31 %
261	Specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech	17.3	41 %
721	Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci	16.6	35 %
432	Úředníci v logistice	15.4	19 %
814	Obsluha strojů na výrobu z pryže, plastu a papíru	13.6	28 %
741	Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení	11.9	17 %
331	Odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech	11.1	9 %
815	Obsluha strojů na výrobu textilních výrobků	10.6	43 %
221	Lékaři (kromě zubních lékařů)	9.6	16 %
421	Pokladníci ve fin. inst., bookmakeři, půjčovatelé peněz	9.4	42 %
731	Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel	8.2	44 %
933	Pomocní pracovníci v dopravě a skladování	7.9	39 %
122	Řídicí prac. v obl. obchodu, marketingu, výzkumu, reklamy	7.3	31 %
816	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků	6.8	54 %
265	Výkonní umělci a příbuzní specialisté	6.5	22 %
231	Učitelé na vysokých a vyšších odborných školách	5.8	12 %
241	Specialisté v oblasti financí	5.6	7 %
	Ostatní	84	
Celkem		330	

Nedostatek

ISCO-3	Profese	Nedostatek (tisíce)
711	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	52.8
713	Malíři a příbuzní pracovníci, pracovníci povrchového čištění budov	32.6
821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	32.1
834	Obsluha pojezdových zařízení	30.5
512	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	28.8
513	Číšníci, servírky, barmani a příbuzní pracovníci	24.4
251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	23.6
312	Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	22.2
311	Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	19.5
214	Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	19.3
833	Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají	17.0
411	Všeobecní administrativní pracovníci	14.7
532	Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti	14.7
515	Provozní pracovníci	13.6
818	Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení	12.5
141	Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb	10.5
911	Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, admin. a jiných obj.	9.5
335	Pracovníci veřejné správy v oblasti státních regulací	7.6
112	Nejvyšší představitelé společností a institucí	7.2
322	Všeobecné sestry a porodní asistentky bez specializace	7.1
	Ostatní	117
Celkem		520

Návrhy opatření | Přenesení zodpovědnosti za outplacement a přímá podpora pro ohrožené skupiny

Vybraná opatření	Detail	Příklad
!	Zavedení incentív (a povinností) pro firmy na outplacement svých zaměstnanců	
!	Proaktivní kariérní služby úřadu práce	
	Navázání dotací na reskilling a uplatnění očekávaně zbytných zaměstnanců	
	Podpora vytváření redistribučních klastrů	
☆	Zacílení přednostní přímé finanční podpory jednotlivců	
	Podpora druhé kariéry pro vybrané skupiny/profese	



Doplnění | Chybějící pracovníky lze doplnit ze tří zdrojů



Pracovníci ze zahraničí

- ČR je společně s dalšími zeměmi V4 pod průměrem EU v počtu trvale žijících cizinců
- Příliv uprchlíků z Ukrajiny je kromě humanitárního rozměru i příležitostí pro ekonomiku
- Klíčovým faktorem pro úspěch je zejména umožnění výkonu původního povolání a jazyková integrace



Zvýšení počtu pracujících ve skupině 50+ let

- Skupina 50+ let se stane hlavní pracovní silou - Přístup k této skupině ovlivní výkon celé ekonomiky
- Pro plné pokrytí mezery na trhu by do roku 2050 bylo potřeba zvýšit odchod do důchodu o 8 let
- Klíčovým faktorem pro úspěch je motivace starších pracujících zůstat na trhu například skrze zkrácené úvazky v předdůchodovém věku



Vyšší zapojení žen během a po rodičovské dovolené

- Cca 240 až 270 tisíc osob je vázáno starostí o děti do tří let - přes 98% jsou ženy
- Rozšíření zkrácených úvazků a snadnější návrat do práce vede ke zvýšení porodnosti
- Klíčovým faktorem pro úspěch je udržení kontaktu a zapojení obou rodičů

Detail | V následujících dvaceti letech dojde k výraznému posunu zastoupení jednotlivých věkových skupin v populaci

Věková skupina	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	
0-4	5.3%	5.3%	5.2%	5.1%	5.0%	4.9%	4.9%	4.8%	4.7%	4.6%	4.5%	4.5%	4.5%	4.4%	4.4%	4.5%	4.5%	4.5%	4.6%	4.7%	4.7%	
5-9	5.3%	5.2%	5.2%	5.3%	5.3%	5.3%	5.3%	5.3%	5.2%	5.1%	5.0%	4.9%	4.8%	4.7%	4.7%	4.6%	4.6%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	
10-14	5.4%	5.6%	5.6%	5.5%	5.4%	5.3%	5.2%	5.2%	5.3%	5.3%	5.4%	5.3%	5.3%	5.2%	5.1%	5.0%	5.0%	4.9%	4.8%	4.7%	4.7%	
15-19	4.5%	4.6%	4.7%	4.9%	5.2%	5.4%	5.6%	5.6%	5.5%	5.4%	5.3%	5.3%	5.3%	5.4%	5.4%	5.4%	5.4%	5.4%	5.3%	5.2%	5.1%	
20-24	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	4.6%	4.7%	4.8%	5.1%	5.3%	5.6%	5.7%	5.7%	5.7%	5.6%	5.5%	5.4%	5.5%	5.5%	5.6%	5.6%	
25-29	6.1%	5.8%	5.4%	5.2%	4.9%	4.7%	4.7%	4.7%	4.7%	4.7%	4.8%	4.9%	5.1%	5.3%	5.6%	5.8%	6.0%	6.0%	5.9%	5.8%	5.7%	
30-34	6.7%	6.7%	6.6%	6.5%	6.4%	6.2%	5.9%	5.6%	5.3%	5.1%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	4.9%	5.0%	5.1%	5.3%	5.5%	5.8%	6.0%	
35-39	7.1%	7.0%	6.9%	6.9%	6.8%	6.8%	6.7%	6.7%	6.6%	6.5%	6.3%	6.0%	5.7%	5.4%	5.2%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.1%	5.1%	
40-44	8.6%	8.3%	8.0%	7.7%	7.4%	7.1%	7.0%	6.9%	6.9%	6.9%	6.8%	6.8%	6.7%	6.7%	6.6%	6.4%	6.1%	5.8%	5.5%	5.3%	5.1%	
45-49	7.8%	8.2%	8.5%	8.7%	8.7%	8.5%	8.2%	7.9%	7.6%	7.3%	7.1%	7.0%	6.9%	6.9%	6.9%	6.8%	6.8%	6.8%	6.8%	6.7%	6.6%	
50-54	6.4%	6.5%	6.6%	6.8%	7.2%	7.7%	8.1%	8.4%	8.6%	8.6%	8.4%	8.2%	7.8%	7.6%	7.3%	7.0%	7.0%	6.9%	6.9%	6.9%	6.8%	
55-59	6.1%	6.3%	6.3%	6.4%	6.3%	6.2%	6.3%	6.4%	6.7%	7.1%	7.5%	7.9%	8.2%	8.4%	8.4%	8.3%	8.0%	7.7%	7.5%	7.2%	6.9%	
60-64	6.1%	5.9%	5.7%	5.5%	5.6%	5.8%	6.0%	6.1%	6.1%	6.1%	6.0%	6.1%	6.2%	6.5%	6.9%	7.3%	7.7%	8.0%	8.2%	8.2%	8.1%	
65-69	6.4%	6.3%	6.2%	6.1%	5.9%	5.7%	5.5%	5.3%	5.2%	5.3%	5.5%	5.7%	5.8%	5.8%	5.8%	5.7%	5.8%	5.9%	6.2%	6.6%	7.0%	
70-74	5.7%	5.8%	5.8%	5.8%	5.7%	5.7%	5.7%	5.6%	5.6%	5.4%	5.2%	5.0%	4.9%	4.8%	4.9%	5.1%	5.3%	5.4%	5.4%	5.4%	5.3%	
75-79	3.8%	3.9%	4.2%	4.6%	4.7%	4.8%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	4.9%	4.8%	4.6%	4.5%	4.3%	4.3%	4.4%	4.6%	
80+	4.1%	4.3%	4.4%	4.6%	4.8%	5.0%	5.2%	5.6%	6.0%	6.3%	6.6%	6.8%	7.1%	7.4%	7.6%	7.8%	7.9%	8.1%	8.2%	8.2%	8.2%	
Celkem [M]	10.67	10.70	10.72	10.73	10.75	10.76	10.77	10.78	10.78	10.78	10.78	10.78	10.78	10.78	10.77	10.77	10.76	10.76	10.75	10.75	10.75	10.74
Prům. věk [y]	42.0	42.2	42.4	42.5	42.7	42.9	43.1	43.3	43.5	43.7	43.9	44.0	44.2	44.4	44.5	44.7	44.8	44.9	45.0	45.1	45.2	

Návrhy opatření | Přenesení zodpovědnosti za outplacement a přímá podpora pro ohrožené skupiny

Vybraná opatření

Detail

<p>☆ Zákonný nárok na zkrácený úvazek v předdůchodovém věku</p>	<ul style="list-style-type: none"> Podobně jako při nároku pro osoby pečující o dítě, např. již od 55 let, je možné odstupňovat Povinnost nabídnout
<p>! Maximalizace výhodnosti a jednoduchosti práce v důchodovém věku</p>	<ul style="list-style-type: none"> Souběh důchodu a mzdy, Speciální výsluha ke mzdě, daňové zvýhodnění, bonus k důchodu na základě práce nad předepsaný věk odchodu do důchodu...
<p>☆ Daňové bonusy a zvýhodnění pro vytváření nových míst pro seniory</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aplikováno pouze na zaměstnání dříve nezaměstnaných či neaktivních jedinců
<p>Podpora vzdělávání a změny kariéry v pozdějším věku</p>	<ul style="list-style-type: none"> Osoby z vyšších věkových skupin je možné zařadit mezi vybrané osoby s vyšší podporou

Malé prodloužení aktivního pracovního života vyrovná z pohledu celkového ekonomického přínosu mnohem delší období zvýhodněné práce na zkrácený úvazek

Návrhy opatření | Rozdělení péče o děti a snadnější návrat do pracovního procesu

Vybraná opatření

Detail



Finanční zvýhodnění zkrácených úvazků pro oba rodiče

- Např. systém teoretického 150% úvazku rozděleného mezi rodiče
- Umožnění souběhu práce a rodičovské dovolené



Povinná nabídka zkráceného úvazku osobám pečujícím o děti

- Souběh důchodu a mzdy, Speciální výsluha ke mzdě, daňové zvýhodnění, bonus k důchodu na základě práce nad předepsaný věk odchodu do důchodu...

Navýšení kapacit institucionální péče pro nejmladší děti

- Nutná podmínka pro vyšší zapojení žen, ostatní opatření nebudou využita, pokud k tomuto navýšení nedojde

Finanční zvýhodnění firem zaměstnávající osoby pečující o děti

- Sdílené dotace na vytvoření podmínek pro snadnější skloubení práce a péče o děti.

Zkušenosti ze zahraničí

Nelze zabránit odlivu žen z pracovního trhu, bez většího zapojení mužů do péče o děti

Udržení kontaktu s pracovním prostředím ovlivňuje úspěšnost návratu

Nezbytnou podmínkou je dostupná a kvalitní institucionální péče



Agenda

Představení

Úvod - metodika a očekávané změny na trhu práce

Klíčová zjištění a možná řešení

➤ Strategická opatření

Základní principy pro zvládnutí nadcházející proměny trhu práce bez negativních efektů zaměstnanost

- **Proaktivní identifikace ohrožených skupin** dle sektoru a profese ještě před ztrátou zaměstnání - model trhu práce toto umožňuje
- **Maximální zapojení zaměstnavatelů** do procesu reskillingu v ohrožených profesích mimo nutnost zásahu pracovních úřadů
- **Přenesení zodpovědnosti a uvědomění na samotné zaměstnance** pomocí motivace (včetně finanční), informací a usnadnění procesů



„Investice do dlouhodobého vzdělávání se musí stát strategickou prioritou, jinak dojde ke zpomalení růstu, snížení konkurenceschopnosti a ve výsledku nárůstu potřeby mnohonásobně vyšších výdajů v budoucnu.“

Appendix - Backup

Tento projekt byl podpořen expertní skupinou odborníků z předních institucí a firem

Milan Vašina



Výkonný ředitel

Josef Müller



Zástupce ředitele

Kateřina Štěpánková



Náměstkyně
ministra

Jana Skalková



Poradkyně
ministra

Daniel Prokop



Sociolog

Tomáš Dombrovský



Analytik pracovního
trhu

David Navrátil



Hlavní ekonom

Jakub Drbohlav



Zástupce ředitele
odboru

Martin Kálovec



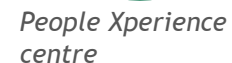
Prezident BCG
Business Club

Lukáš Němec



Poradce pro
celoživotní
vzdělávání

Peter Chrenko



Zakladatel

Michal Kadera



Ředitel vnějších
vztahů

Martina Grygar
Březinová



Konzultantka

Představení

O Aspen Institute Central Europe

Nezávislá platforma, která řeší **klíčová témata a výzvy** důležité pro naši **společnost**

Spolupracuje s **předními experty** na studiích, výzkumech a analýzách

Přináší **konkrétní doporučení** pro zlepšení společnosti a rozvoj regionu, která následně diskutuje s **vrcholnými představiteli** politiky, byznysu a veřejných institucí, ale také osobnosti z oblasti umění, sportu či vědy

O Boston Consulting Group

Založena v roce 1963 v USA, v České republice od roku **2001**

25,000 zaměstnanců v **50+** zemích světa

\$11 Bn globální obrat v roce 2021

Práce pro mnoho z top **500** největších společností na světě

Firemní pravidlo: **~2%** obratu investujeme do **pro bono projektů se společenským přesahem**



O projektu *Budoucnost českého pracovního trhu*

Pro bono projekt pro Aspen Institute Central Europe

Naším cílem bylo vytvořit model budoucího pracovního trhu v České republice, identifikovat **klíčové schopnosti a dovednosti** budoucí potřeby a navrhnout

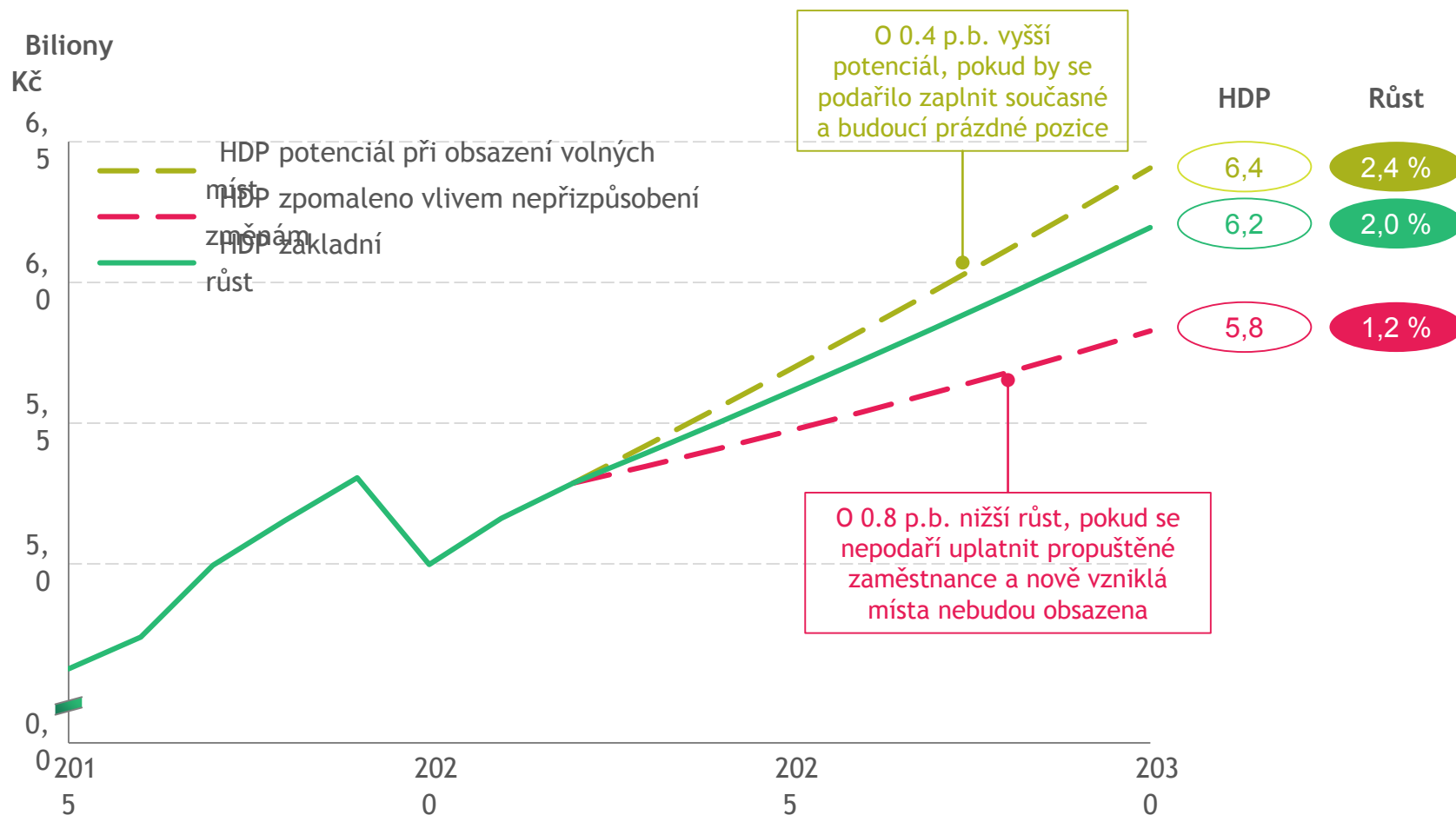
Detail | Zohlednili jsme výběr top 10 globálních megatrendů s dopadem na vývoj české ekonomiky a pracovního trhu

Vybráno z více než 30 megatrendů podle dopadu na českou ekonomiku

	Megatrend	Popis
Prostředí	Zelená energie	Zrychlení přechodu k obnovitelným zdrojům, snížení spotřeby zemního plynu, ukončení těžby uhlí do roku 2038
	E-mobilita	Zrychlení rozvoje elektromobility a potřebné infrastruktury, dopad ukončení výroby aut se spalovacími motory v roce
	Recyklace a cirkulární ekonomika	Naplnění ambiciózních cílů EU v lokální recyklaci do roku 2025 a 2030, redukce spotřeby plastů
	Sdílená ekonomika	Zrychlení sdíleného modelu ekonomiky - sdílené vlastnictví, pronájem, půjčování..., centralizace a sdílení služeb
Life-style	Posun k terciárnímu sektoru	Zrychlení posunu k terciární ekonomice (službám), rozvoj outsourcovaných služeb (centra excellence)
Technologie	Digitalizace	Zrychlení digitalizace skrze dostupnost a podporu digitálních nástrojů a služeb (soukromý i veřejný sektor)
	E-commerce	Zrychlení penetrace e-commerce nakupování a služeb
	Automatizace	Průmyslová a softwarová automatizace a robotizace zejména opakujících se úkonů, náhrada nízkokvalifikované pracovní síly
	Pokročilá umělá inteligence	Rozšíření využití prvků umělé inteligence pro zvýšení efektivity a autonomní rozhodování (včetně rozšířené a virtuální reality)
	Big data	Rozšíření využití dat pro optimalizaci procesů, zkracování R&D cyklů, vyšší míra personalizace

Source: OECD; UNDP (United Nation Development Programme); EPRS (European Parliamentary Research Service); EEA (European Environment Agency); ESPAS (European Strategy and Policy Analysis System); World Economic Forum; Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training); Ipsos; SITRA; Oxford Economics; Government of the Czech Republic (Úřad vlády ČR); Technology agency of the Czech Republic (Technologická agentura ČR); BCG analysis

Detail | Z pohledu HDP se jedná o nenaplnění potenciálu a zpomalení růstu až o 1.2% ročně



Kromě přímého dopadu na HDP se projeví i výrazně negativní sociální a fiskální dopady zvýšené nezaměstnanosti

Upskilling

Zkušenosti ze zahraničí | Finsko a Švédsko jako premianti v osobním vzdělávání, Francie se systémem vzdělávacích kont

Opatření	Země	Praxe
Nárok na volno na vzdělávání	Finsko	Všichni zaměstnanci mají právo na až dvouleté studijní neplacené volno na uznaných institucích, zaměstnavatel nesmí bránit, ale může odložit až o 6 měsíců, návrat je garantovaný jako v případě rodičovské dovolené, možnost státního stipendia.
	Švédsko	Nárok na krátkodobé či dlouhodobé neplacené volno, úplné či zkrácení úvazku, možnost požádat o stipendium/půjčku na náhradu mzdy, financování studia často zakotveno v kolektivní smlouvě.
	Německo	Různé parametry v každé spolkové zemi, typicky nárok na 5 až 20 dnů placeného studijního volna, náklady nese zaměstnavatel, v některých zemích kompenzováno z místního rozpočtu.
Povinné investice do vzdělávání zaměstnanců	Kanada (Quebec)	Společnosti nad 2 mil. CAD mzdových nákladů musí vynaložit 1 % na vzdělávání zaměstnanců, uznatelné náklady jsou zveřejňovány a kontrolovány.
Povinné zveřejňování informací	USA	SEC uvažuje o zahrnutí vzdělávání mezi povinně reportované údaje pro všechny veřejně obchodované společnosti.
Přímá finanční podpora jednotlivců	Finsko	Vzdělávací fond, ze kterého je vyplácena podpora studujícím zaměstnancům, základ cca 700 EUR/měsíc plus 45 % rozdílu mezi základem a průměrným výdělkem, stipendia cca 400 EUR/měsíc.
	Francie	Individuální vzdělávací konta pro jednotlivce, postupné navyšování za dobu zaměstnání (500 EUR za rok, max 5000 EUR).

Reskilling

Cca 275 tisíc zaměstnanců najde uplatnění relativně snadno po jednodušší rekvalifikaci či zaškolení

Odhad na základě korelační matice podobnosti profesí pro simulaci pravděpodobnosti organického přechodu



Zůstane cca 245 tisíc neobsazených pracovních míst

ISCO-3	Profese	Výsledný nedostatek (tisíce)	Vzdělání (roky) ¹
251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	23.6	7.7
214	Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	14.5	7.2
252	Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí	6.9	6.8
311	Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	18.3	5.3
	Všeobecné sestry a porodní asistentky bez specializace ²	6.7	4.2
	Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	14.3	4.1
	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	52.8	3.2
	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	28.8	3.2
	Malíři a příbuzní pracovníci, pracovníci povrchového čištění budov	21.6	3.1
	Obsluha pojezdých zařízení	10.9	3.1
	Ostatní	41	
	Celkem	245	

Zkušenosti ze zahraničí | Lucembursko pilotuje redistribuční klastry, Finsko a Belgie a Francie s výraznými povinnostmi pro zaměstnavatele

Opatření	Země	Praxe
Redistribuční klastry	Lucembursko	Pilotní program Digital Skills Bridge na pomoc společnostem, které čelí digitální disrupci - přeškolení zaměstnanců na jinou pozici v rámci firmy a podpora přechodu k novému zaměstnavateli v rámci programu
Kariérní služby	UK	Rapid Response Service - zrychlený přístup ke kariérním službám jako například příprava životopisů, vyhodnocení schopností, tréninky a reskilling (původně zavedeno pro masové propouštění)
Outplacement	Finsko	"Change security" model (Muutosturva) - zaměstnavatel musí poskytnout podporu zaměstnanci v případě výpovědi včetně placeného tréninku ve výši jednoho měsíčního platu, zaměstnanci mají nárok na 5 až 20 dnů volna na hledání práce, úřad práce poskytuje personalizovaný plán pro získání zaměstnání
	Belgie	Povinný outplacement zaměstnanců starších 45 let v definovaném rozsahu. Službu poskytuje státní agentura na náklady zaměstnavatele
	Francie	Povinnost pro zaměstnavatele nad 1000 zaměstnanců poskytnout individualizované služby pro nalezení práce, tyto služby jsou poskytovány externími firmami a hrazeny zaměstnavatelem, zaměstnanec (pokud přijme tuto službu) se musí řídit připraveným plánem a má nárok na placené volno během programu

Doplnění

Doplnění pracující síly pomocí uprchlíků z Ukrajiny se věnujeme v samostatném reportu

Hlavní body

- Z pohledu pracovního trhu přijmout 520 tis. uprchlíků v současné vlně, pokud to bude infrastrukturně možné
- Sbírat maximum informací o příchozích uprchlících a jejich kvalifikaci pro aktivní řízení a plánování kapacit
- Aktivně podporovat přilákání a udržení vysoce kvalifikovaných pracovníků a pracovníků v nedostatkových profesích
- Aktivně podporovat přesun celých firem i se zaměstnanci
- Vytvořit dlouhodobější plán integrace na pracovní trh a komunikační opatření pro ukázání perspektivy uplatnění



Doplnění | Bez vyššího pracovního zapojení osob ve skupině 50+ let se česká ekonomika výrazně zpomalí

Vybraná fakta a pozorování

➤ Skupina 50+ let se stane hlavní pracovní silou

- Přístup státu a zaměstnavatelů k této skupině ovlivní výkon celé ekonomiky
- Při stejné zaměstnanosti v této skupině jako dnes by v roce 2050 bylo HDP o 16% nižší než při trendovém růstu

➤ Plošné navyšování věku odchodu do důchodu nepřinese podstatnou změnu

- Nad rámec již schváleného posunu
- Jen cca 25% by snadno našlo práci, 35% by bylo možné přeškolit ale 40% by nadále zůstalo v soc. systému.

➤ Pro plné pokrytí mezery na trhu by do roku 2050 bylo potřeba zvýšit odchod do důchodu o 8 let

- ČR je pod průměrem EU ve věku odchodu do důchodu
- Zároveň je v ČR nižší očekávaná doba dožití, tzn. procento aktivního věku stráveného v práci je podobný jako v ostatních zemích EU

➤ Klíčovým faktorem pro úspěch je motivace starších pracujících zůstat na trhu

- Vyšší využití zkrácených úvazků asociováno s delší dobou aktivního pracovního života
- Zaměstnanci se musí stát flexibilnějšími vzhledem ke změně práce

Doplnění | Ženy aktuálně mimo trh práce by mohly teoreticky pokrýt celý nedostatek pracovní síly

Vybraná fakta a pozorování

➤ Cca 240 až 270 tisíc osob je vázáno starostí o děti do tří let

- Více než 98% z nich jsou ženy
- Celkově se vlivem studia, péče o děti a dřívějších důchodů nachází mimo trh práce cca 570 tisíc žen

➤ Česko je stále výrazně pod průměrem EU ve využití institucionální péče

- Pro děti do 3 let: V ČR cca 10% vs. 34% EU

➤ Mezi využitím zkrácených úvazků a porodností existuje pozitivní korelace

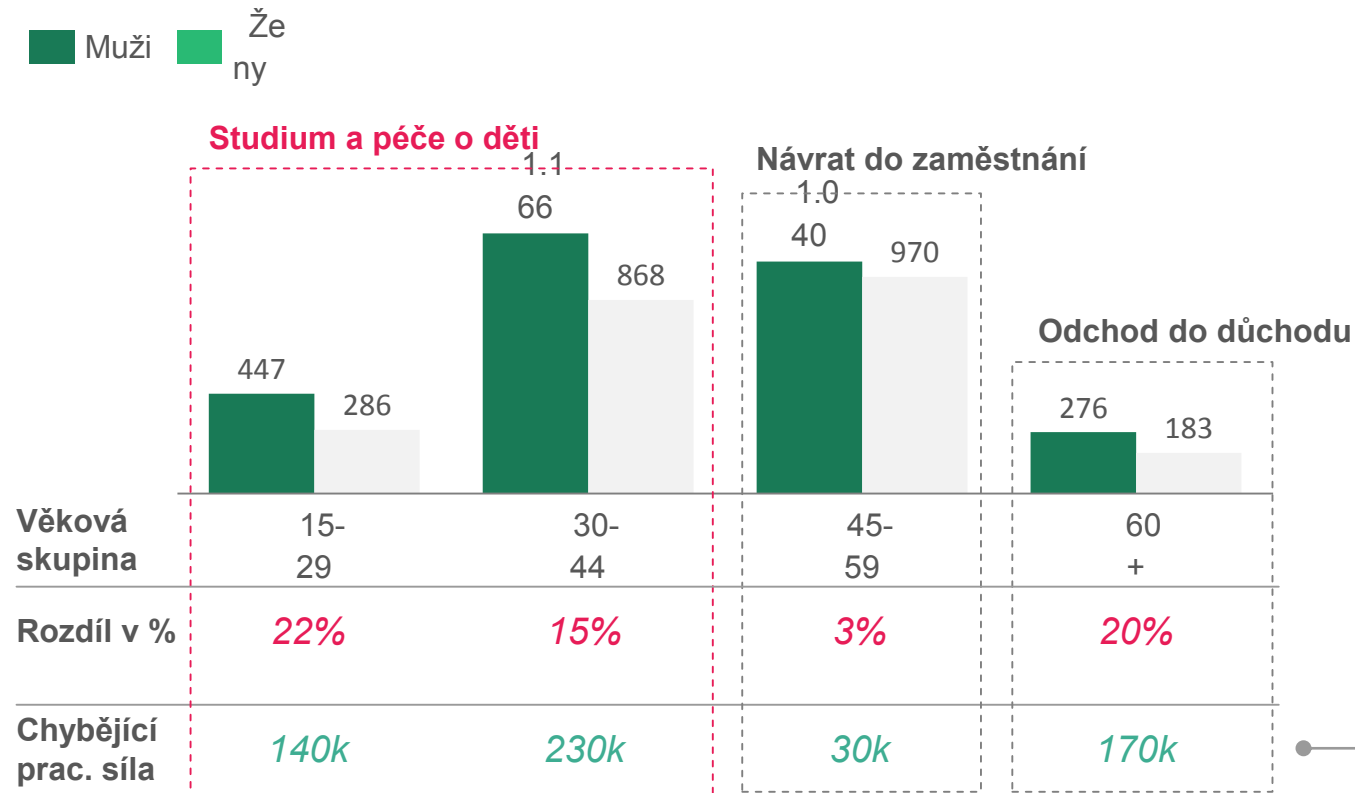
- Studie uvádí, že existuje přímá příčinná souvislost - možnost pokračování v práci a kariéře i při mateřství vede k vyšší porodnosti

➤ Klíčovým faktorem pro úspěch udržení kontaktu a zapojení obou rodičů

Detail | Celkově se vlivem studia, péče o děti a dřívějších důchodů nachází mimo trh práce cca 570 tisíc žen

Rozdíl mezi počty pracujících mužů a žen dle věkových skupin a potenciál za předpokladu stejné zaměstnanosti

Tisíce - počty mužů a žen pracujících dle věkové skupiny



570 tisíc

Počet žen, které by teoreticky mohly pracovat, pokud by v dané skupině byla stejná zaměstnanost mužů a žen (očištěno o demografické vlivy)