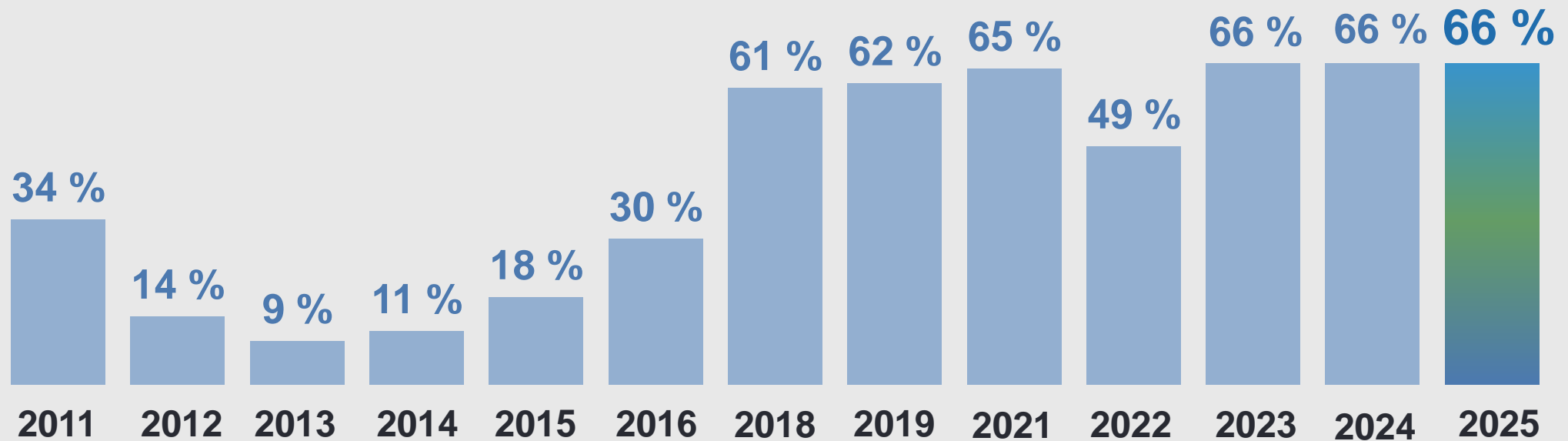


FIRMY NEMOHOU NAJÍT SPRÁVNÉ LIDI

I přes rostoucí nezaměstnanost se 66 % zaměstnavatelů v ČR potýká s problémy při obsazování pracovních pozic



TALENT SHORTAGE V ČR

Demografické, sociální a technologické změny

Aktivní populace se snižuje

Podíl lidí v produktivním věku klesne z 63,6 % na 57 % v roce 2050.
Počet seniorů vzroste o 1 milion na 3,2 milionu.

Jiné životní priority Generace Z:

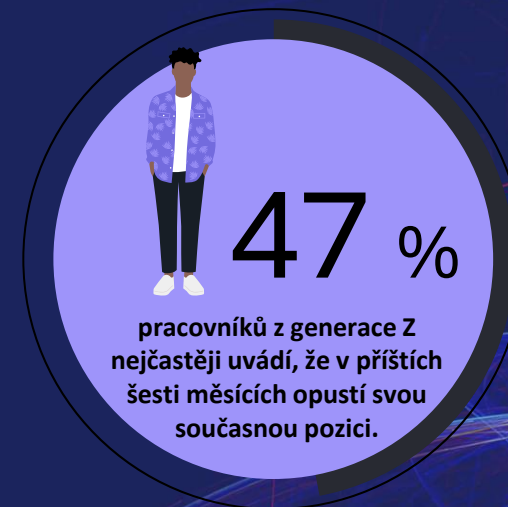
Preference work-life balance před kariérním růstem a maximalizací příjmu.

Výzvy při začleňování rodičů malých dětí a starších lidí:

Lidé 55+ tvoří 25 % všech nezaměstnaných
Nejnižší podíl částečných úvazků v EU (6 % v ČR vs. 20 % průměr EU)

Technologická revoluce proměňuje požadované dovednosti nejrychleji v historii

WEF: „Mezi 2023 a 2027 vznikne 69 milionů nových pracovních míst, ale zároveň jich 89 milionů zanikne“
Rekvalifikace, rozvoj dovedností, adaptabilita, učenlivost



DŮVODY NEDOSTATKU ZAMĚSTNANCŮ V ČR

Zamrzlý trh práce

Nízká flexibilita zaměstnanců, konzervativní přístup zaměstnavatelů, neflexibilní legislativa

Češi nemění práci. Fluktuace v ČR 14 %, Německo 25 %, USA 47 %

Rozevírají se nůžky mezi poptávkou firem a dovednostmi lidí.

Roste význam měkkých dovedností.

Jak propojit flexibilitu trhu práce a sociální jistoty zaměstnanců

Flexicurity

Stát i zaměstnavatelé selhávají ve vytvoření systému, kde flexibilita neznamena prekariát, ale moderní pracovní vztah.

Omezené možnosti strategické migrace

Nízké kvóty, administrativní překážky, výzvy se začleněním.

Kvóty: Kazachstán 500, Srbsko a ČH 1.900, Filipíny 10.300

