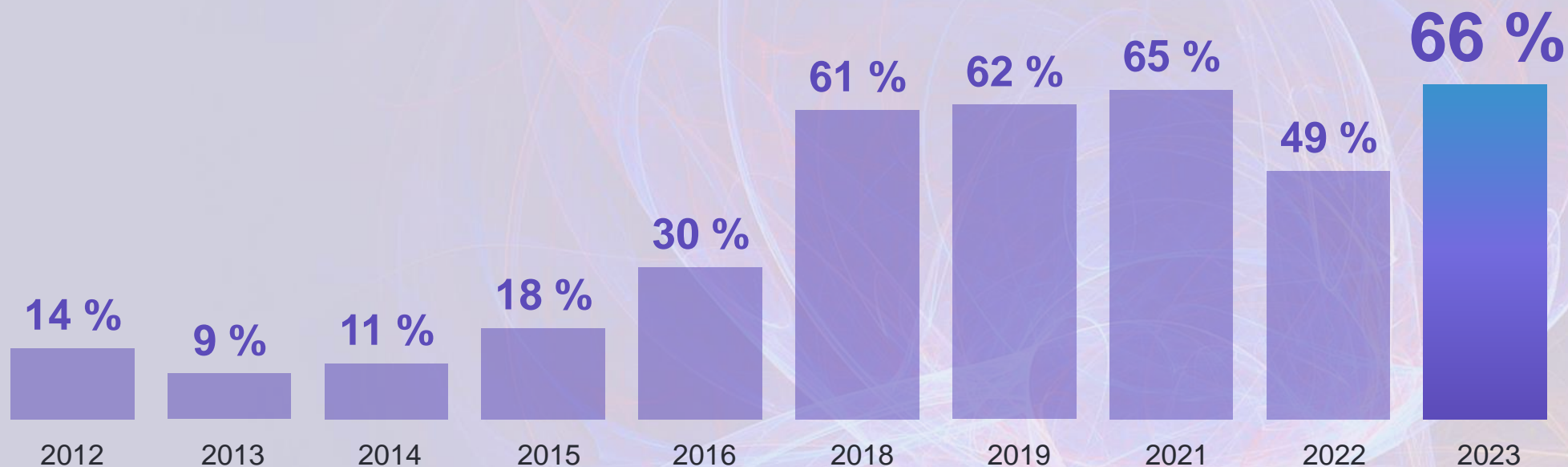


Základní problémy trhu práce

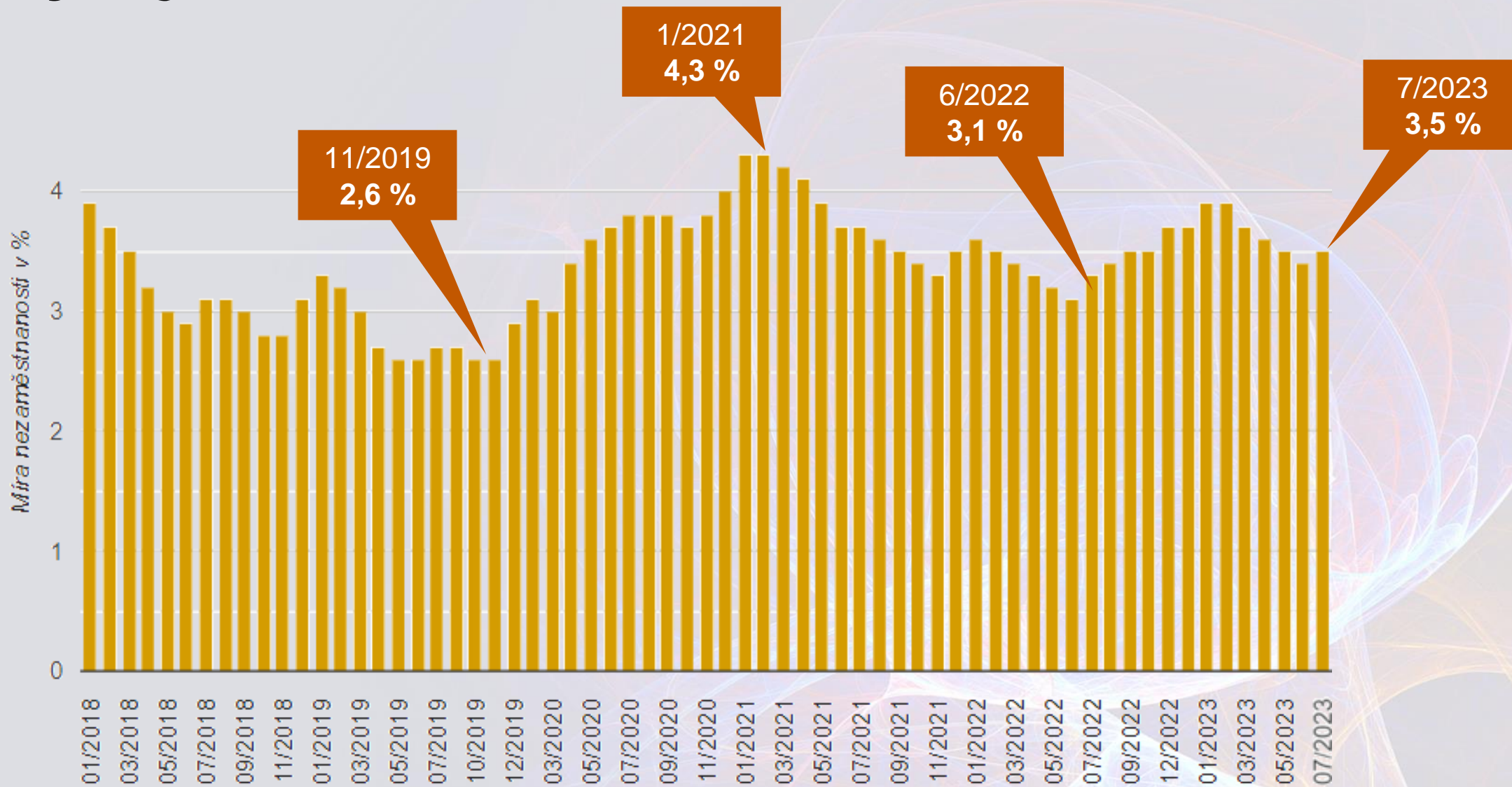
- 1. Nedostatek domácích pracovníků**
- 2. Nedostatek zahraničních pracovníků**
- 3. Pomalá digitalizace a elektronizace**
- 4. Složitost pracovněprávních předpisů**

Nedostatek zaměstnanců v ČR

66 % zaměstnavatelů v České republice se potýká s problémy při obsazování pracovních pozic.



Vývoj nezaměstnanosti



Důvody nedostatku talentů v ČR

Demografický vývoj

Aktivní populace se snižuje o 30 - 40 000 pracovníků ročně

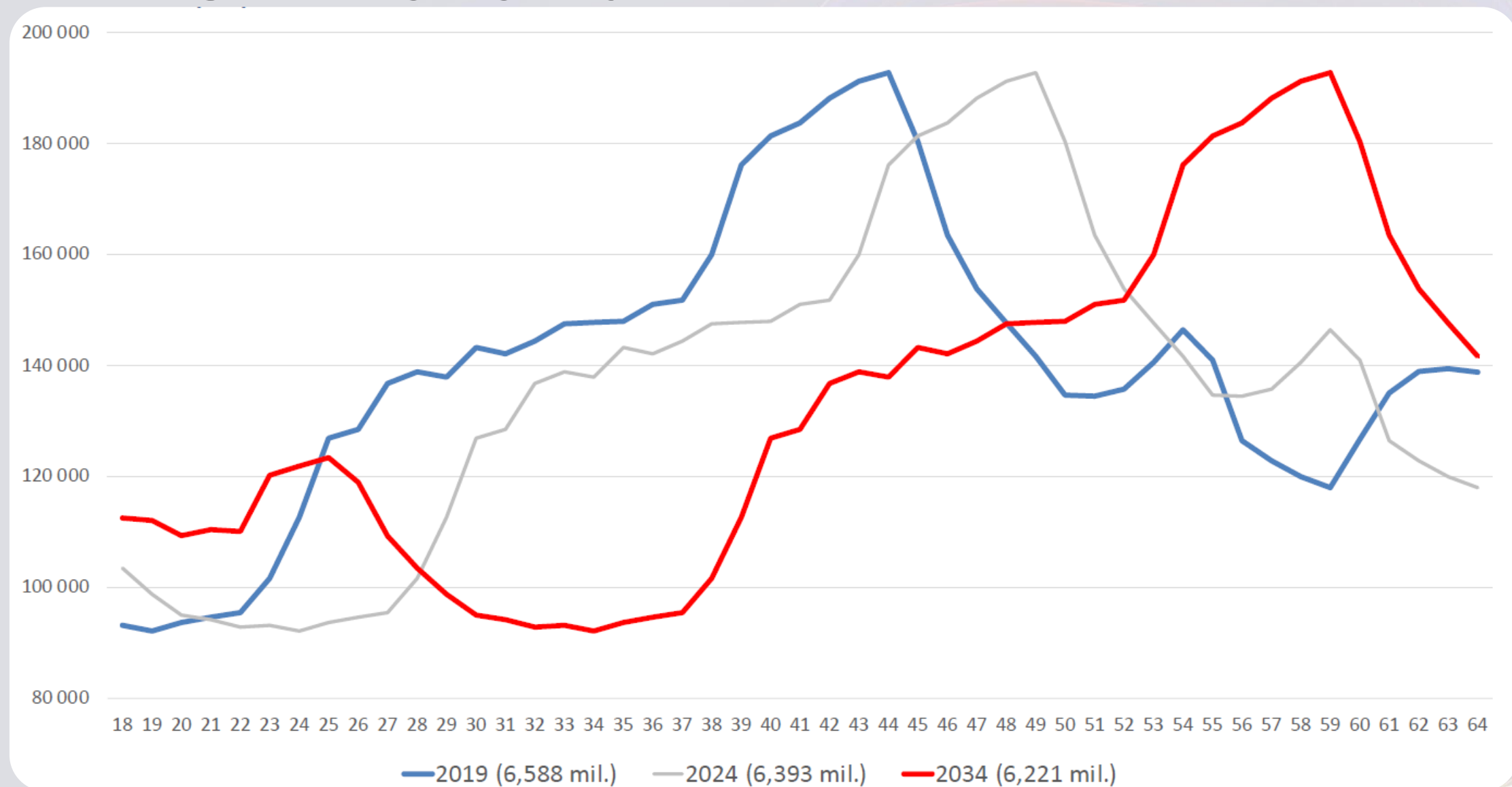
Omezené možnosti strategické migrace

Před válkou přicházelo z Ukrajiny 40 000 kvalifikovaných pracovníků do průmyslu a stavebnictví ročně

Technologická revoluce

Náplň pozic a požadované dovednosti se mění nejrychleji v historii

Demografický vývoj



Proč řešit nedostatek domácích pracovníků?

- Schopnost plnit zakázky a fungovat na maximum
- Schopnost investovat více do vzdělávání a zvyšování kvalifikace
- Posílit odolnost české ekonomiky
- Omezit problémy v rizikových skupinách

Jak řešit nedostatek domácích pracovníků?

- Posílit podporu částečných úvazků finančně, (tj. snížení odvodů) i administrativně (tj. snížené odvody nezatěžovat nepřiměřenými informačními povinnostmi vůči státní správě), podpořit rychlejší zapojení mladých lidí a lepší využívání zkušeností starších ročníků, pomohlo by zvýhodnění a úlevy pro pracující seniory 65+
- Zrychlit návrat z rodičovské dovolené (podmínkou je výrazné zlepšení infrastruktury péče o děti – opět otázka finanční i administrativní)
- Zvyšování kvalifikace (posílit podporu aktivní politiky zaměstnanosti, větší důraz na posílení znalosti jazyků a digitální gramotnosti, zejména u starších pracovníků)
- Vyřešení problému exekucí (systémové řešení, které lidi postižené exekucí nepožene do šedé ekonomiky)

Proč řešit nedostatek zahraničních pracovníků?

- Zlepšení výkonnosti české ekonomiky (dlouhodobý systémový nedostatek českých zaměstnanců na trhu práce)
- Zajištění dostatku pracovních sil v oblastech, o které nemají Češi zájem (a tyto oblasti porostou – sociální služby, pomocný personál ve zdravotnictví, náročná fyzická práce v průmyslu, zemědělství a potravinářství)
- Jasně nastavení systému, ve kterém cizinci vyplňují mezery v nedostatku kvalifikované i nekvalifikované pracovní síly
- Bojujeme o stejné lidi se zeměmi, které jejich pracovní povolení vyřizují násobně rychleji

Jak řešit nedostatek zahraničních pracovníků?

- Cílená propagace ČR i jednotlivých zaměstnavatelů v zemích EU s vyšší nezaměstnaností
- U bezpečných třetích zemí umožnit o pracovní povolení žádat na území ČR
- U ostatních třetích zemí výrazně navýšit kapacity zastupitelských úřadů a umožnit vydání pracovního povolení až po příjezdu do ČR
- Stanovit závazné lhůty pro rozhodnutí o pracovním povolení:
 - Výrazně zkrátit obecně platnou lhůtu 60 dní (par. 509)
 - Zavést zrychlené vyřizování žádosti ve lhůtě 21 dnů i pro vládní programy

Proč řešit digitalizaci a elektronizaci?

- Zbytečné plýtvání prostředky na modernizaci ekonomiky a rozvoj firem
- Zjednodušení komunikace v rámci pracovněprávní agendy (vedení osobních spisů, komunikace se zaměstnanci)
- Zefektivnění komunikace se státní správou a snížení nákladů pro stát i podnikatele
- Podnikatelé se budou moci soustředit na podnikání místo neproduktivních a zatěžujících administrativních činností

Jak řešit digitalizaci a elektronizaci?

- Základní pravidlo veškerých změn: digitál je standard, papír je výjimka
- Možnost doručovat na firemní mailovou adresu zaměstnance (aktuální novela zákoníku práce umožňuje pouze soukromý mail)
- Možnost širšího použití firemních portálů (intranet apod.) pro doručování pracovněprávní dokumentace
- Vyjmutí mzdových a platových výměrů z přísného režimu doručování (navrhováno do novely ZP, ale neakceptováno, přičemž se jedná o běžnou a nespornou dokumentaci)
- Umožnit vydávání vnitřních předpisů jenom elektronicky

Proč zjednodušit pracovněprávní předpisy?

- Negativní motivace volit jiné formy spolupráce než zaměstnanecký poměr
- Zvýšit šanci českých firem v nadnárodních koncernech získat prostředky na investice v ČR
- Tlačí na co nejopatrnější fungování

Jak zjednodušit pracovněprávní předpisy?

- Dotáhnout reformu systému stanovování minimální mzdy – velmi dobrá práce ministra Jurečky, oceňujeme věcnou debatu s ČMKOS
- Zrušit systém zaručených mezd
- Změnit zadání pro inspekční orgány – místo generování pokut pomáhat s aplikací složité legislativy, sjednocení rozhodovací praxe jednotlivých inspektorátů Inspekce práce, Úřadu práce a Krajských hygienických stanic
- Výpověď z pracovního poměru bez důvodu a zvýšené odstupné
- Dotáhnout reformu pracovně-lékařských služeb – výborná spolupráce s ministrem zdravotnictví Válkem