



Budoucnost práce je teď

6. listopadu 2022

Mgr. Kumová Petra (petra.kumova@mpsv.cz)

Oddělení analýz trhu práce



AKTUÁLNÍ PROMĚNY TRHU PRÁCE

Trh práce prochází strukturální, obsahovou i generační změnou.

V důsledku rychle postupujícího **technologického vývoje** (digitalizace, robotizace a automatizace práce) a zásadních **společenských změn** (pandemie, environmentální trendy, válka, migrace) se očekávají v blízkých letech další výrazné proměny, co do **počtu a obsahu** nabízených pracovních pozic i **způsobu výkonu práce** (nárůst práce z domova, zkrácené úvazky, „nárazoví pracovníci“).

Trh práce prochází strukturální, obsahovou i generační změnou.

Co se týče počtu dosažitelných pracujících, český pracovní trh **se nadto musí vyrovnat se stárnoucí populací** na jedné straně a **nedostatečným využitím potenciálu všech** na straně druhé (rodiče na/po mateřské, 55+).

Důležité! Změny probíhají i na straně poptávky, **očekávání a přístup pracujících** k práci se také významným způsobem mění (generační rozdíly v přístupu k práci gen. x, y, z). Výhodu mají firmy, které budují firemní kulturu, pracují s požadavky na work-life balance svých zaměstnanců, přičemž se nejedná pouze o balancování v péči o děti a blízké, ale o **individuální seberozvoj zaměstnance**.

Gen XYZ (zdroj: [The Generation Guide - Millennials, Gen X, Y, Z and Baby Boomers | FourHooks](#))

Chart 1: An overview of the working generations

Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particularly for women	Cold War Post-War boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Glastonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leaks
Percentage in U.K. workforce*	3%	33%	35%	29%	Currently employed in either part-time jobs or new apprenticeships
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital Immigrants	Digital Natives	"Technoholics" — entirely dependent on IT; limited grasp of alternatives
Attitude toward career	Jobs are for life	Organisational — careers are defined by employers	Early "portfolio" careers — loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs — work "with" organisations not "for"	Career multitaskers — will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	 Automobile	 Television	 Personal Computer	 Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	 Formal letter	 Telephone	 E-mail and text message	 Text or social media	 Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	 Face-to-face	 Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	 Text messaging or e-mail	 Online and mobile (text messaging)	 Facetime
Preference when making financial decisions	 Face-to-face meetings	 Face-to-face ideally, but increasingly will go online	 Online — would prefer face-to-face if time permitting	 Face-to-face	 Solutions will be digitally crowd-sourced

ZAMĚŘENO NA JEDEN Z ASPEKTŮ: DOPADY TECH REVOLUCE NA ČESKÝ TRH PRÁCE

Dopady technologických změn na český trh práce

...pár příkladů z aktuálních studií

- **Do 5 let lze očekávat, že část dovedností bude nahraditelná technologiemi u 1,3 mil. zaměstnanců. Do 30 let pak dokáže automatizace nahradit více než 50 % dovedností v naprosté většině současných povolání** (zdroj: [AI-souhrnna-zprava-2018.pdf \(vlada.cz\)](#))
- **Až 52% stávajících pracovních úkonů lze automatizovat pomocí technologií, které již existují. I v případě scénáře, kdy budeme technologie zavádět středním tempem, bude do roku 2030 automatizován ekvivalent 1,1 milionu pracovních míst** (zdroj: [The-rise-of-Digital-Challengers Perspective-on-CZ.pdf \(mckinsey.com\)](#))
- Vzhledem ke struktuře české zaměstnanosti a predikci technologických možností **byl odhadnut potenciál pro automatizaci odpovídající 51 % pracovních míst** (zdroj: [Automatizace práce v ČR | Deloitte Česká republika](#))
- **76 % firem se potýká s nedostatkem talentů, což je dáno zejména technologickou revolucí a měnící se strukturou pozic a novými potřebami dovedností na všech úrovních. V Česku hlásí nedostatek pracovníků s potřebnými dovednostmi téměř polovina oslovených firem (49 %).** (zdroj: [Nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem | ManpowerGroup s.r.o.](#))

Dopady technologických změn na český trh práce

Různé studie, různé vstupy, různé výstupy, ale obecně můžeme shrnout, že:

... se v průběhu několika málo let **promění 20-50 % pracovních pozic na českém pracovním trhu**, část z nich zanikne a objem nově vzniklých bude závislý především **na adaptabilitě pracovní síly**.

... **změnám se nelze vyhnout, ale budou probíhat postupně** a kromě potenciálu pracujících budou záviset na investicích firem do rozvoje, schopnosti státu/firem přitáhnout do ČR kvalifikované pracovníky z celého světa, dalším technologickým vývoji, ale také na vývoji politik v rámci EU.

... pokud **stát, firmy a zaměstnanci** nepřistoupí k aktivní adaptaci na tyto změny, **hrozí** české ekonomice ztráta konkurenceschopnosti, nárůst nezaměstnanosti a zpomalení růstu HDP.

Ohrožené jsou postupně téměř všechny pozice

...ALE DŮLEŽITÉ JE, DO JAKÉ MÍRY JE VAŠE PRÁCE RUTINA! Tu lze nahradit robotizací nebo digitalizací nejrychleji, protože je předvídatelná. Kde je potřeba selský rozum, situační přizpůsobení, přesvědčovací schopnosti, kritické myšlení a lidský kontakt, tam to půjde pomaleji, někde téměř vůbec (typicky u služeb a práce s lidmi). Ještě jednodušeji = **nerutinní znalostní činnosti jde nejhůře automatizovat** (zdroj: [Automatizace práce v ČR \(deloitte.com\)](https://www.deloitte.com/cz/cs/automatizace-prace-v-cr), str. 9)

Kategorizace pracovních úkonů

	rutinní	nerutinní
manuální	obsluha strojů balení a paletizace dávkování	opravy a renovace (nemovitostí, strojů, uměleckých děl) služby a osobní péče řízení dopravních prostředků
znalostní	počítání účtování sběr a zpracování dat korektura textu a dat měření délky/váhy/teploty kontrola kvality	výzkum, analyzování zhodnocování a plánování tvorba designu konstrukce pravidel a postupů užívání a interpretace pravidel vyjednávání, lobbying, organizování učení a trénování vedení lidí bavení a prezentování

Ohrožené jsou postupně téměř všechny pozice

- **Nejdříve manuální rutinní práce** (zpracovatelský a automobilový průmysl, zemědělství, stavebnictví, prodej) – **výhoda spočívá v překonání fyzických možností a biologických potřeb člověka** (fyzická síla a bez nutnosti spánku, jídla, přestávky, bozp)
- **Ohrožené jsou znalostní ale rutinní činnosti** (bankovní služby, finanční trhy, pojišťovny, úřady, advokáti, média...) – **výhoda spočívá v překonání mozkové kapacity člověka v daný moment** (celková kapacita, rychlost a přesnost ve zpracování úkolu, stroj spočítá mnohem rychleji, nedělá chyby, pracuje s mnoha sw a daty najednou, dokáže lépe odhadovat)
- **Změna znalostních a nepředvídatelných činností** (lékařská diagnostika, chirurgové, programátoři...) – **posune top znalosti i činnosti vyžadující náročné fyzické dovednosti na vyšší „nadlidskou“ úroveň** (lékařská diagnostika, na milimetr přesný chirurg, zatím převážně jako podpora pro člověka při práci, „z žáka učitelem“)

**JAK SE TEDY NEJLÉPE ADAPTOVAT= DRŽET KROK S
TECH VÝVOJEM**

Co to je ta adaptabilita?

- Spočívá v novém typu dovedností, od **základní počítačové gramotnosti až po velmi specializovaný typ digitálních dovedností**, a to všechno doplněno o tzv. soft skills.
- *Na významu ztrácí dílčí znalosti a naopak nabývají komplexní dovednosti, zejména tzv. dovednosti pro 21. století, spolu s informatickým myšlením. Někdy také označovaných jako tzv. měkké dovednosti, tj. **dovednosti zaměřené na rozvoj kreativity, kritického myšlení, spolupráce a komunikace s lidmi i se stroji, prezentace, projektového řízení a řešení problémů.*** (zdroj: [AI-souhrnna-zprava-2018.pdf \(vlada.cz\)](#), str. 4)
- *Dnešní doba přeje více generalistům, tedy lidem s obecnějším vzděláním a přehledem, kteří jsou schopni se rychle posouvat od jedné věci k jiné. (Analytik Lmc, [Žebříček nejohroženějších pozic. Z pracovního trhu jich zmizí statisíce - Seznam Zprávy \(seznamzpravy.cz\)](#))*
- **Nejčastěji chybí zaměstnancům tyto dovednosti:** Kreativita a originalita (24 %), Odpovědnost, spolehlivost a disciplína (22 %), **Logické myšlení a schopnost řešit problémy** (20 %), Odolnost, schopnost zvládat stres a přizpůsobivost (20 %), Spolupráce a týmová práce (19 %), **Kritické a analytické myšlení** (18 %), Učenlivost a zvědavost (18 %), Iniciativnost (17 %), Leadership a sociální vliv (15 %). (zdroj: [Nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem | ManpowerGroup s.r.o.](#))

Proměna je postupná, týká se ale nás všech...

- **Do roku 2030 bude přes 90 % pozic vyžadovat alespoň základní digitální dovednosti** (v současnosti je to cca 54 % pozic), tj. teoreticky se bude muset dodatečně **naučit tyto dovednosti 2,2 mil. pracujících** (zdroj: [budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf](#), str. 12)
- **V roce 2021 používal počítač nebo jiné zařízení s přístupem na internet každý druhý zaměstnanec.** Pro srovnání, před deseti lety to byl cca každý třetí a v roce 2011 ani ne každý pátý zaměstnanec, jedná se o pátý nejnižší podíl v rámci EU (EU=56 %); (zdroj: [Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru - 2021 | ČSÚ \(czso.cz\)](#), str. 66.)
- **Nejhůře se obsazují pozice v:** IT (28 %), Výroba (20 %), Doprava a logistika (18 %), Prodej a marketing (16 %), Administrativní podpora (13 %), Front Office (12 %), HR (11 %). (zdroj: [Nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem | ManpowerGroup s.r.o.](#))

Studie se shodují, že učit se musíme všichni, otázkou je jak moc a co...

- Zdroj: [budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf](#) (str. 9)

Struktura dokumentu

Na základě výstupů modelu pro jednotlivé pozice (131 pozic na úrovni NACE-3, viz níže) lze český trh práce rozdělit do tří skupin vzhledem k předpokládanému vývoji ekonomiky:

Skupina zaměstnanců	Množství	Relevantní akce
1. Zaměstnanci na pozicích, které zůstanou nadále relevantní, ale dojde k postupné proměně náplně jejich práce vlivem globálních megatrendů	4,2 mil. pracujících	Zaměstnanci se budou muset adaptovat na vývoj profesí, aby si udrželi produktivitu v rámci přirozeného růstu ekonomiky – upskilling ⁴
2. Zaměstnanci na pozicích, které jsou ohroženy změnami v ekonomice ⁵ a nové pozice, které vznikají	1 mil. pracujících • Z toho cca 330 tis. pracujících přijde o práci do roku 2030 • Vznik cca 340 tis. nových pracovních pozic	Část zaměstnanců se bude muset přeorientovat a přeškolit na nové pozice – reskilling ⁶

Komplexní problém = jedno (z) řešení

- Okamžitá a strukturální změna v přístupu k dalšímu vzdělávání pracujících.
- **Česko se řadí mezi země s nejnižším procentem dospělé populace, která se průběžně dlouhodobě vzdělává.** V roce 2021 se pravidelně měsíčně vzdělávalo pouze 5,8 % dospělých. Průměr EU = 10,8 %, nejvíce se vzdělávání zeměmi jsou Švédí, Fini a Holanďané, cca 25– 35 % (zdroj: [budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf](#), str. 13)
- Dle zjištění Manpower, která se pravidelně ptá tisíců českých firem, je největší překážkou, s kterou se čeští zaměstnavatelé při snaze zavedení tréninkových programů potýkají nedostatek financí (23 %) a času (18 %). (zdroj: [Nedostatek zaměstnanců roste | ManpowerGroup s.r.o.](#))
- Zaměstnanci samotní se často potýkají s nedostatkem času a neochotou učit se nové věci...



MPSV V NEJBLIŽŠCÍCH LETECH PODPOŘÍ DIGITÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ



Národní plán obnovy – podpora vzdělávání v digitálních kompetencích

- MPSV v letech 2022 – 2025 plánuje vyčerpat v rámci Národního plánu obnovy alokaci 6,5 mld. na další vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí a kompetencích v Průmyslu 4.0.
- **!! Min. 130 tisíc lidí dostane příležitost se rekvalifikovat nebo rozšířit svoje dovednosti – od základních digitálních dovedností až po ty nejvíce specializované.**
- Pro MPSV a posléze úřady práce je to historický milník a závazek. Přilákat klienty se pokusí prostřednictvím e-shopu vzdělávacích kurzů.

E-shop vzdělávacích kurzů

- Cílem e-shopu je:
- **zásadně rozšířit portfolio vzdělavatelů a nabízených kurzů**, doposud ÚP proplácel pouze akreditované kurzy, těch je ale v oblasti digi kompetencí velmi omezené množství, proto poprvé umožní zapojit se i vzdělavatelům, kteří svoje kurzy nemají akreditované
- **zvýšit a rozšířit počet absolventů dalšího vzdělávání**, pustíme do vzdělání všechny ekonomicky aktivní lidi (pracující, hledající práci, na rodičovské nebo i studenty)
- **poprvé bude mít ÚP online nabídku kurzů, poprvé umožní klientům 100 % online vyřízení**
- vytvoříme platformu, na které se budou potkávat vzdělavatelé, klienti a ÚP ČR
- termín spuštění e-shopu na portálu MPSV: 1/2023

Kdo může žádat o kurzy z NPO

- kurzy proplatíme všem klientům, jde nám hlavně o vzdělávání ekonomicky aktivního obyvatelstva (př. zaměstnaní, nezaměstnaní, studenti i rodiče na rodičáku ...)
- o kurz si klient zažádá online, úřad práce žádost schválí a zaplatí vzdělavateli kurz do výše 50 tis. (během tří let může absolvovat více kurzů, dokud nevyčerpá částku, kurzy nad 50 tis. si musí doplatit klient sám, u neakreditovaných kurzů si musí zaplatit 21% DPH klient sám)
- *jediné* co po klientovi požadujeme je, že se současně s výběrem kurzu přihlásí do evidence zájemců (pokud již není veden v evidenci), při výběru kurzu může zvolit možnost, že po úspěšném absolvování bude z evidence automaticky vyřazen
- klient je povinen absolvovat alespoň 80 % docházku (v případě, že neuvede vážné důvody, proč tak neučinil, v tom případě také kurz proplatíme)

Kdo může nabízet kurzy v e-shopu

- „akreditovaní“ vzdělavatelé, kteří již dnes splňují zákonné podmínky § 108, odst. 2. zákona o zaměstnanosti
- „noví“ vzdělavatelé, kteří splní námi určené základní podmínky:
 - mají aktivní živnost před vstupem do databáze (bude dále zpřesněno jakou dobu, chceme zkušené vzdělavatele)
 - disponují vhodným vybavením a prostory (dle podmínek kurzu)
 - v kurzech učí lektoři, kteří splní naše požadavky na vzdělání nebo praxi (využijeme poznatků stávající praxe z firemního vzdělávání)
 - tito vzdělavatelé nabízí přes databázi pouze digitální kurzy v IT a Průmyslu 4.0



Jaké kurzy z NPO proplatíme

- akreditované i neakreditované, pouze pro oblast rozvoje digitálních dovedností v oblasti IT a rozvoj digitálních dovedností v oblasti Průmyslu 4.0
- kurz digitálního vzdělávání musí trvat alespoň 16 hodin (60 minut).
- kurz může probíhat prezenčně nebo online
- neakreditovaný kurz pouze v případě, že je nabízený prostřednictvím naší databáze (vzdělavatelé mohou jako doposud nabízet akreditované kurzy i mimo náš e-shop)



E-shop zpustíme na portálu www.mpsv.cz

Děkuji za pozornost.

petra.kumova@mpsv.cz