

Český pracovní trh se zásadně změní. Jsme na nové výzvy dostatečně připraveni?

Praha, 24. srpna 2022 - Poradenská společnost Boston Consulting Group a nezisková organizace Aspen Institute Central Europe dnes představily unikátní model vývoje českého trhu práce, který pracoval se systémem predikce trhu práce MPSV, Kompas, lokálními faktory, 10 globálními megatrendy a analýzou 131 profesí v 31 sektorech. Studie „Budoucnost českého pracovního trhu“ predikuje vývoj trhu práce do roku 2030 a poukazuje na hlavní změny, které ovlivní i následující dekádu. Studie přináší také konkrétní návrhy řešení pro státní správu, firmy a zaměstnance, které zajistí, aby Česká republika úspěšně zvládla výzvy spojené s očekávanými změnami pracovního trhu.

Tři hlavní výzvy pro český pracovní trh

Struktura pracovního trhu se promění. Z celkového počtu asi 5 milionů ekonomicky aktivních osob do roku 2030 bude 1 milion pracujících vykonávat profese, u kterých hrozí zánik významného množství pracovních pozic. Zhruba 330 tisíc současných zaměstnanců přijde z tohoto důvodu o práci a bude se muset přeškolit na jiné povolání. Razantně se zvýší i požadavky na alespoň základní digitální dovednosti pracujících. Do roku 2030 naroste podíl pozic, které vyžadují digitální dovednosti, ze současných 54 % na 90 %.

Pracovní síla zestárne. Do roku 2040 vzroste počet lidí ve věku 50–65 let o 36 %. Pokud by zaměstnanost podle věkových skupin zůstala konstantní, pak vlivem stárnutí populace a úbytku pracovní síly ve vyšších věkových skupinách klesne do roku 2050 v ČR HDP o 16 % na obyvatele.

Poroste množství neobsazených pozic. Nedostatek pracovníků na trhu se oproti současné situaci do roku 2030 zvýší jen mírně, na 190 tisíc. Avšak vlivem stárnutí populace a odchodu silných ročníků do důchodu poroste počet neobsazených pozic dále a v roce 2040 by mohl dosáhnout až 400 tisíc.

„Trh práce čekají zásadní změny, které nás postaví před řadu výzev. Bez včasného zásahu mohou očekávané změny zpomalit růst české ekonomiky a životní úroveň. Celkem se může jednat o více než 1,2 p. b. ročně. To při současném trendu vývoje HDP znamená, že v roce 2030 by výkon ekonomiky byl nižší až o 600 miliard Kč oproti situaci, kdy dokážeme držet s těmito změnami krok. V tomto nejméně příznivém scénáři by kumulativní ztráta HDP mezi roky 2023 a 2030 celkově narostla až na 2,2 bilionu Kč, což by zároveň znamenalo o cca

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natalie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspentinstitutece.org

700 miliard méně pro veřejné rozpočty.“ komentuje situaci Jiří Švejcar z Boston Consulting Group a dodává: „Dobrou zprávou je, že stále ještě máme čas se na změny připravit, což nám dává možnost naši ekonomickou výkonnost zvýšit. Stát, firmy i zaměstnanci by měli přistoupit k aktivním krokům.“

Řešení pro úspěšné zvládnutí změn na českém pracovním trhu

Pro úspěšné zvládnutí nevyhnutelných změn trhu práce bude nutné změnit i přístup všech zúčastněných. „Dotčení zaměstnanci obvykle nejsou mentálně připraveni na změnu kariéry. Státní systémy jsou zase nastaveny tak, že reagují až na příliv lidí, kteří už o práci přišli a pomáhají jim, až když je vlastně pozdě. Nyní však již s předstihem víme, kteří zaměstnanci budou ohroženi, a díky tomu se můžeme posunout od řešení aktuální nezaměstnanosti k aktivnímu zvyšování budoucí zaměstnatelnosti,“ říká Milan Vašina z Aspen Institute CE.

Tři základní okruhy řešení jsou upskilling, reskilling a doplnění pracovníků

Zvyšování kvalifikace - Upskilling: rozšiřování znalostí a dovedností pro udržení současné pracovní role

Pro udržení konkurenceschopnosti a produktivity se budou zvyšovat nároky na pracovníky, kteří se tak budou muset intenzivněji školit a rozvíjet své znalosti a dovednosti. Jedná se zejména o digitální schopnosti a znalost hlavních světových jazyků nebo tzv. měkké dovednosti. V tomto případě se jedná o 4,2 milionu pracujících z celkové 5,2 milionu ekonomicky aktivních osob.

Přestože model Boston Consulting Group počítá s tím, že se na trh práce budou ze škol dostávat v tomto ohledu stále lépe vybavení absolventi, bude potřeba systém celoživotního zvyšování kvalifikace výrazně posílit a zaměstnance motivovat. Ve vzdělávání dospělých totiž za vyspělou Evropou značně zaostáváme. Rozvoj vzdělávání je možné podporovat finančně ze strany firem, daňovými úlevami ze strany státu, ale například i motivací veřejnosti, aby se zajímala, jak jednotlivé firmy k této oblasti přistupují.

Rekvalifikace - Reskilling: získání zcela nových znalostí a dovedností pro změnu pracovní role

Proměna struktury pracovního trhu řadí až 1 milion pracujících do skupiny ohrožených zánikem pracovní pozice. Ze studie vyplývá, že do roku 2030 o práci přijde přibližně 330 tisíc současných zaměstnanců nad rámec běžné fluktuace. Na druhé straně vznikne asi 520 tisíc nových pracovních míst, pro která budou chybět pracovníci, nebo ti stávající nebudou mít pro nové pozice potřebné dovednosti.

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natálie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspentinstitutece.org

„Mezi nejhroženější pozice budou patřit pomocní pracovníci ve výrobě, dopravě či skladování, prodavači anebo úředníci v logistice, ale třeba také specialisté v oblasti financí. Na druhé straně však vznikne asi 520 tisíc nových pracovních míst. Příkladem jsou řemeslníci, kvalifikovaní pracovníci ve stavebnictví, kuchaři, čišníci nebo třeba analytici a softwaroví vývojáři. To, zda dokáží lidé přicházející o práci přecházet na nově vznikající pozice, bude záležet na jejich schopnosti se přeškolit,“ vysvětluje Jiří Švejcar z Boston Consulting Group.

Doplnění chybějící pracovní síly: zvýšení počtu pracujících nad 50 let, vyšší zapojení osob pečujících o děti, zvýšení množství pracovníků ze zahraničí.

Významným faktorem, který ovlivní budoucí ekonomický růst, je celkový nedostatek pracovníků. V roce 2040 jich na pracovním trhu bude chybět až 400 tisíc. Primárním řešením je zapojit do práce co největší část ekonomicky neaktivního obyvatelstva, zejména z řad dvou hlavních skupin: část populace v kategorii 50+ a osoby pečující o malé děti (u nás převážně ženy). Studie k tomu nabízí celou řadu konkrétních nástrojů, jako jsou další rozvoj podpory práce na zkrácený úvazek, motivace pracujících neodcházet do předčasných důchodů nebo snižování neopodstatněné nedůvěry zaměstnavatelů vůči lidem nad 50 let. Dalším způsobem doplňování chybějící pracovní síly je řízený příliv perspektivních pracovníků ze zahraničí nad rámec běžného počtu příchozích. Ve všech těchto kategoriích máme proti evropskému průměru rezervy a zbytečně si snižujeme ekonomický potenciál.

Studie se zabývá i způsobem financování potřebných změn s tím, že za nejúčinnější považuje koordinované zapojení státních, firemních i evropských prostředků. Výdaje vynaložené na reskilling a upskilling sice nemají přímou návratnost v daném roce, ale nejsou klasickou spotřebou – jde o investici, která se společností mnohonásobně vrátí ve formě produktivity a úspor v sociálním systému.

V příloze tiskové zprávy jsou detailněji rozpracovány jednotlivé návrhy řešení.

Studie je v celém rozsahu k dispozici na:

<https://www.bcg.com/publications/2022/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu>

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natálie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspentinstitutece.org

O studii

Objednatel studie je Aspen Institute Central Europe. Na přípravě studie pracovali odborníci Boston Consulting Group ve spolupráci s expertní skupinou Aspen Institute Central Europe složenou z odborníků na pracovní trh, zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí a výzkumníků.

Boston Consulting Group a Aspen Institute Central Europe postupně seznamují s tímto materiálem zainteresované instituce a jsou připraveni být aktivně zapojeni do řešení této problematiky na státní i firemní úrovni.

Autoři studie:

Tomáš Wiedermann, ředitel a partner, BCG

Jiří Švejcar, partner, BCG

Matyáš Theuer, konzultant, BCG

Milan Vašina, výkonný ředitel, The Aspen Institute Central Europe

Josef Müller, zástupce ředitele, The Aspen Institute Central Europe

Autoři děkují za spolupráci expertní skupině:

Kateřina Štěpánková, náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti, MPSV

Jana Skalková, poradkyně ministra, MPSV

Jakub Drbohlav, zástupce ředitele odboru řízení regionálního školství, MŠMT

David Navrátil, hlavní ekonom, Česká spořitelna

Tomáš Ervín Dombrovský, analytik pracovního trhu, LMC

Daniel Prokop, sociolog a zakladatel, PAQ Research

Martin Kálovec, prezident, BCG Business club

Martina Grygar Březinová, konzultantka, Egon Zehnder

Peter Chrenko, zakladatel, People Experience Centre

Michal Kadera, ředitel vnějších vztahů, ŠKODA AUTO

Lukáš Němec, poradce pro celoživotní vzdělávání, ČMKOS

Autoři děkují MPSV za poskytnutí dat ze systému predikcí a monitoringu trhu práce, *Kompas*, který propojuje národní a regionální úroveň a jehož výsledky reflektují podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje.

Také děkují kolegům, kteří připravili původní model pracovního trhu: Janu Siudovi, Elizavetě Konstantinové a Štěpánu Koláčkovi (BCG); a dále externím poradcům za konzultace a spolupráci: Anně Dumont (MPSV), Ladislavu Frühaufovi (České priority) a Michalu Kejakovi (CERGE-EI).

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natalie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspentinstitutece.org

Aspen Institute Central Europe je regionálním partnerem globální sítě Aspen Institute. Cílem středoevropské pobočky Aspen Institute je rozvíjet mezioborovou spolupráci, podporovat středoevropské lídry z různých sektorů a přispívat k analýze a řešení naléhavých otázek současného hospodářského, sociálního a myšlenkového vývoje na expertním a nestraničném základě, a to jak v rámci České republiky, tak širšího středoevropského, evropského a euro-atlantického prostředí. Aspen Institute byl založen v roce 1950 ve Spojených státech. Sídlo má ve Washingtonu D.C. a je zastoupen sítí partnerů na dvanácti místech po celém světě. Pražská pobočka byla založena v roce 2012 jako veřejně prospěšná společnost a působí v celém středoevropském regionu, především v České republice, Maďarsku, Polsku a na Slovensku. Více informací naleznete na www.aspeninstitutece.org.

Boston Consulting Group (BCG) je soukromá poradenská společnost založená v roce 1963 s celosvětovou působností a světový lídr v oblasti strategického poradenství. Spolupracuje s klienty ze soukromého, veřejného i neziskového sektoru na identifikaci příležitostí s nejvyšším potenciálem, na řešení jejich nejpalčivějších problémů a na transformaci jejich podnikání. Kombinuje osobní přístup s porozuměním dynamice podniků a trhů a do spolupráce zapojuje všechny úrovně klientovy organizace. Díky tomu se její klienti stávají dlouhodobě konkurenceschopnějšími, budují výkonnější organizace a dosahují trvalých výsledků. Více informací naleznete na www.bcg.com.

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natálie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspenintitutece.org

Příloha 1

Návrhy řešení podrobněji

Upskilling: rozšiřování znalostí a dovedností pro udržení současné pracovní role

Přestože český pracovní trh čeká období změn, většina pracovních pozic (4,2 milionu) se bude měnit pouze postupně a zaměstnanci budou moci zůstat ve svých profesích. To však neznamená, že zůstanou stranou probíhajících změn. Budou se muset přizpůsobovat trendům a rozvíjet nové znalosti a dovednosti i pro prosté udržení zaměstnání a také pro přirozený růst produktivity. Pokud bude mít Česko nadále ambici se ekonomicky vyrovnat západním zemím, bude potřeba zvyšovat kvalifikační skokově.

Česko se dnes řadí mezi země s nejnižším procentem dospělé populace, která se průběžně a dlouhodobě vzdělává. Podle statistik Evropské komise se u nás v roce 2021 pravidelně měsíčně vzdělávalo pouze 5,8 % dospělých, což je pod průměrem EU (10,8 %) a hluboko v závěsu za třemi nejlepšími zeměmi: Švédskem, Finskem a Nizozemím, kde se průběžně vzdělává 25–30 % dospělé populace.

Skutečný upskilling, který může pomoci jednotlivci a zároveň společnosti a ekonomice, je takové vzdělávání, které sice není krátkodobě nezbytně nutné, ale do budoucna zvyšuje výkon a využitelnost v současné roli, produktivitu či je důležité pro obecné uplatnění a zaměstnatelnost. Jde zejména o rozšíření znalostí v oblasti digitálních kompetencí, hlavních světových jazyků nebo měkkých dovedností.

Z modelu pracovního trhu vyplývá, že podíl pracovních pozic, které budou vyžadovat alespoň základní digitální dovednosti, se zvýší ze současných 54 % až na 92 % v roce 2030. Přestože je Česká republika nad průměrem EU v procentu obyvatelstva s alespoň základními digitálními dovednostmi, znamená to potřebu zvýšit digitální dovednosti u 2,2 milionu pracujících. Částečně tuto potřebu pokryje vzdělávací systém skrze přirozený příchod až cca 900 tisíc alespoň základně digitálně vybavených absolventů. Avšak zejména pracující a starší populace bude tomuto trendu vystavena samostatně.

Dalším důležitým faktorem budou jazykové znalosti. Podle Eurostatu 79 % dospělé české populace (25–64 let) deklaruje znalost alespoň jednoho cizího jazyka, což je nad průměrem EU (64 %). Zároveň však ČR v žebříčku úrovně jazykových znalostí patří druhé místo od konce. Podle statistik společnosti Education First, je ČR aktuálně na 23. místě v Evropě ve znalostech angličtiny jako cizího jazyka, přičemž trendem

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natalie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspentinstitutece.org

posledních let je postupný propad. Dobrá znalost cizích jazyků je přitom důležitá nejen pro možnost získávání informací ze zahraničních zdrojů či vykonávání profese v mezinárodním prostředí, ale limituje také příchod zahraniční kvalifikované síly na náš pracovní trh.

Rozvoj vzdělávání je možné podporovat finančně ze strany firem, daňovými úlevami ze strany státu, ale například i působením na veřejnost, aby se zajímala, jak jednotlivé firmy k této oblasti přistupují. Například americká komise pro cenné papíry (SEC) uvažuje o povinném zveřejňování informací o podnikovém vzdělávání u veřejně obchodovaných společností. Zvyšování kvalifikace zaměstnanců může být v budoucnu tedy vnímáno na stejné úrovni, jako například odpovědné chování firem k životnímu prostředí.

Reskilling: získání zcela nových znalostí a dovedností pro změnu pracovní role

Přibližně 1 milion zaměstnanců dnes pracuje v profesích, které jsou ohroženy významným snížením své potřeby. Do roku 2030 tak přijde postupně o své pracovní místo v důsledku zániku své pracovní pozice 330 tisíc z nich. Příkladem nejohroženějších pozic jsou pomocní pracovníci ve výrobě, dopravě či skladování, prodáváči nebo úředníci v logistice, ale třeba také specialisté v oblasti financí.

Na druhé straně se na trhu ve stejném časovém horizontu bude nacházet 520 tisíc pracovních míst, kde budou lidé naopak chybět. Půjde o profese, po kterých poroste poptávka, nebo je o ně dlouhodobě nedostatečný zájem. Příkladem jsou řemeslníci, kvalifikovaní pracovníci ve stavebnictví, kuchaři, číšníci nebo třeba analytici a softwaroví vývojáři. Na základě porovnání zanikajících a neobsazených míst a profilu vzdělání dotčených zaměstnanců model odhaduje, že cca 275 tisíc z 330 tisíc uvolněných zaměstnanců najde nové uplatnění relativně snadno. Bude jim stačit jednodušší rekvalifikace či zaškolení při práci.

Pro úspěšný přechod zaměstnanců do nových profesí však bude kromě navýšení státních i firemních rekvalifikačních kapacit zároveň nutné změnit i přístup všech zúčastněných. Postižení zaměstnanci obvykle nejsou mentálně připraveni na změnu kariéry. Státní systémy jsou zase nastaveny tak, že reagují až na příliv lidí, kteří už o práci přišli, a pomáhají jim, až když je vlastně pozdě.

Nyní však již s předstihem víme, kteří zaměstnanci budou ohroženi a díky tomu je možné změnit toto reaktivní paradigma. Jde o posun od řešení aktuální „nezaměstnanosti“ k aktivnímu zvyšování budoucí „zaměstnatelnosti“. Úřady práce by se měly změnit z distributora dávek nezaměstnaným na kariérní centra pro ohrožené skupiny, a to ještě v průběhu jejich stávajícího zaměstnání. Uvedená změna

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natálie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspentinstitutece.org

může zásadně zvýšit motivaci samotných úředníků (budou více tvořit než hasit problémy) a bude mít i pozitivní finanční efekt. Investice do redukce míry a doby nezaměstnanosti v konečném důsledku přinese významné úspory vyplácených sociálních dávek a zvýší využití ekonomického potenciálu populace.

Doplnění chybějící pracovní síly

Celkový nedostatek pracovních sil, který se navíc bude stárnutím populace prohlubovat, je možné řešit navýšením kvalifikace existujících zaměstnanců. To by však muselo jít vysoko nad rámec pouhého přizpůsobení zvyšujícím se a měnícím se nárokům trhu práce. Jelikož však do tohoto „rekvalifikačního závodu“ startujeme v rámci Evropy spíše ze zadních pozic, je potřeba mít „plán B“, odkud chybějící pracovníky získat. Mezi tři základní zdroje patří: zapojení co největší část ekonomicky neaktivního obyvatelstva, konkrétně populace v kategorii nad padesát let a osob pečujících o malé děti. A dále přijetí pracovníků ze zahraničí nad rámec běžného počtu příchozích.

Zaměstnanost v kategorii 50+ a přístup zaměstnavatelů k těmto pracujícím bude nabývat na důležitosti a bude ovlivňovat celkový vývoj ekonomiky. Model pracovního trhu počítá s postupným navyšováním průměrného věku odchodu do důchodu ze současných 62,3 let až na 64,5 let v roce 2030 (dle již platné legislativy). Přesto zůstane ČR pod průměrem EU, který činí 66,2 let. Plošné navýšení věku odchodu do důchodu o jeden rok by teoreticky navýšilo počet pracujících o cca 80 tisíc. Ale pouze 25 % by přímo pomohlo v chybějících povoláních. Dalších 34 % by bylo možné na chybějící povolání přeškolit a 40 % (30 tisíc osob) by zaměstnání nenašlo a zůstalo by v sociálním systému. Lze očekávat, že se věk odchodu do důchodu bude dále zvyšovat až k 67 letům, jak se tomu děje v mnoha jiných státech. Pro plné dlouhodobé pokrytí výpadku pracovních sil by bylo potřeba do roku 2050 zvýšit věk odchodu do důchodu až o osm let, což je z dnešního pohledu těžko představitelné.

Dostatečný pozitivní efekt na chybějící povolání, ale bez negativních vedlejších důsledků, mohou přinést selektivní opatření zaměřená na pozitivní motivaci pracujících neodcházet do předčasných důchodů a zůstat zapojení do pracovního procesu déle. Opatření pro podporu tohoto cíle by měla být zaměřena rovněž na zaměstnavatele a pracující v mnohem dřívějším věku. Zkušenosti ukazují, že kvalita pracovního prostředí a přístup zaměstnavatele během pozdního pracovního života mají zásadní vliv na motivaci setrvat na pracovním trhu i po dovršení důchodového věku. Jde i o podporu kratších pracovních úvazků, které jsou pro mnoho starších zaměstnanců atraktivní. Česko má jedno z nejnižších procent částečných úvazků ve věkové kategorii 55–65 let (8 % ze všech úvazků vs. 18 % průměr EU).

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natálie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspentinstitutece.org

Přibližně 240 až 270 tisíc osob je přímo vázáno starostí o děti do tří let. Více než 98 % z nich jsou ženy. Celkově se vlivem studia, péče o děti a dřívějších odchodů do důchodu nachází mimo trh práce až 570 tisíc žen. Jedním z možných řešení je výrazné rozšíření flexibilních úvazků. To znamená zvýšení flexibility pro ženy a možnost snadnějšího skloubení pracovního a rodinného života, což může vést k omezení konfliktů a ve svém důsledku napomoci i překonání předsudků vůči zaměstnávání žen s malými dětmi.

Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že nelze zabránit odlivu žen z pracovního trhu bez většího zapojení mužů do péče o děti. ČR se již částečně vydala touto cestou skrze otcovské dovolené, ale v porovnání se státy jako je Dánsko, Holandsko nebo Švédsko stále výrazně zaostává.

Důležitým faktorem pro uplatnění žen po rodičovské dovolené je udržení kontaktu s pracovním světem. Tomu mohou pomoci jednak firmy, například zasíláním pravidelných informací, ponecháním počítače, ponecháním přístupu k intranetu, zavedením dnů pro zaměstnance na rodičovské atd., ale i zaměstnanci, kteří by se měli snažit o udržení kontaktů, schopností a znalostí. Nezbytnou podmínkou pro umožnění zapojení osob pečujících o děti do pracovního trhu je zvýšení dostupnosti a výhodnosti institucionální péče pro malé děti tak, aby pro pečující osoby bylo samo o sobě možné se alespoň částečně zapojit do pracovního trhu. Rozvoj dětských skupin sice pomohl, ale stále jsme s méně než 10 % hluboko pod průměrem EU, který je 34 %.

Pracovníci ze zahraničí jsou dalším přirozeným nástrojem pro doplnění chybějící pracovní síly. V ČR tvoří přibližně 14 % pracujících, a to i při pouhém 5 % zastoupení trvale žijících cizinců v populaci. V posledních deseti letech se zvyšoval počet pracujících cizinců průměrně o cca 27 tisíc ročně (čistý nárůst). Současná uprchlická krize, která má v prvé řadě humanitární rozměr, je zároveň jedinečnou příležitostí pro skokové doplnění chybějící pracovní síly. Aktuální počty příchozích (cca 350 tisíc uprchlíků) znamenají v dlouhodobém horizontu cca 50–120 tisíc pracujících v závislosti na procentu navrátilých se zpět na Ukrajinu. Mnohé studie ukazují, že přijetí uprchlíků má ve většině případů pozitivní ekonomický přínos a z makroekonomického pohledu se zvyšování populace v dobré věkové struktuře projevuje v konečném důsledku na růstu HDP kladně. Proto by stát měl hledat cesty, jak řízenou imigraci podporovat.

Kontakt pro média

Boston Consulting Group
Natalie Šeborová
Marketing & Communications Lead

Tel. +420 602 698 401
Seborova.natalie@bcg.com

Aspen Institute CE
Jitka Rašková
PR and Communication Manager

Tel +420 720 042 983
Jitka.raskova@aspentinstitutece.org