**Příloha č. 3**

**Manažerské shrnutí**

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo na pokyn pana předsedy vlády ***Analýzu nabídky a poptávky na trhu práce.*** Vlivem zrychleného ekonomického růstu a dynamického oživení trhu práce vznikají disproporce mezi poptávkou po pracovní síle vyjádřenou rostoucím počtem volných pracovních míst a nabídkou volné pracovní síly. Vyjádřeno statistickými hodnotami k 30. 9. 2015 bylo Úřadu práce ČR hlášeno celkem 108,6 tisíce volných pracovních míst, přičemž uchazečů o zaměstnání bylo registrováno ke stejnému datu 441,9 tisíc. Na jedno volné pracovní místo tak v ČR průměrně připadalo 4,1 uchazeče o zaměstnání. Přesto se optimálně nedaří volnou pracovní sílu rovnoměrně distribuovat a v některých profesích zajistit dostatek vhodné pracovní síly.

1. **Nesoulad na úrovni České republiky**

Na celostátní úrovni byly nejčastěji poptávanými třídami zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO *pomocní pracovníci ve výrobě* a *montážní dělníci výrobků a zařízení*, dále pak *kováři a nástrojaři* a *řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají*. Počet hlášených míst u těchto profesí přesáhl hodnotu 6 tisíc míst, v případě pomocných pracovníků dosahoval hodnoty téměř 8 tisíc. Celkem tvořily uvedené čtyři skupiny k 30. září 2015 téměř 25 % poptávaných míst. Oproti tomu ve struktuře uchazečů o zaměstnání byly nejčastěji zastoupeny osoby s kvalifikací *pomocní pracovníci ve výrobě, provozovatelé prodejen a prodavači* a *všeobecní administrativní pracovníci*. Ve všech skupinách přesáhla četnost uchazečů o zaměstnání 30 tis. osob, celkově tvořily uvedené skupiny 23,5 % uchazečů o zaměstnání.

Základními příčinami této disharmonie na celostátní úrovni jsou zejména:

* nedostatečná motivace pracovní síly akceptovat nabízenou práci za stanovených podmínek – problematická je zejména dojížďka, směnnost provozů a pracovní podmínky nedostatečně vyvažované úrovní nabízené odměny a to zejména v synergii k alternativnímu sociálnímu příjmu; vliv exekucí na motivaci pracovat
* neodpovídající kvalifikace pracovní síly – zejména u technických a řemeslných oborů; s tím souvisí i nedostatečná praxe

Reakce:

* **kontinuální zvyšování minimální mzdy**, tak aby dosáhla úrovně 40 % průměrné mzdy v národním hospodářství, revize dávkových systémů, tak aby došlo k rozevření nůžek mezi příjmem ze zaměstnání a sociálním příjmem v duchu motta: „práce se musí vyplatit“;
* vytvoření predikčního systému mapujícího na základě úzké spolupráce se zaměstnavateli budoucí kvalifikační potřeby zaměstnavatelů s cílem v dostatečném předstihu usměrňovat volnou (či budoucí) pracovní sílu do poptávaných oborů. Výsledky tohoto predikčního systému je nutné využít jak pro potřeby vzdělávací soustavy, tak cílení rekvalifikačních kurzů ato tak, aby vzdělávání skutečně směřovalo k potřebám trhu práce jak v krátkodobém, tak ale i střednědobém a dlouhodobém horizontu.
* Vyšší zapojení zaměstnavatelů do oblasti poradenství a rekvalifikací
1. **Nesoulad na krajské úrovni**

Obecně lze konstatovat, že s některými výjimkami, převažují v oblasti nabídky a poptávky na krajských úrovních obdobné disproporce jako v celostátním měřítku. Níže uvádíme základní rozbor situace v krajích (nedostatkové profese, důvod nesouladu a návrh řešení)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kraj | Nedostatková profese | příčina | řešení |
| Hl. m. Praha | Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví | 60 % míst pro cizince, neodpovídající pracovní podmínky a odměna | Kontinuální navyšování minimální mzdy (zvyšování motivační složky odměny za práci) |
| Jihočeský kraj | Řidiči nákladních automobilů | Pracovní podmínky, nízká odměna a vysoká odpovědnost za náklad + finančně nákladné profesní oprávnění a psychotesty | Kontinuální navyšování minimální mzdy (zvyšování motivační složky) + rekvalifikace |
| Plzeňský kraj | Pomocní pracovníci ve výrobě | Špatná dopravní obslužnost | Příspěvek na podporu regionální mobility |
| Karlovarský kraj | Montážní dělníci výrobků a zařízení | Nízká mzda ve spojení s fyzicky namáhavým povoláním a pracovními podmínkami | Kontinuální navyšování minimální mzdy (zvyšování motivační složky) |
| Liberecký kraj | Montážní dělníci výrobků a zařízení | Pracovní podmínky ve spojení s nízkým ohodnocením a vysokými požadavky zaměstnavatelů, cvysoké zastoupení agenturního zaměstnávání | Kontinuální navyšování minimální mzdy (zvyšování motivační složky) |
| Královehradecký kraj | Montážní dělníci výrobků a zařízení | Kvalifikační požadavky zaměstnavatelů nekorespondují s nabídkou pracovní síly, dopravní obslužnost, směnnost | Rekvalifikace + příspěvek na podporu regionální mobility |
| Pardubický kraj | Montážní dělníci výrobků a zařízení | Směnný provoz, nároky zaměstnavatelů na pracovní sílu (často vysoké nároky i u profesí s požadovaným základním vzděláním) | Rekvalifikace, dostatečná příprava před vstupem na pracovní trh, kontinuální zvyšování minimální mzdy |
| Kraj Vysočina | Montážní dělníci výrobků a zařízení | Vícesměnné provozy a dojížďka do zaměstnání | Příspěvek na podporu regionální mobility |
| Jihomoravský kraj | Montážní dělníci výrobků a zařízení | Nabízená (minimální) mzda v kombinaci s pracovními podmínkami | Kontinuální navyšování minimální mzdy (zvyšování motivační složky) |
| Olomoucký kraj | Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci | Reálně chybějící kvalifikovaná pracovní síla | Rekvalifikace + dostatečná příprava před vstupem na trh práce a kariérové poradenství |
| Zlínský kraj | Pomocní pracovníci ve výrobě | Nízká nabízená mzda + agenturní zaměstnávání | Kontinuální navyšování minimální mzdy (zvyšování motivační složky) |
| Moravskoslezský kraj | Pomocní pracovníci ve výrobě | Nízká nabízená mzda + agenturní zaměstnávání | Kontinuální navyšování minimální mzdy (zvyšování motivační složky) |

1. **Nesoulad na úrovni okresů**

Z provedeného šetření mezi kontaktními pracovišti Úřadu práce České republiky na okresní úrovni vyplývá, že nesoulad mezi nabídkou a poptávkou v zásadě kopíruje nesoulad na celostátní, resp. krajské úrovni a to jak v nabídce po pracovní síle, tak v její poptávce, s mírnými lokálními odlišnostmi. Na lokální úrovni se projevují problémy celostátního i krajského charakteru, dominují problémy v oblasti motivace pracovní síly akceptovat za nabízených podmínek poptávaná zaměstnání, dojížďka do zaměstnání, ale i problémy v oblasti kvalifikace pracovní síly, resp. její distribuce. Akcentovány jsou zejména problémy vyznívající v oblasti zprostředkování zaměstnání, včetně nadužívání nekolidujícího zaměstnání, ale rovněž zdravotní způsobilosti uchazečů o zaměstnání vykonávat nabízená povolání, včetně nemožnosti revize rozhodnutí ošetřujících lékařů. Na lokální úrovni se tak nejvýrazněji projevují problémy při párování konkrétního uchazeče o zaměstnání s konkrétním pracovním místem, na což je nutné reagovat podporu aktivit **aktivního matchingu** a úzké spolupráce se zaměstnavateli.