**II.**

**Analýza nabídky a poptávky na trhu práce**

1. **Nabídka a poptávka na trhu práce**

**1.1 Aktuální stav – poptávka po pracovní síle**

K 31. 12.  2015 bylo na pracovištích Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) evidováno 453,1 tis. uchazečů o zaměstnání (UoZ), meziročně je jejich počet nižší o 88,8 tis., tj. o 16,4 %.

Počty volných pracovních míst (VPM) nahlášených na ÚP ČR se plynule zvyšují, ke konci prosince 2015 jich evidoval ÚP ČR již 102,5 tis., tj. téměř dvojnásobek počtu z konce prosince 2014 (58,7 tis.).

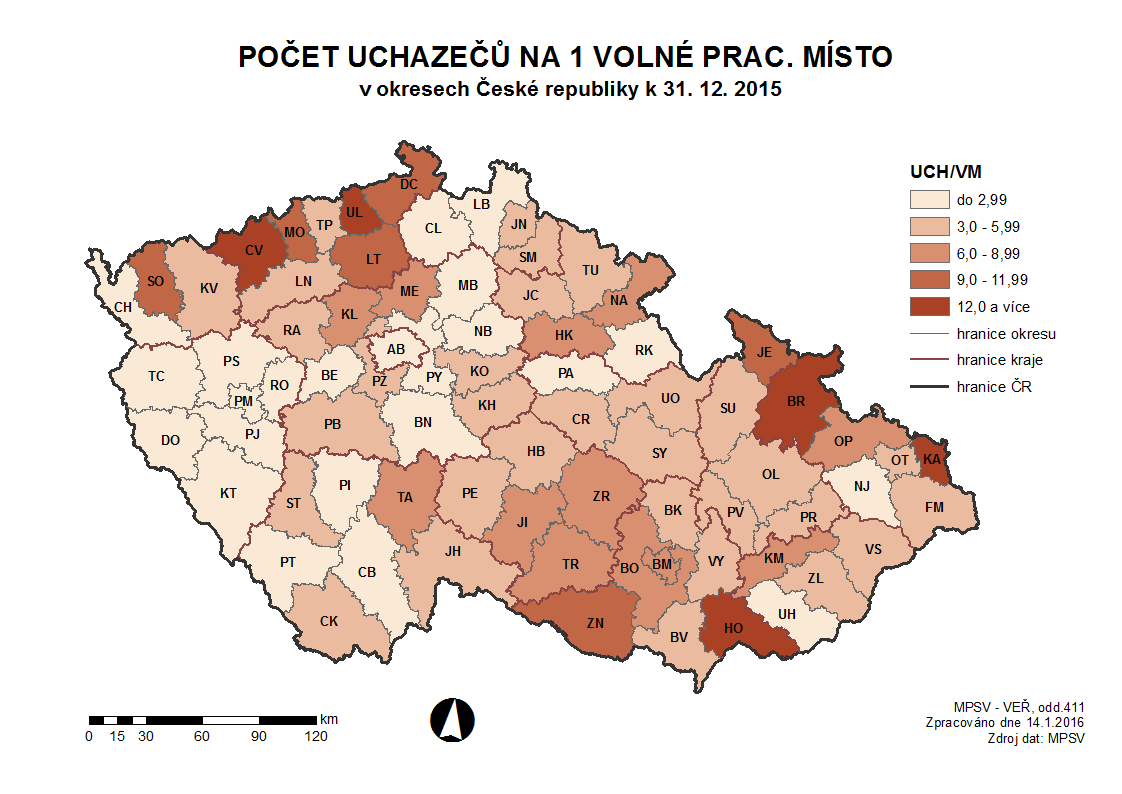
Vzhledem k výraznému nárůstu počtu hlášených VPM a poklesu počtu uchazečů o zaměstnání se převaha nabídky pracovní síly nad poptávkou po ní výrazně snížila. Na 1 volné pracovní místo připadalo v průměru 4,4 uchazečů o zaměstnání, zatímco na konci prosince 2014 to bylo 9,2 uchazečů.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Podíl nezam. osob (%) | Počet UoZ | Počet VPM | Počet UoZ na  1 VPM |
| Hl. m. Praha | 4,2 | 37 218 | 15 016 | 2,5 |
| Středočeský kraj | 5,4 | 48 102 | 13 551 | 3,5 |
| Jihočeský kraj | 5,1 | 22 576 | 6 867 | 3,3 |
| Plzeňský kraj | 4,6 | 18 587 | 8 458 | 2,2 |
| Karlovarský kraj | 7,1 | 14 896 | 3 277 | 4,5 |
| Ústecký kraj | 8,9 | 50 778 | 5 598 | 9,1 |
| Liberecký kraj | 6,4 | 19 507 | 5 947 | 3,3 |
| Královéhradecký kraj | 5,0 | 18 574 | 3 932 | 4,7 |
| Pardubický kraj | 5,1 | 18 075 | 6 168 | 2,9 |
| Kraj Vysočina | 6,2 | 21 268 | 3 588 | 5,9 |
| Jihomoravský kraj | 7,0 | 56 032 | 8 097 | 6,9 |
| Olomoucký kraj | 7,0 | 31 058 | 5 912 | 5,3 |
| Zlínský kraj | 6,0 | 23 874 | 5 810 | 4,1 |
| Moravskoslezský kraj | 8,6 | 72 573 | 10 324 | 7,0 |
| ČR celkem | 6,2 | 453 118 | 102 545 | 4,4 |

Výrazně rostoucí počet neobsazených a nabízených volných míst tudíž začíná signalizovat, že další snižování nezaměstnanosti ovlivňují strukturální faktory (např. specifická kvalifikace pracovní síly v určitých regionech, nabídka volných míst v oblastech s nízkou nezaměstnanosti).

Z regionálního pohledu jsou na tom nejlépe Plzeňský kraj, Hl. m. Praha a Pardubický kraj, kde se poměr uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 VPM pohybuje od 2,2 do 2,9.

Mezi okresy je na tom nejlépe okres Praha-východ (1,4), Rokycany (1,5), Prachatice a Domažlice (1,58 a Plzeň-sever (1,9), naopak nejhorší poměr je v okresech Bruntál (18,4), Karviná (17,1), Ústí nad Labem (16,0), Chomutov (14,0), Hodonín (12,3) a Jeseník (11,9 uchazečů na jedno VPM).



V nabídce volných pracovních míst v evidenci ÚP ČR tvoří největší podíl místa určená pro skupinu zaměstnání řemeslníci a opraváři (tř. 7) – 21,4 %, obsluha strojů a zařízení, montéry (tř. 8) – 20,9 %, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (tř. 9) – 18,2 % a pro pracovníky ve službách a prodeji (tř. 5 klasifikace zaměstnání CZ-ISCO) – 16,3 %. V nejpočetnějších skupinách zaměstnání, a to řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, je převis nabídky pracovní síly nad poptávkou ze strany zaměstnavatelů nízký (2,9, resp. 2,0 UoZ na VPM).

Níže uvedené tabulky poskytují podrobnější pohled nejvíce poptávaných zaměstnanců podle **volných míst nahlášených zaměstnavateli** za celou ČR. Detailní rozbor na úroveň 4místného kódu CZ ISCO je uveden v Příloze č. 1.

**Nejvíce poptávané profese k 31. 12. 2015**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CZ- ISCO** | **CZ ISCO - POPIS** | **Počet VPM** | **Neobsazená více než  3 měs. v %** | **Průměrné mzdy za 1. pol. 2015** |
| 932 | Pomocní pracovníci ve výrobě | 7372 | *49,2* | 17 494 |
| 821 | Montážní dělníci výrobků a zařízení | 5871 | *36,6* | 21 282 |
| 722 | Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci | 5786 | *41,4* | 24 845 |
| 833 | Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají | 5486 | *26,1* | 21 526 |
| 541 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy | 3702 | *48,2* | 14 293 |
| 721 | Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci | 3554 | *37,2* | 24 845 |
| 834 | Obsluha pojízdných zařízení | 3288 | *45,3* | 21 526 |
| 522 | Provozovatelé maloob. a velkoob. prodejen, prodavači apod. | 3106 | *59,3* | 15 433 |
| 512 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | 2992 | *42,9* | 16 372 |
| 911 | Uklízeči a pomocníci v domácnost., hotel., admin., prům. aj. | 2546 | *42,3* | 12 708 |

*Pozn.: Průměrné mzdy jsou uvedeny za 2místné CZ-ISCO (podnikatelská sféra)*

**1.2 Aktuální stav – struktura uchazečů o zaměstnání**

V evidenci ÚP ČR jsou početně nejvíce zastoupeni uchazeči o zaměstnání spadající do následujících skupin zaměstnání:

**Nejvíce zastoupení uchazeči o zaměstnání podle poptávané profese k 31. 12. 2015**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CZ- ISCO | CZ ISCO - POPIS | **Počet UoZ** |
| 932 | Pomocní pracovníci ve výrobě | 40 057 |
| 522 | Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách | 33 168 |
| 411 | Všeobecní administrativní pracovníci | 31 962 |
| 711 | Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby | 21 888 |
| 911 | Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech | 19 327 |
| 541 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy | 14 973 |
| 832 | Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních) | 13 807 |
| 513 | Číšníci, servírky a barmani | 11 865 |
| 512 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | 11 195 |
| 722 | Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci | 8 558 |

**Tabulka výše obsahuje nejčastěji zastoupené skupiny zaměstnání podle poptávané profese uchazečů o zaměstnání. Jejich detailní rozpad na konkrétnější podskupiny jak za celou Českou republiku, tak za kraje, je uveden v příloze č. 1, neboť určení za celou skupinu může být v některých profesích zavádějící** (např. ve skupině 722 *Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci*, bylo v podskupině 7221 *Kováři* evidováno 160 osob při 43 volných pracovních místech).

Významnou roli v umísťování uchazečů o zaměstnání nebo obsazování volných pracovních míst sehrává i fakt, že mezi evidovanými uchazeči o zaměstnání je vysoký podíl těch, kteří jsou znevýhodněni při hledání pracovního uplatnění zejména kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku či péči o dítě. U nich existuje důvodný předpoklad delšího setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání i z důvodu nezájmu zaměstnavatelů.

**Podíly vybraných skupin UoZ na celkovém počtu k 31. 12. 2015 (v%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ženy** | **OZP** | **osoby pečující o děti do 15 let** | **osoby po MD/RD** | **do 25 let** | **nad 50 let** | **bez vzděl. nebo se základním vzděláním** | **evidence nad 12 měsíců** |
| **Celkem ČR** | **50,3** | **12,9** | **11,9** | **5,4** | **13,4** | **31,2** | **28,7** | **41,4** |
| Hl. m. Praha | 52,2 | 8,1 | 7,0 | 4,3 | 11,0 | 28,9 | 19,3 | 38,2 |
| Středočeský kraj | 52,6 | 12,2 | 13,8 | 5,6 | 13,9 | 31,2 | 27,2 | 39,5 |
| Jihočeský kraj | 49,9 | 15,1 | 12,6 | 4,6 | 13,1 | 31,9 | 24,7 | 29,4 |
| Plzeňský kraj | 52,1 | 16,4 | 14,1 | 5,6 | 13,1 | 32,5 | 29,5 | 35,5 |
| Karlovarský kraj | 48,8 | 10,3 | 19,2 | 7,7 | 14,4 | 31,1 | 47,8 | 45,5 |
| Ústecký kraj | 50,9 | 13,2 | 15,6 | 9,3 | 14,4 | 28,6 | 44,4 | 49,4 |
| Liberecký kraj | 52,9 | 13,1 | 16,0 | 5,5 | 14,5 | 29,7 | 31,3 | 39,7 |
| Královéhradecký kraj | 49,3 | 12,4 | 9,5 | 4,6 | 14,9 | 30,9 | 28,5 | 34,4 |
| Pardubický kraj | 49,3 | 16,0 | 14,9 | 4,4 | 14,4 | 31,9 | 26,2 | 32,3 |
| Kraj Vysočina | 49,6 | 16,5 | 12,4 | 5,8 | 13,4 | 32,5 | 18,0 | 38,6 |
| Jihomoravský kraj | 50,6 | 13,3 | 9,3 | 6,1 | 13,9 | 30,0 | 23,9 | 42,2 |
| Olomoucký kraj | 48,4 | 12,3 | 8,1 | 5,2 | 12,6 | 33,0 | 26,9 | 41,8 |
| Zlínský kraj | 49,2 | 15,0 | 17,1 | 3,7 | 13,1 | 33,5 | 18,8 | 37,1 |
| Moravskoslezský kraj | 48,3 | 12,2 | 9,1 | 5,7 | 12,7 | 33,1 | 31,5 | 49,0 |

Z pohledu věkové struktury je zastoupení jednotlivých věkových skupin (s výjimkou osob mladších 20 let a starších 60 let) rozprostřeno relativně rovnoměrně s mírně vyšším zastoupením osob starších 50 let. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání ke konci roku 2015 činil 41,4 let (mezi kraji osciloval mezi 40,7 let v případě Ústeckého kraje po 42 let v případě Moravskoslezského kraje). Věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání zobrazuje následující graf, absolutní počty v krajích pak tabulka.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | věk | | | | | | průměrný  věk |
|  | do 19 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | nad 60 |
| Praha | 713 | 7 767 | 9 515 | 8 462 | 8 391 | 2 370 | 41,2 |
| Středočeský kraj | 1 589 | 9 833 | 11 056 | 10 597 | 12 045 | 2 982 | 41,4 |
| Jihočeský kraj | 683 | 4 694 | 4 995 | 5 003 | 5 898 | 1 303 | 41,5 |
| Plzeňský kraj | 616 | 3 774 | 4 127 | 4 026 | 4 989 | 1 055 | 41,6 |
| Karlovarský kraj | 626 | 3 075 | 3 265 | 3 304 | 3 721 | 905 | 41,2 |
| Ústecký kraj | 2 133 | 10 463 | 11 817 | 11 840 | 11 922 | 2 603 | 40,7 |
| Liberecký kraj | 763 | 4 126 | 4 420 | 4 411 | 4 759 | 1 028 | 40,9 |
| Královéhradecký kraj | 658 | 4 121 | 4 039 | 4 011 | 4 738 | 1 007 | 41,0 |
| Pardubický kraj | 654 | 3 874 | 3 822 | 3 965 | 4 697 | 1 063 | 41,3 |
| Kraj Vysočina | 571 | 4 440 | 4 639 | 4 696 | 5 798 | 1 124 | 41,6 |
| Jihomoravský kraj | 1 579 | 12 231 | 13 050 | 12 341 | 13 816 | 3 015 | 41,0 |
| Olomoucký kraj | 875 | 6 103 | 6 787 | 7 050 | 8 484 | 1759 | 41,9 |
| Zlínský kraj | 663 | 4 877 | 5 128 | 5 220 | 6 613 | 1373 | 41,9 |
| Moravskoslezský kraj | 2323 | 14 347 | 15 351 | 16 496 | 19 585 | 4471 | 42,0 |
| **Celkem ČR** | **14 446[[1]](#footnote-1)** | **93 725** | **102 011** | **101 422** | **115 456** | **26058** | **41,4** |

V evidenci uchazečů o zaměstnání z pohledu vzdělanostní struktury dominují zejména osoby s nižším vzděláním, a to dlouhodobě. Podíl uchazečů o zaměstnání s nejvýše ukončeným základním vzděláním a vyučených tvoří dlouhodobě zhruba dvě třetiny všech uchazečů. K popisu vzdělanostní struktury mezi uchazeči o zaměstnání je vhodné zvolit termín 30. 9., kdy do evidence uchazečů o zaměstnání vstupuje nejvyšší počet absolventů. Z důvodu možnosti porovnat situaci mezi uchazeči o zaměstnání celkem a uchazeči o zaměstnání, kteří jsou absolventi, níže uvádíme statistiky právě k tomuto datu.

Obory vzdělání jsou v případě uchazečů o zaměstnání sledovány pouze u absolventů. Rozbor zastoupení jednotlivých oborů podle stupně vzdělání u této sledované skupiny je uveden v Příloze č. 2.

V posledních letech výrazně narůstá podíl uchazečů o zaměstnání, kteří na základě § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vykonávají tzv. nekolidující zaměstnání. V prosinci 2015 vykonávalo alespoň jeden den v měsíci takovouto činnost 63 462 uchazečů o zaměstnání, tj. 14 % všech uchazečů. Vyšší využívání nekolidujícího zaměstnání lze vysledovat v regionech s vyšší nezaměstnaností, např. v Moravskoslezském kraji takovouto činnost vykonávalo 17,4 % uchazečů o zaměstnání (Bruntál – 19,3 %, Nový Jičín – 13,7 %), oproti tomu v Plzeňském kraji vykonávalo nekolidující zaměstnání jen 11 % uchazečů o zaměstnání, v hlavním městě Praze pak 9,6 %.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kraje | uchazeči  o zaměstnání k 31.12.2015 | nekolid. zaměstnání  k 31.12.2015 | | nekolid. zam.  alespoň 1 den v měsíci | |
| celkem | celkem | ženy | celkem | podíl |
| Praha | 37 218 | 3 006 | 1 872 | 3 556 | 9,6 |
| Středočeský kraj | 48 102 | 4 814 | 3 260 | 5 805 | 12,1 |
| Jihočeský kraj | 22 576 | 2 212 | 1 504 | 2 805 | 12,4 |
| Plzeňský kraj | 18 587 | 1 674 | 1 145 | 2 037 | 11,0 |
| Karlovarský kraj | 14 896 | 1 536 | 939 | 1 798 | 12,1 |
| Ústecký kraj | 50 778 | 5 419 | 3 206 | 6 606 | 13,0 |
| Liberecký kraj | 19 507 | 2 153 | 1 466 | 2 625 | 13,5 |
| Královéhradecký kraj | 18 574 | 2 383 | 1 577 | 2 967 | 16,0 |
| Pardubický kraj | 18 075 | 2 024 | 1 342 | 2 562 | 14,2 |
| Kraj Vysočina | 21 268 | 2 663 | 1 861 | 3 236 | 15,2 |
| Jihomoravský kraj | 56 032 | 6 510 | 4 337 | 7 849 | 14,0 |
| Olomoucký kraj | 31 058 | 3 846 | 2 471 | 4 764 | 15,3 |
| Zlínský kraj | 23 874 | 3 307 | 2 253 | 4 211 | 17,6 |
| Moravskoslezský kraj | 72 573 | 10 540 | 6 451 | 12 641 | 17,4 |
| **Celkem ČR** | **453 118** | **52 087** | **33 684** | **63 462** | **14,0** |

Historický vývoj absolutního počtu a podílu uchazečů o zaměstnání (na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v roce), kteří alespoň jeden den v měsíci vykonávali nekolidující zaměstnání, ukazuje následující tabulka a graf:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| počet | 24 583 | 27 435 | 26 593 | 43 987 | 59 610 | 48 469 | 42 055 | 47 171 | 70 729 |
| podíl | 5,2 % | 7,0 % | 8,2 % | 9,4 % | 11,3 % | 9,5 % | 8,3 % | 8,4 % | 12,6 % |

**Z předloženého rozboru vyplývá, že typickým uchazečem o zaměstnání je osoba ve věku mírně nad 40 let, která má  nižší vzdělání (základní škola nebo vyučená), hledá pracovní uplatnění spíše v pomocných profesích a je nezaměstnaná téměř rok.**

**1.3 Odhad přirozené míry nezaměstnanosti**

Možnosti trhu práce uspokojit poptávku po pracovní síle významně ovlivňuje úroveň tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Ta je definována různými způsoby, zpravidla obsahuje složku frikční a strukturální, obsažena však není složka cyklická, neboť přirozená míra nezaměstnanosti ideálně nastává v ekonomice setrvávající na úrovni potenciálního produktu. Výše přirozené míry nezaměstnanosti se různí jak v čase, tak v různých ekonomikách, neboť je ovlivňována celou řadou faktorů (migrace, úroveň mezd, nastavení sociálního systému, demografie). **Přirozená míra nezaměstnanosti nicméně neznamená její nevyhnutelnost či ideální stav.** Zejména strukturální složku přirozené míry nezaměstnanosti je nutné eliminovat, neboť na rozdíl od nezaměstnanosti frikční odráží disfunkci trhu práce při harmonizaci nabídky a poptávky.

Přirozená míra nezaměstnanosti[[2]](#footnote-2) se odhaduje kolem 4 % až 6 % v USA. V evropských zemích je přirozená míra nezaměstnanosti uvažována jako vyšší, a to v důsledku nastavení sociálních systémů. Její výše však není v čase konstantní a zvyšuje se v důsledku dlouhodobě vysokých hodnot míry nezaměstnanosti – tzv. hystereze, kdy dochází k posilování zejména strukturální složky nezaměstnanosti (úroveň frikční nezaměstnanosti bývává určována na hladině 2 % až 3 %). S ohledem na uvedené skutečnosti, lze přirozenou míru nezaměstnanosti v ČR odhadovat kolem 7 %[[3]](#footnote-3) z celkového objemu pracovní síly.

Ve 4. čtvrtletí 2015 činil objem pracovní síly dle VŠPS v ČR 5 312 tis. osob, objem přirozené nezaměstnanosti tak lze při její výši 7 % odhadnout na 370 tis. osob. **Na trhu práce tak bylo reálně disponibilních/uplatnitelných** (nad aktuální míru přirozené nezaměstnanosti) **zhruba 100 až 110 tisíc uchazečů o zaměstnání**. Zhruba 3 % objemu pracovní síly lze označit za nezaměstnanost frikční (přirozená fluktuace za lépe placenou prací, demografická výměna, stěhování…), zatímco strukturální složku lze odhadnout na 4 %, tj. cca 200 000 osob, což koreluje s počtem uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců. **Český trh práce se tak v současné době pohybuje na hranici přirozené míry nezaměstnanosti, přičemž její významnou část tvoří strukturální složka.**

**1.4 Mezinárodní srovnání**

Oproti jiným zemím Evropské unie vykazuje Česká republika vyšší zastoupení sekundárního sektoru na zaměstnanosti. Ve 2.čtvrtletí 2015dosahovala v **ČR** hodnota podílu sekundárního sektoru na zaměstnanosti **36,9 %**, což je **nejvíce v rámci EU 28**, před Slovenskem a Estonskem, kde se hodnota tohoto ukazatele pohybovala nad 30,0 %. Průměr EU činil ve stejném období 21,7 %. Vysoké zastoupení průmyslové výroby, zejména zpracovatelského průmyslu, je pro Českou republiku z dlouhodobého hlediska typické. Tento charakter českého hospodářství se pak na trhu práce projevuje významnou poptávkou jak po kvalifikované pracovní síle v technických oborech, tak rovněž po pomocných výrobních pracovnících. Porovnáme-li situaci vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice s ostatními státy EU, kdy Česká republika vykazuje dlouhodobě, a to i v krizových letech, jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti, ukazuje se, že vysoké zastoupení sekundárního sektoru na zaměstnanosti se pozitivně projevuje ve stabilizaci trhu práce a v jeho schopnosti pružně reagovat na hospodářské oživení, projevující se právě primárně ve zpracovatelském průmyslu.

**1.4 Historický vývoj**

Aktuální situace na trhu práce je výsledkem pozitivního dopadu hospodářského oživení, pozorovatelného v České republice po dlouhých letech recese od 2. pololetí roku 2013, na trh práce. S ohledem na zpoždění reakce trhu práce oproti hospodářskému vývoji, projevuje se pozitivní trend ve zvýšené poptávce po pracovní síle od 1. čtvrtletí roku 2014. Zvýšená poptávka byla patrná i v zimních měsících 2014/2015, které s ohledem na dopad sezónních prací bývají charakteristické naopak jejím snížením.

Z časové řady vývoje nabídky a poptávky na trhu práce (viz tabulka a graf níže) vyplývá, že rok 2015 se ve svém vývoji velice podobá situaci roku 2006, kdy došlo rovněž k výraznému oživení trhu práce po období recese přelomu tisíciletí vyvolané restrukturalizací národního hospodářství.

**Průměrné počty uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst (v tis.)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
| **UoZ** | 474,8 | 392,8 | 324,6 | 465,6 | 528,8 | 507,8 | 504,4 | 564,4 | 561,4 | 478,9 |
| **VPM** | 82,5 | 122,0 | 141,8 | 48,6 | 33,1 | 36,5 | 39,9 | 39,0 | 48,7 | 90,3 |

Z porovnání let 2006 a 2015, která měla statisticky zhruba obdobnou výchozí základnu, je však zřejmé, že dynamika vývoje nabídky a poptávky je v současném období vyšší, což vyvolává zvýšené nároky na zprostředkovatelskou činnost na trhu práce a ztěžuje rychlou harmonizaci mezi nabídkou a poptávkou. Počátkem roku 2006 bylo hlášeno 59 359 volných pracovních míst a evidováno 531 235 uchazečů o zaměstnání, ke konci prosince 2006 bylo hlášeno 93 425 volných pracovních míst a evidováno 448 545 uchazečů o zaměstnání. Počátkem roku 2015 bylo hlášeno celkem 62 257 volných pracovních míst a evidováno 556 191 uchazečů o zaměstnání, ke konci prosince 2015 bylo hlášeno 102 545 volných pracovních míst při evidování 453 118 uchazečů o zaměstnání. Zatímco za rok 2006 poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 61 871 osob při současném nárůstu pracovních míst o 41 261, za rok 2015 poklesl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání o 88 796 osob a počet pracovních míst vzrostl o 43 806.

Pro komparaci se strukturou uchazečů o zaměstnání mezi lety 2006 a 2015 níže uvádíme strukturu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v roce 2006.

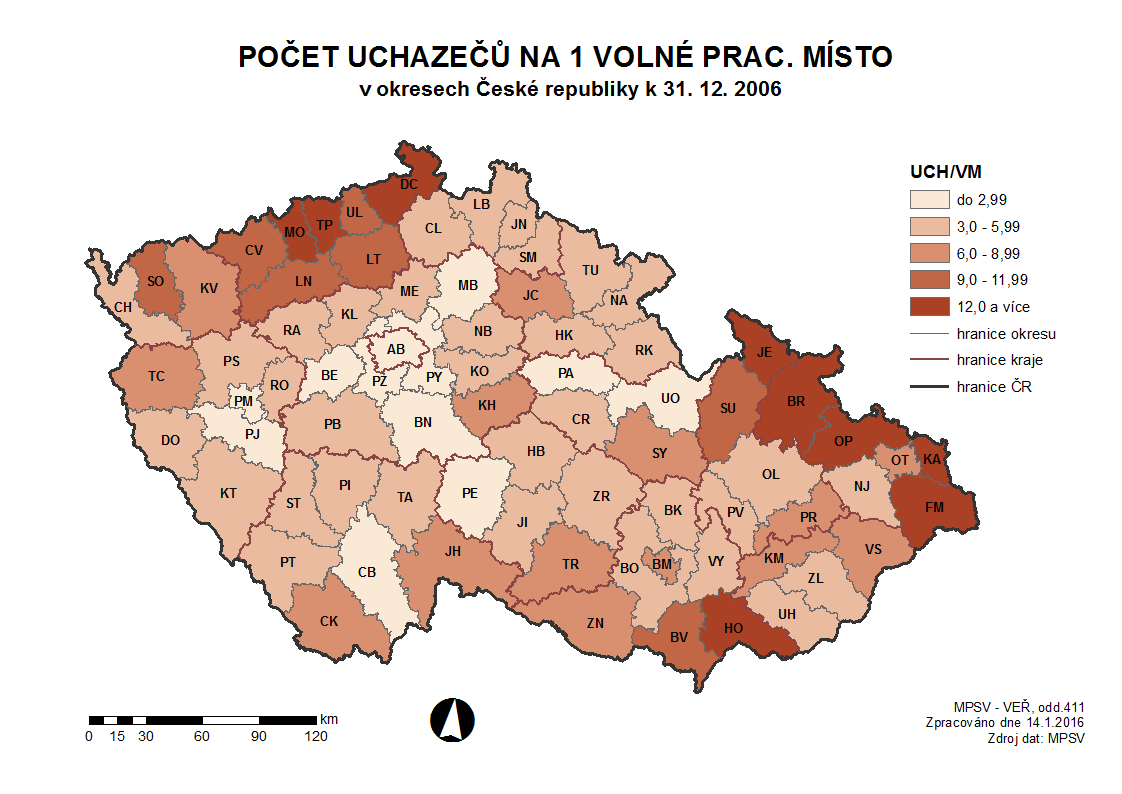
**Nejvíce poptávané profese k 31. 12. 2006**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **KZAM** | **KZAM - POPIS** | **Počet VPM** | **neobsazená více než**  **3 měs. v %** |
| 712 | Stavební dělníci hlavní stavební výroby | 6 935 | *14,5* |
| 722 | Kováři, nástrojaři, zámečníci | 6 658 | *13,9* |
| 721 | Formíři, svářeči, výrobci a opraváři | 4 977 | *22,0* |
| 832 | Řidiči motorových vozidel | 4 942 | *16,7* |
| 931 | Pomocní a nekvalif. dělníci v dolech, lomech | 4 369 | *9,5* |
| 828 | Montážní dělníci | 4 202 | *37,2* |
| 932 | Pomocní a nekvalifikovaní dělníci v průmyslu | 3 699 | *30,9* |
| 311 | Technici ve fyzikálních, technických oborech | 3 433 | *12,9* |
| 512 | Provozní pracovníci stravování | 3 089 | *17,1* |
| 521 | Prodavači v obchodech a předváděči zboží | 2 692 | *17,9* |

**Uchazeči o zaměstnání podle nejpočetnějších profesí k 31. 12. 2006**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KZAM** | **KZAM - POPIS** | **Počet UoZ** |
| 932 | Pomocní a nekvalifikovaní dělníci v průmyslu /ve výrobě/ | 37 038 |
| 521 | Prodavači v obchodech a předváděči zboží | 33 029 |
| 512 | Provozní pracovníci stravování a pracovníci v příbuzných oborech | 24 939 |
| 913 | Pomocníci, uklízeči a pradláci | 22 794 |
| 411 | Kancelářští a manipulační pracovníci, sekretářky, písařky | 18 677 |
| 712 | Stavební dělníci hlavní stavební výroby a pracovníci v příbuzných oborech | 16 723 |
| 832 | Řidiči motorových vozidel | 14 741 |
| 915 | Vrátní, nosiči, poslové a pracovníci v příbuzných oborech | 12 075 |
| 343 | Odborní administrativní pracovníci | 11 066 |
| 722 | Kováři, nástrojaři, zámečníci a pracovníci v příbuzných oborech | 9 791 |

*Pozn.: v roce 2006 klasifikace zaměstnání KZAM, v roce 2015 CZ-ISCO, hlavní třídy jsou srovnatelné*



**2. Analýza nabídky a poptávky na trhu práce**

Přes pozitivní vývoj na trhu práce v ČR zejména v oblasti poptávky po pracovní síle se v mnoha povoláních objevují výrazné disproporce mezi poptávkou a nabídkou, čili mezi počtem volných pracovních míst v evidenci ÚP ČR a počtem uchazečů o zaměstnání. Příčiny tohoto nesouladu lze definovat jak na straně poptávky (volných pracovních míst), tak na straně nabídky (uchazečů o zaměstnání). V následujícím textu jsou tyto příčiny definovány pro nejčastější skupiny povolání.

**2.1 Nejčastěji poptávané skupiny povolání**

Ze strany zaměstnavatelů jsou nejčastěji poptávána, resp. ÚP ČR hlášena, pracovní místa v 7., 8. a 9. třídě zaměstnání. Jedná se v převážné většině o pracovní místa s nižšími kvalifikačními požadavky, s nízkou nabízenou odměnou za vykonanou práci a obtížnějšími pracovními podmínkami. Řada z těchto pracovních míst je zaměstnavateli hlášena z důvodu obsazení pracovních míst občany třetích zemí.

V oblasti poptávky po pracovní síle, lze vysledovat **dva základní determinanty omezující funkční zprostředkování zaměstnání a vytvářející diskrepanci na trhu práce:**

* **poptávka po oborech, které se potýkají s nedostatkem pracovní síly (zejména technické obory).**
* **vzájemná synergie sociálního systému (sociálního příjmu), mzdových, pracovních a životních podmínek snižující motivaci pracovní síly k akceptaci zaměstnání** (včetně problémů zadluženosti domácností).

Nejčastěji poptávané (a neobsazené) jsou níže uvedené skupiny povolání:

***Pomocní pracovníci ve výrobě – CZ ISCO 932***

Jedná se o skupinu prací s nízkými kvalifikačními požadavky s často vysoce nízkou (minimální) mzdou. Její výše není pro uchazeče o zaměstnání dostatečně motivující, zejména v případě nutnosti dojížďky do zaměstnání mimo místo bydliště, kdy není schopna adekvátně kompenzovat zvýšené náklady (doprava, zabezpečení péče o dítě či jinou závislou osobu atd.). Problematická je rovněž fyzická náročnost práce v kombinaci s požadavky na směnnost provozu (dvou až třísměnné provozy). Motivace k přijetí takovéhoto zaměstnání je dále snižována volenými formami pracovně-právních vztahů – často jsou využívány agentury práce a dohody mimo pracovní poměr.

***Montážní dělníci výrobků a zařízení – CZ ISCO 821***

U této skupiny převažují obdobné problémy, jako v předcházejícím případě. Rozdíl tvoří vyšší kvalifikační požadavky na zaměstnance, kdy zaměstnavatelé požadují vyučení a mnohdy také praxi v oboru. Mzdové a pracovní podmínky (směnné provozy) ve spojení s využíváním agenturního zaměstnávání však způsobují nezájem o tyto pozice ze strany uchazečů o zaměstnání. Dalším problémem je přímá závislost pracovních míst na zakázkách zaměstnavatele, kdy v případě nové zakázky zaměstnavatel poptává vyšší počet kvalifikovaných zaměstnanců s praxí a naopak v případě ztráty zakázek zaměstnance propouští. Jedná se tedy o skupinu povolání s charakteristickou vysokou fluktuací způsobenou jak pracovní silou, tak vlastní závislostí vykonávaných prací na objemu zakázek, včetně vlivu sezónnosti.

***Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají – CZ ISCO 833***

Hlavními problémy při snaze obsadit volná pracovní místa z této skupiny je obava z odpovědnosti za cestující v případě řidičů autobusu nebo tramvaje. V případě řidičů v nákladní dopravě je výraznou bariérou časová náročnost znemožňující soulad mezi rodinným a pracovním životem. Mnoho uchazečů o zaměstnání má také negativní zkušenost s tlakem zaměstnavatelů na překračování legislativních norem (např. délka jízdy, množství přepravovaného nákladu, technický stav vozidla). Další překážkou jsou vysoké kvalifikační nároky v podobě speciálních (finančně nákladných) řidičských oprávnění a nutná praxe.

***Kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci – CZ ISCO 722***

Vysoký počet volných pracovních míst, která se nedaří v této skupině dlouhodobě obsadit, souvisí s vysokými kvalifikačními a dovednostními nároky na zaměstnance a nedostatkem pracovní síly ve strojírenských profesích. Zaměstnavatelé často požadují další znalosti (v případě obsluhy a seřizovačů CNC strojů základní znalost anglického jazyka) a dostatečnou praxi.

***Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy – CZ ISCO 541***

Část z celkového počtu volných pracovních míst spadajících do této skupiny jsou dlouhodobě hlášená volná místa Policií ČR. Tyto pozice jsou z důvodu požadavků zaměstnavatele (zejména psychotesty a testy fyzické zdatnosti) velmi obtížně obsaditelné, je nutná motivace a zájem samotného uchazeče. Na zbývající volná pracovní místa z této skupiny zaměstnavatelé požadují především osoby zdravotně postižené na zkrácené a krátkodobé úvazky.

***Obsluha pojízdných zařízení – CZ ISCO 834***

V této skupině jsou majoritně zastoupeni skladníci, obsluha vysokozdvižných vozíků. Jedná se o fyzicky náročnou práci často v nepřetržitých provozech umístěných na periferiích, kam zaměstnanci musí dojíždět. Rovněž v tomto případě je tedy problematické nízké mzdové ohodnocení v kombinaci s fyzicky náročnou prací, dojížďkou a směnností provozů.

***Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci – CZ ISCO 721***

V oborech této skupiny povolání hrají významnou roli vysoké nároky zaměstnavatelů, kteří požadují mimo vzdělání v oboru také osvědčení (různé druhy svářečských průkazů) a odpovídající praxi. Projevuje se rovněž nedostatek vhodné pracovní síly v technických profesích, zejména u mladších ročníků.

***Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby – CZ ISCO 711***

Na volné pracovní pozice v této skupině povolání je požadována praxe v oboru, která uchazečům o zaměstnání schází. Dalším významným faktorem je úroveň odměňování a vysoká fluktuace v závislosti na zakázkách.

***Kuchaři, pomocní kuchaři – CZ ISCO 512***

Zaměstnavatelé velmi často poukazují na nedostatečnou přípravu absolventů kuchařských oborů. Z tohoto důvodu požadují praxi v oboru, kterou mnoho uchazečů v evidenci nesplňuje. Dalším faktorem je časté porušování pracovněprávních vztahů, a to zejména v oblasti odměňování (část mzdy dostávají zaměstnanci „na ruku“). V neposlední řadě ovlivňuje poptávku po nabízených pozicích vysoká fluktuace zaměstnanců v závislosti na sezónním vývoji.

***Prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách – CZ ISCO 522***

Pracovní pozice v této skupině povolání jsou mnohdy časově náročné (směnnost, práce o víkendech a svátcích), s relativně nízkou úrovní odměňování. Dalším problémem je množství úvazků uzavíraných mimo pracovní poměr.

**2.2 Nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání**

Faktory ovlivňující soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce na straně pracovní síly úzce souvisí s faktory uváděnými výše v oblasti poptávky po pracovní síle. Dominují zejména:

* **kvalifikace neodpovídající potřebám zaměstnavatelů.**
* **neochota pracovní síly akceptovat za nabízených mzdových a pracovních podmínek poptávané pracovní pozice, zejména v synergii s dalšími, zejména sociálními, příjmy domácností (sociální dávky) a životními podmínkami (např. zadluženost).**

***Pomocní pracovníci ve výrobě – CZ ISCO 932***

Mezi hlavní faktory, které determinují vysoký počet uchazečů o zaměstnání v této skupině, se řadí nízká kvalifikace, nedostatečná praxe a nevyhovující zdravotní stav uchazečů o zaměstnání. Dále to jsou problémy spojené s dojížděním a nesoulad rodinného života se směnným provozem. Stále více zaměstnavatelů požaduje další dovednosti a osvědčení, např. svářečský průkaz nebo oprávnění k obsluze určitého zařízení.

***Prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách – CZ ISCO 522***

O pracovní místa v této skupině povolání žádají převážně ženy, které ovšem nemohou mnohdy spojit péči o děti s časovou náročností zaměstnání. Důležitým faktorem je také množství nekolidujících zaměstnání v tomto oboru.

***Všeobecní administrativní pracovníci – CZ ISCO 411***

Velkým problémem pro uchazeče o zaměstnání, kteří chtějí pracovat v administrativě, je dlouhodobě nízký počet volných pracovních míst v tomto oboru (za celou ČR připadá celkem 11,7 uchazeče o zaměstnání na jedno volné pracovní místo).

***Uklízeči a pomocníci – CZ ISCO 911***

Stejně jako v předchozí skupině je i v této oblasti výrazný převis uchazečů o zaměstnání nad množstvím nabízených pozic. Zaměstnavatelé preferují zaměstnávání osob zdravotně postižených, z nichž však řada tyto profese nemůže právě s ohledem na svůj zdravotní stav vykonávat.

***Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy – CZ ISCO 541***

Většina uchazečů o zaměstnání v této skupině povolání jsou zároveň osoby zdravotně postižené, které ovšem nesplňují požadavky zaměstnavatelů. Důležitým faktorem je v této skupině také množství nekolidujících zaměstnání.

***Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby – CZ ISCO 711***

Uchazečům mnohdy schází praxe v oboru a nejsou ochotni přijmout nabízené mzdové podmínky za fyzicky náročnou práci.

***Řidiči automobilů (kromě nákladních) – CZ ISCO 832***

Uchazeči o zaměstnání, kteří vlastní řidičské oprávnění skupiny B, při vstupu do evidence často uvádějí, že chtějí být zaměstnáni jako řidiči osobního automobilu (např. osobní řidič). Těchto míst je na trhu velmi málo a navíc jsou spojena i s dalšími nároky.

***Číšníci, servírky a barmani – CZ ISCO 513***

V této oblasti jsou největšími problémy nekolidující zaměstnání a práce na černo, v neposlední řadě také časová náročnost povolání a praxe v odměňování, kdy zaměstnanci dostávají pouze část celkové odměny na základě uzavřené smlouvy (dohody).

***Kuchaři, pomocní kuchaři – CZ ISCO 512***

Uchazeči, přestože jsou absolventi požadovaného oboru, velmi často nesplňují požadavky zaměstnavatelů a nemají skutečný zájem o práci v oboru. Na druhou stranu řada uchazečů (absolventů) nesplňuje požadovanou praxi.

***Kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci – CZ ISCO 722***

Uchazeči velmi často nesplňují nároky zaměstnavatelů, a to jak z hlediska znalostí získaných vzděláním, tak osobními předpoklady a ochotou doplnit si znalosti a dovednosti. Mnoho uchazečů také nesplňuje požadovanou praxi.

**2.3 Nejzávažnější problémy související s problematikou nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce**

Z výše uvedeného rozboru situace v oblasti poptávaných volných pracovních míst a nabídky pracovní síly vyplývají některé zásadní disproporční charakteristiky na českém trhu práce.

**Předně se jedná o problémy v oblasti kvalifikace pracovní síly v komparaci s potřebami zaměstnavatelů, otázky podmínek výkonu práce, zejména s ohledem na využívané formy pracovních vztahů a výši odměny za práci. Výrazným problémem jsou rovněž charakteristiky pracovní síly v oblasti zdravotního stavu, sociálního a ekonomického zázemí pracovní síly, zejména s přihlédnutím na sociální systém** (tj. dávkovou podporu, zejména u vícedětných rodin, problematickou dostupnost služeb péče o závislé členy domácnosti z důvodu věku nebo zdravotního stavu a dostupnost volnočasových služeb pro děti školního věku, efektivní sociální práce)**, exekuce a požadavek pracovní síly na vyšší soulad mezi rodinným a pracovním životem. V neposlední řadě se jako problémové jeví regionální rozložení poptávky a nabídky po pracovní síle, a to jak na regionální (mezikrajské, meziokresní), tak na lokální úrovni (mezi obcemi) související s problémy dopravní dostupnosti a nákladovosti dojížďky zejména u nízkopříjmových skupin.**

* ***Kvalifikace a vzdělání***

Vysoké procento uchazečů o zaměstnání, kterým se nedaří dlouhodobě zprostředkovat zaměstnání, má **nízkou úroveň kvalifikace** (nejvýše dosažené základní vzdělání), **popřípadě jejich dříve získaná kvalifikace již neodpovídá soudobým požadavkům trhu práce**. Situaci se nedaří optimálně řešit ani prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, jejichž realizace je v podmínkách současného zákona o veřejných zakázkách neflexibilní (ÚP ČR není schopen pružně reagovat na poptávku zaměstnavatelů v dostatečně krátkém čase), což determinuje úroveň vzdělávacích rekvalifikačních kurzů spíše na obecně využitelné dovednosti. Problém se nedaří řešit ani prostřednictvím tzv. zvolených rekvalifikací. Jako problematická se jeví rovněž kvalita rekvalifikačních kurzů spojená zejména s kritériem nejnižší ceny ve výběrových řízeních, a skutečnost, že rekvalifikační kurzy nezabezpečují účastníkům získání dostatečných praktických dovedností požadovaných zaměstnavateli. Na tento jev často poukazují zejména zaměstnavatelé nemající dostatečnou důvěru v kvalitu rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných ze strany ÚP ČR.

Výrazná disparita se objevuje zejména **v oblasti technických oborů, kde v souvislosti s demografickým vývojem a mezigenerační výměnou pracovní síly je znatelný nedostatek kvalifikované pracovní síly odpovídající soudobým potřebám trhu práce.** Tento nedostatek nelze uspokojivě vyřešit prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, neboť potřebné základy pro vybudování personálních kapacit v technických oborech je nutné položit již v systému počátečního vzdělávání.

* ***Pracovní podmínky a odměňování***

V této skupině vyvstávají **problémy zejména v oblasti odměňování za vykonanou práci za stanovených podmínek** (jak podmínky pracovní, dojížďka, ale i vzájemná synergie mezi sociálním systémem a trhem práce), oblast agenturního zaměstnávání a formy pracovně-právních vztahů.

Nejvýrazněji se tato skupina problémů projevuje zejména u profesí s požadavky na nízkou kvalifikaci a tedy i profesí vykonávaných za nízkou finanční odměnu. Výše odměny tak zpravidla není schopna saturovat v porovnání se sociálním příjmem dodatečné náklady zaměstnanců souvisejících s akceptací zaměstnání, jako jsou náklady na dojížďku či náklady nutné k zajištění péče o dítě. **Problematický je přechod mezi dávkovým systém a zaměstnáním, kdy nízká úroveň mezd není dostatečně motivační k vyvázání se ze závislosti na sociálním příjmu**. Problematické z tohoto pohledu jsou i pracovní podmínky, zejména směnnost provozu, nabízené formy pracovně-právních vztahů nezakládající pracovní síle dostatečnou jistotu na trhu práce atd. Tyto problémy však vyplývají z charakteru poptávaných prací vysoce závislých na výši zakázek zaměstnavatelů a tedy i nutnosti flexibilně reagovat na hospodářské výkyvy. Důsledkem je pak **využívání agenturního zaměstnávání, které na jedné straně zvyšuje flexibilitu zaměstnavatelů** (a tedy i trhu práce)**, na straně druhé vede ke ztrátě personální odpovědnosti zaměstnavatelů a neadekvátního postavení agenturních zaměstnanců na trhu práce**. Agenturní zaměstnanci jsou taktéž mnohdy zaměstnáni mimo pracovní poměr, což způsobuje výraznou fluktuaci.

* ***Exekuce***

U některých skupin uchazečů o zaměstnání je výrazným faktorem snižujícím jejich motivaci k přijetí zaměstnání problematika **exekucí a využívání tzv. nekolidujícího zaměstnání**. V případě exekucí existují bariéry zejména na straně pracovní síly, které z obavy před exekučními srážkami ze mzdy nevyhledává legální výkon práce. Na straně zaměstnavatelů pak nutnost provádět exekuční srážky ze mzdy přispívá k vyšší administrativní zátěži a rovněž ke stigmatizaci potenciálního zaměstnance podléhajícího exekučním srážkám jako k nespolehlivému zaměstnanci.

* ***Nekolidující zaměstnání***

Výkon (neregulovaného) nekolidujícího zaměstnání, podle § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, využívaný zejména ve skupině povolání *prodavači a příbuzní pracovníci v prodeji,* vytváří bariéru jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance. Pro zaměstnavatele je zaměstnání osoby na nekolidujícím zaměstnání z důvodu jejího souběžného vedení v evidenci uchazeče o zaměstnání výhodné zejména z ekonomických i administrativních důvodů. Na straně zaměstnance pak dlouhodobý výkon nekolidujícího zaměstnání zvyšuje demotivaci hledat jiné pracovní uplatnění, a to zejména ve spojitosti s dalšími faktory (viz např. výše uvedené exekuční srážky). Výkon neregulovaného nekolidujícího zaměstnání vytváří podmínky pro výkon nelegální práce (část mzdy, která je nad rámec pravidel nekolidujícího zaměstnání může být zaměstnanci vyplácena tzv. „na ruku“ a plně tak nahrazovat standardní pracovní činnost, resp. pracovní poměr).

* ***Zdravotní stav***

**Zdravotní stav bývá objektivní bariérou bránící osobě ve vstupu na trh práce,** a to i v případě, kdy splňuje kvalifikační požadavky zaměstnavatele. Důvody jsou jak objektivní – nemožnost s ohledem na zdravotní stav vykonávat příslušné povolání, tak subjektivní – zejména obava z výkonnosti osob se zdravotním postižením na straně zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců. Z výše uvedeného rozboru vyplývá, že zásadní disproporce spočívá v oblasti skupiny povolání v oblasti *Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy*, kde zaměstnavatelé preferují osoby se zdravotním postižením. Uvedená povolání však mohou vykonávat pouze některé skupiny osob se zdravotním postižením a aktuální nabídka pracovní síly proto není schopna zvýšenou poptávku saturovat.

**Uchazeči často dokládají, že jejich zdravotní stav neodpovídá požadavkům na nabízenou pracovní pozici. Velmi významnou roli zde sehrává nemožnost kontroly lékařů, vydávajících předmětné doklady**. Uchazeči nad 50 let věku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu odmítají manuální a jinak fyzicky náročné pracovní nabídky.

* ***Regionální disproporce***

Jedním z výrazných aspektů ovlivňujících fungování trhu práce jsou regionální disproporce mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle a **nízká regionální mobilita pracovní síly.** Ta je spojená jak s neochotou pracovníků stěhovat se za prací (zejména na úrovni mezikrajské), tak ale i s neochotou dojíždět do zaměstnání buďto v rámci okresu či na meziokresní úrovni. Důvody jsou jak časové, tak zejména v případě nízkopříjmových skupin povolání, kde je disproporce mezi nabídkou a poptávkou markantní, důvody ekonomické. Regionální disproporce mezi nabídkou a poptávkou pak v periferních regionech může podtrhovat nedostatečně rozvinutá dopravní obslužnost.

* ***Genderové disproporce***

Disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je rovněž podtrhována genderovou segregací trhu práce, kdy řada nejčastěji poptávaných profesí vyžaduje manuální těžkou fyzickou práci nevhodnou pro ženy. V jiných skupinách (např. prodavači) pak s ohledem na svůj charakter není povolání (směnné provozy atd.) slučitelné s rodinným životem a výrazně tak limituje ženy v přístupu k zaměstnání. Na českém trhu práce dále existuje výrazně nízká nabídka flexibilních forem zaměstnání, které by nebyly svým charakterem zaměstnáními prekérními (ve smyslu nízké úrovně odměňování) a byly by tak vhodné pro ženy pečující o děti. Jak vyplývá z tabulky popisující nejčastěji poptávané profese, pak se jedná zejména o profese vhodné pro muže, což v komparaci s vyšším zastoupením žen v evidenci uchazečů o zaměstnání podtrhuje disproporci na trhu práce.

**2.4 Historické porovnání**

Jak bylo uvedeno v kapitole 1.2 popisující historický vývoj nabídky a poptávky na trhu práce, k situaci obdobné té aktuální došlo i v roce 2006. V tomto roce byla minimální mzda upravena nařízením vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě a stanovena na hodnotu 7 955 Kč měsíčně, přičemž pro některé skupiny zaměstnanců (mladí, osoby invalidní) byla stanovena sazba nižší. Průměrná měsíční mzda v roce 2006 dle dat Českého statistického úřadu dosahovala hodnoty 19 546 Kč. Minimální mzda se tedy pohybovala na hladině 40 % mzdy průměrné a do roku 2006 byla průběžně každoročně navyšována. Mezi lety 2006 až 2013 však výše minimální mzdy stagnovala, což při zvyšování průměrné mzdy vedlo ke snižování motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání jako zdroj obživy a k nedostatečnému rozevření nůžek mezi příjmem ze zaměstnání a příjmem sociálním. V roce 2014, kdy se začala projevovat zlepšující se situace na trhu práce, činila minimální mzda 8 500 Kč, což činilo 33 % mzdy průměrné. Vláda České republiky se proto zavázala valorizovat výši minimální mzdy a přispět tak ke zvýšení motivace, zejména nízko příjmových skupin osob, při vstupu do zaměstnání. V roce 2015 činila minimální mzda 9 200 Kč za měsíc a podíl minimální a průměrné mzdy v tomto roce dosáhl úrovně 34,8 %. Od 1. ledna 2016 činí výše minimální mzdy 9 900 Kč za měsíc a podle současné prognózy průměrné mzdy MPSV na rok 2016 by se mohl podíl minimální a průměrné mzdy zvýšit na cca 36 %.

V roce 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jeho součástí se staly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou pro vyrovnávání nabídky a poptávky využívány s jistými obnovami dodnes. V roce 2006 byl mimo jiné součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pod § 115 příspěvek na dopravu. V této podobě byl příspěvek na dopravu zaměstnanců poskytován zaměstnavateli na základě dohody s úřadem práce, jestliže tento zabezpečoval pro své zaměstnance každodenní dopravu. Podmínkou byla neexistence dopravního spojení či jeho nevhodnost pro potřeby zaměstnavatele. Příspěvek se poskytoval ve výši 50 % vynaložených výdajů na dopravu, v případě dopravy OZP s těžším zdravotním postižením pak 100 % nákladů. U této formy podpory regionální mobility byla problematická zejména návaznost na zaměstnavatele, obtížné prokazování výdajů a zvýšená administrativa. Za nevhodné lze rovněž označit skutečnost, že dopravu musel zabezpečit zaměstnavatel a příspěvek proto nebyl vhodný pro motivaci uchazečů o zaměstnání a v případech drobných zaměstnavatelů. Příspěvek byl následně s účinností od 1. ledna 2009 zrušen, neboť se ve své podobě ukázal jako neflexibilní, což se projevilo v jeho snižujícím se využívání (v roce 2005 – 3 609 osob, 2006 – 2 085 osob, 2007 – 1 350 osob, 2008 – 999 osob). V situaci zvýšených požadavků na efektivní distribuci pracovní síly je v současné době navrhováno jeho opětovné zavedení, nicméně již ne jako nástroj určený k podpoře zaměstnavatelů, ale jako nástroj zvyšující motivaci pracovní síly, neboť primárně u ní lze nalézt bariéry (zejména ekonomické) bránící jí nalézat pracovní uplatnění mimo místo svého bydliště.

Zákon č. 435/2004 Sb., rovněž zavedl tzv. nekolidující zaměstnání podle § 25 odst. 3 tohoto zákona. Cílem této právní úpravy bylo umožnit zachování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. V roce 2006 využívalo nekolidujícího zaměstnání 24 583 uchazečů o zaměstnání. Významný nárůst nekolidujícího zaměstnání lze však sledovat v letech 2009 a 2010 pravděpodobně v důsledku krize (zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání a optimalizace mzdových nákladů zaměstnavatelů). Rapidní nárůst je však sledován v letech 2014 (70 729 uchazečů o zaměstnání), pokračující i v roce 2015, kdy jen od ledna do května využívalo nekolidujícího zaměstnání 70 231 uchazečů, a to za situace obecného poklesu počtu uchazečů o zaměstnání. Z výrazného zvýšení podílu uchazečů o zaměstnání pracujících na nekolidujícím zaměstnání a ze změny jejich charakteru (dlouhodobý výkon) lze usoudit na ztrátu původního účelu opatření a jeho disfunkci charakterizovanou nahrazováním standardního pracovně-právního poměru.

1. **Shrnutí**

Současný ekonomický růst vyvolává na trhu práce zvýšenou poptávkou po pracovní síle, v evidenci volných pracovních míst Úřadu práce ČR je více jak 100 tisíc volných pracovních míst a od začátku roku 2015 dochází k permanentnímu snižování registrované nezaměstnanosti na necelých 450 tisíc uchazečů o zaměstnání. Vytváří se tak silný tlak ze strany zaměstnavatelů na nové zdroje pracovních sil. Jedním z důsledků krize byl však nárůst podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob (nad 12 měsíců), jejichž podíl na nezaměstnanosti se blíží hranici 50 % a se snižující se nezaměstnaností stoupá. Tato skutečnost indikuje výrazně zhoršené postavení dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce a ztrátu jejich konkurenceschopnosti na trhu práce v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti a ztráty pracovních návyků, popřípadě kvalifikace.

**Z provedené analýzy však vyplývá, že při zavedení vhodných opatření zvyšujících efektivitu regionální a profesní distribuce pracovní síly disponuje český trh práce dostatečným počtem pracovních sil schopným uspokojit domácí poptávku. Ve spolupráci všech zainteresovaných stran je však nutné odbourat ty bariéry, které brání vstupu některých skupin osob na trh práce a snižují tak efektivitu fungování trhu práce v České republice.**

**3.1 Problémy**

V situaci obnoveného ekonomického růstu indikuje na trhu práce Ministerstvo práce a sociálních věcí dvě základní skupiny disproporcí v nabídce a poptávce:

1. ***Vysoký počet volných pracovních míst i uchazečů o zaměstnání (disproporce v oblasti distribuce pracovní síly)***

Projevuje se zejména u povolání **s nízkými nároky na kvalifikaci, pomocných pracích apod.**, vyznačovaných vysokou fluktuací. Zásadním faktorem determinujícím vznik této disproporce je střet mezi požadavky (pracovní podmínky, směnnost) a nabídkou zaměstnavatelů (výše odměny) v komparaci s požadavky a představami pracovní síly. Lze vyvodit, že po vyvázání se z krize doposud trh práce nenalezl harmonii mezi poptávkou (zaměstnavatelé) a nabídkou (pracovní síla).

**Na straně zaměstnavatelů** jsou primárním problémem nabízené pracovní a mzdové podmínky. Ve vzájemné komparaci s požadavky uchazečů o zaměstnání lze problémy identifikovat i v nedostatečné podpoře souladu rodinného a pracovního života a přispět úpravou pracovišť k vyrovnání hendikepů osob se zdravotním postižením. Výrazným determinantem je závislost na zakázkách a snaha o optimalizaci a flexibilitu, tedy i nadměrné využívání dohod mimo pracovní poměr a agenturního zaměstnávání, včetně využívání institutu tzv. nekolidujícího zaměstnání.

**Na straně pracovní síly** je zásadním problémem volba mezi relativně jistým příjmem v podobě sociálních dávek (popřípadě práce na černo či v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání) na straně jedné a nejistou výší čistého příjmu ze mzdy, zejména po odečtení odvodů, exekučních srážek a nákladů spojených s nástupem do zaměstnání (dojíždění, hlídání dětí, stravování mimo domov apod.). K dalším problémům se řadí zdravotní stav a péče o dítě/závislou osobu a neodpovídající představy o fungování trhu práce.

**Na straně státní správy služeb zaměstnanosti (ÚP ČR)** je primárním problémem koordinace mezi sociální politikou a politikou zaměstnanosti, kontrola oprávnění pobírat sociální dávky a kontrola pracovních podmínek, v některých případech pak nezabezpečení individualizovaného přístupu zejména v oblasti zprostředkování zaměstnání, včetně dluhového a dávkového poradenství. Nedostatečně efektivní je rovněž podpora zaměstnavatelů při úpravách pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

1. ***Reálně chybějící pracovní síla***

Pracovní síly se nedostává zejména **v řemeslných profesích a technických povoláních**,

**Na straně zaměstnavatelů** existují objektivní (finanční a administrativní bariéry) i subjektivní (nedůvěra v efektivnost vynaložených výdajů) příčiny vedoucí k nedostatečné ochotě zapracovávat nové zaměstnance a investovat do jejich kvalifikačního rozvoje v podobě dalšího vzdělávání.

**Na straně pracovní síly** je primárním problémem nedostatečná motivace zejména budoucích pracovníků (osob připravujících se na budoucí povolání) nalézat pracovní uplatnění v technických a řemeslných profesích, v řadě případů však i v oblasti zkreslených představ o fungování trhu práce (neadekvátní požadavky). Problematická je rovněž nedostatečná praxe a praktická znalost oboru.

**Na straně státní správy** je primární příčinou snížená funkčnost kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání, oblast rekvalifikací a jejich efektivita, nastavení počátečního vzdělávání.

**3.2 Opatření – shrnutí**

Na základě výše uvedených příčin problémů jsou navrhována konkrétní opatření k nivelizaci disharmonie na trhu práce (viz kap. 3.3), která směřují jak do oblasti legislativních změn, tak ke zvýšení efektivity činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zprostředkování zaměstnání. Jedná se o opatření v oblasti:

* **zvýšení motivace pracovní síly k přijetí zaměstnání** (znovuzavedení veřejné služby, průběžné zvyšování minimální mzdy, regulace nekolidujícího zaměstnání, posilování regionální mobility pracovní síly, revize dávkového systému, maximalizace využití synergických efektů působení Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnanosti a pomoci v hmotné nouzi, řešení problematiky vlivu exekucí na ochotu přijmout zaměstnání);
* **zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné,** a podpořit tak intenzivní využití dostupné volné pracovní síly;
* **intenzifikace realizace zprostředkovatelských služeb ÚP ČR s cílem včasně reagovat na vznikající poptávku po pracovní síle;**
* **podporovat soulad mezi požadavky na kvalifikaci a kvalifikační strukturou pracovní síly** (zefektivnění realizace rekvalifikačních kurzů, předvídání potřeb trhu práce, optimalizace počátečního vzdělávání, kariérové poradenství a poradenství k volbě povolání).

Opatření uvedená v kap. 3.3 tohoto materiálu obsahují návrhy MPSV, jak napomoci odstranění disharmonií na trhu práce, jedná se tedy v převážné většině o opatření v gesci MPSV. K zabezpečení efektivního fungování trhu práce je však nutné tento balík opatření rozšířit i o další, neméně závažná opatření, zejména v oblasti přípravy pracovní síly na výkon budoucího povolání, nastavení vzdělávacího systému. **Rozhodujícím v této oblasti je sociální dialog jak na celostátní, tak regionální úrovni.**

**3.3 Tabulka navrhovaných opatření**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Skupina 1: Zvýšení motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání** | | | | | |
| číslo | opatření | popis | gestor | Povaha | termín |
| 1.1 | Veřejná služba | Opětovné zavedení bonifikace výkonu veřejné služby s cílem aktivizovat osoby dlouhodobě nezaměstnané, resp. osoby nacházející se v hmotné nouzi s cílem podpořit uchování, resp. znovuzískání nezbytných pracovních návyků | MPSV | L | 2016 |
| 1.2 | Revize nekolidujícího zaměstnání | Částečné zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání je umožněno od počátku účinnosti zákona o zaměstnanosti, tj. ode dne 1. 10. 2004. Cílem této právní úpravy bylo umožnit zachování pracovních návyků uchazeče  o zaměstnání, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Z aktuálních dat vyplývá, že počet vykonávaných nekolidujících zaměstnání se zvyšuje, při tom jsou vykonávány uchazeči o zaměstnání, kteří mohou pracovat a neztratili pracovní návyky.  MPSV připraví variantní řešení regulace nekolidujícího zaměstnání tak, aby byla zachována jeho funkčnost, ale zároveň došlo k eliminaci jeho negativních dopadů na zprostředkování zaměstnání. Variabilita možného řešení se pohybuje od úplného zrušení nekolidujícího zaměstnání (nepravděpodobné) po jeho regulaci v oblasti maximální možné odměny, rozsahu či formy využívaného pracovně-právního vztahu. | MPSV | L | 2016 |
| 1.3a | Zvýšení minimální mzdy | Odměna za vykonanou práci je primárním zdrojem motivace k akceptaci zaměstnání. V souladu s programovým prohlášením vlády proto po projednání se sociálními partnery bude vláda pokračovat v přibližování úrovně minimální mzdy vytčené hranici 40 % průměrné mzdy. Zvyšování minimální mzdy bude prováděno v závislosti na udržení konkurenceschopnosti českého hospodářství. Opatření je úzce provázáno s opatřením 1.3b | MPSV | L | průběžně |
| 1.3b | Revize dávkového systému | MPSV provede revizi právní úpravy dávek s ohledem na jejich možné dopady na motivaci pracovní síly akceptovat zaměstnání jako základní zdroj příjmu namísto závislosti na příjmu sociálním. | MPSV | L/NL | 2016 |
| 1.4 | Příspěvek na podporu regionální mobility | V souladu s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti připraví MPSV návrh nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jeho pilotní ověření.  Uchazečům o zaměstnání, kteří si naleznou pracovní uplatnění mimo místo svého bydliště, bude poskytován v závislosti na vzdálenosti dojížďky finanční příspěvek. Příspěvek bude paušální, podpořená osoba jej bude moci tedy využít na úhradu jak nákladů za dopravu, tak dalších nákladů souvisejících s dojížďkou do zaměstnání (či přestěhováním).  Poskytování příspěvku bylo pilotně zahájeno v dubnu 2016. Analyzována je možnost poskytovat příspěvek na přestěhování za prací. | MPSV | L/NL | 2015 |
| 1.5 | Exekuce | MPSV ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti a Ministerstvem vnitra navrhne opatření k řešení problematiky exekucí a jejich negativního dopadu na motivaci pracovní síly přijmout zaměstnání jako zdroj obživy | MPSV  MSp  MV | L | 2016 |
| 1.6a | Podpora flexibilních forem organizace práce | Odstraňování bariér (objektivních i subjektivních) bránících využívání flexibilních organizací práce, které svojí povahou nebudou prekérními zaměstnáními. | MPSV | L/NL | 2016/2017 |
| 1.6b | Agenturní zaměstnávání | MPSV provede revizi systému agenturního zaměstnávání, zejména v rámci zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s cílem zvýšit jistotu na trhu práce zaměstnanců agentur práce dočasně přidělovaných k uživatelům | MPSV | L | 2016/2017 |
| Skupina 2: motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly) | | | | | |
| 2.1 | Cílené poskytování příspěvků APZ | Významně eliminovat tzv. „cream-off effect“ u nástrojů APZ – tzn. při poskytování příspěvků zaměstnavatelům na podporu zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání cíleně reflektovat míru znevýhodnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. APZ využívat k motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat nejvíce znevýhodněné skupiny osob (dlouhodobě nezaměstnané, kumulace hendikepů).  Zvýšený zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance vytváří prostor, resp. šanci pro pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů mají zhoršené uplatnění na trhu práce a potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. | MPSV | NL | 2016 |
| **Skupina 3: intenzifikace činnosti ÚP ČR** | | | | | |
| 3.1 | Intenzifikace zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR | Intenzivní realizace zprostředkovatelských služeb ÚP ČR, tj. včasná a kvalitní reakce na poptávku zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. Zejména se jedná o organizaci cílených výběrových řízení za účelem obsazení hlášených volných pracovních míst. Výběrová řízení probíhají jak v prostorách ÚP ČR, tak i přímo v prostorách zaměstnavatelů. V obou případech za aktivní asistence zaměstnanců ÚP ČR v souvislosti s nutnou zpětnou vazbou o přístupu uchazečů o zaměstnání ve věci jejich aktivního zájmu o pracovní uplatnění na trhu práce. Důraz bude kladen na genderovou rovnost v přístupu ke vhodnému zaměstnání. | MPSV | NL | průběžně |
| 3.2 | Párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst | V rámci individuální práce s uchazeči o zaměstnání se nadále zaměřovat na vydávání konkrétních doporučenek do zaměstnání místo pouhému vydávání informací o volných pracovních místech. Samozřejmě musí jít o kvalitní výběr vhodných uchazečů o zaměstnání, doporučovaných na hlášená volná pracovní místa. Zde je důležitá spolupráce ze strany zaměstnavatelů spočívající v pečlivém vyplňování výsledku kontaktu uchazeče o zaměstnání se zaměstnavatelem, zejména pokud jde o zájem uchazeče o zaměstnání nastoupit do zprostředkovaného zaměstnání.  Nedílnou částí zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR je spolupráce se zaměstnavateli v oblasti zveřejňování nabídek pracovních příležitostí, genderové rovnosti, pořádání burz práce a aktivní působení na pracovní sílu prostřednictvím informačních a poradenských středisek. | MPSV | NL | průběžně |
| 3.3 | Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky | Zvýšit spolupráci v rámci ÚP ČR mezi oblastí zprostředkování zaměstnání a nepojistných sociálních dávek s cílem koordinovat činnost jak na poli politiky zaměstnanosti, tak sociální politiky. Koordinovaně identifikovat možné bariéry při vstupu na trh práce ze strany pracovní síly. | MPSV | NL | průběžně |
| **Skupina 4: zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce** | | | | | |
| 4.1 | Kariérové poradenství | V rámci individualizované práce s klienty ÚP ČR budou posíleny útvary informačních a poradenských středisek s cílem zintenzivnit činnost ÚP ČR v oblasti kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání s cílem směřovat volnou (a potenciální) pracovní sílu do těch oblastí národního hospodářství, kde je citelný nedostatek vhodné a kvalifikované pracovní síly | MPSV | NL | průběžně |
| 4.2 | Rekvalifikace | Pro odstranění disproporcí v profesním rozložení nabídky a poptávky bude prováděnefektivní průzkum požadavků zaměstnavatelů tak, aby rekvalifikační kurzy byly schopny v dostatečném předstihu připravit pracovní sílu. MPSV provede vyhodnocení efektivity nastavení rekvalifikačních kurzů a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení flexibility a efektivity tohoto opatření. | MPSV | NL | 2016 |
| 4.3 | Predikce trhu práce | MPSV vytvoří systém predikcí vývoje trhu práce, tak aby bylo možné v dostatečném předstihu reagovat na vývoj trhu práce a zabezpečit tak dostatek pracovní síly ve vhodné kvalifikační struktuře. Využito bude již realizovaných kroků (projekt PŘEKVAP) | MPSV | NL | 2016 |
| 4.4 | Spolupráce na trhu práce | Spolupráce všech zúčastněných aktérů trhu práce (státní správy, zaměstnavatelů, samosprávy, zástupců zaměstnanců, vzdělávacích institucí, nestátních neziskových organizací a dalších aktérů ovlivňujících trh práce) je zcela nezbytným předpokladem k realizaci významné části výše uvedených opatření.  Ze strany státní správy bude zaměstnavatelům poskytnuta maximální možná podpora při podpoře zaměstnanosti a kvalifikace pracovní síly, zejména  ve prospěch znevýhodněných skupin osob.  Primární platformou pro posilování spolupráce na trhu práce, zejména v oblasti realizace politiky zaměstnanosti, jsou poradní sbory zřizované Úřadem práce ČR podle zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti. | MPSV | NL | průběžně |

1. **Akční plán**

V případě, že budou plně implementována výše uvedená opatření, bude možné úspěšně provést uchazeče o zaměstnání kompletní přípravou na vstup na trh práce posilující mobilitu pracovní síly a optimalizující rozložení lidských zdrojů v regionální i celostátní ekonomice a maximalizovat tak dopady zprostředkovatelské činnosti služeb zaměstnanosti.

1. U nově evidovaného uchazeče o zaměstnání dojde k vyhodnocení jeho stávajících pracovních zkušeností a kompetencí, vyhodnocena bude jeho kvalifikace, včetně možnosti využít této kvalifikace k novému pracovnímu uplatnění v daném regionu a čase. Tato část spadá do oblasti zvýšení efektivity zejména poradenských aktivit ÚP ČR.
2. Na bázi aktivní spolupráce ÚP ČR a zaměstnavatelů bude monitorován trh práce s ohledem na poptávané profese a kvalifikace, na základě tohoto monitoringu budou realizovány vhodné rekvalifikační kurzy umožňující efektivní spárování nabídky a poptávky na trhu práce. Zaměření rekvalifikačních kurzů musí být průběžně vyhodnocováno a konzultováno se zástupci zaměstnavatelů a přizpůsobováno jak poptávce po pracovní síle, tak disponibilním lidským zdrojům na regionální úrovni. Vyšší soulad v dlouhodobější perspektivě bude zabezpečen funkčním predikčním systémem. Uchazeč o zaměstnání bude směrován do vhodného rekvalifikačního kurzu, případně budou jeho další kompetence a kvalifikace rozvíjeny již při výkonu povolání na základě specifických požadavků zaměstnavatele. Tato činnost zaměstnavatelů bude nadále podporována prostřednictvím zaměstnanecké rekvalifikace či prostřednictvím specificky zaměřených projektů na oblast odborného rozvoje zaměstnanců a jejich zapracování (Záruky pro mládež, Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II).
3. Nastavení jasných pravidel pro využívání tzv. „nekolidujícího“ zaměstnání zabezpečí opětovný návrat ke smyslu jeho využívání – krátkodobé možnosti přivýdělku při nezaměstnanosti, nikoliv nahrazování standardního a trvalého pracovního vztahu. Uchazeči o zaměstnání tak bude ponechána možnost přivýdělku, zároveň však nedojde ke ztrátě motivace hledat trvalé pracovní uplatnění standardním způsobem. Motivace uchazečů o zaměstnání k přijetí vhodných pracovních nabídek bude podpořena postupným dalším rozevíráním rozdílů mezi příjmem sociálním a příjmem ze zaměstnání. Po vyhodnocení možného uplatnění na trhu práce, absolvování vhodné rekvalifikace bude tedy uchazeč o zaměstnání nejenom připraven, ale rovněž motivován ke vstupu na trh práce.

**Přílohy:**

Příloha č. 1: Nabídka a poptávka v krajích ČR k 31. 12. 2015

Příloha č. 2: Absolventi škol v evidenci ÚP ČR podle kategorií vzdělání a skupin oborů k 30. 9. 2015

Příloha č. 3: Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání

1. v tom 3 822 uchazečů o zaměstnání do 18 let věku [↑](#footnote-ref-1)
2. v této souvislosti je mírou nezaměstnanosti míněn podíl nezaměstnaných osob na celkovém objemu pracovní síly, nejedná se tedy o konkrétní metodu měření tohoto ukazatele (nejedná se tedy ani o vyjádření obecné míry nezaměstnanosti – ILO a ČSÚ, ani o podíl nezaměstnaných osob – MPSV) [↑](#footnote-ref-2)
3. sociální systém v ČR nelze považovat za tak štědrý jako v zemích západní Evropy, nicméně je nutné zohlednit dlouhodobě zvýšenou nezaměstnanost v důsledku hospodářské krize. [↑](#footnote-ref-3)