**Podklad pro 176. PS RHSD**

**ZPRÁVA O VÝVOJI NA TRHU PRÁCE**

**Statistika – nezaměstnanost**

K 31. 5. 2024 evidoval ÚP ČR celkem 274 322 uchazečů o zaměstnání, od začátku roku poklesl jejich počet o více jak 21 000, avšak o 20 429 osob více než koncem května loňského roku. Jedná se o nejvyšší květnovou hodnotu od roku 2017, s výjimkou covidového roku 2021.

Podíl nezaměstnaných osob ke konci května 2024 činil 3,6 % a od počátku roku poklesl o 0,4 p. b. Přesto byl o 0,1 p. b. vyšší než na konci května loňského roku. Pokud jde o mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti, podle metodiky ILO, ta v dubnu 2024 činila 2,7 % a v rámci EU dosahovala nejnižší hodnoty.

Volných pracovních míst bylo ke konci května hlášeno zaměstnavateli na ÚP celkem 266 517, což bylo prakticky stejně jako na počátku roku (266 783 v lednu). Ve srovnání s jinými lety tak nedošlo v letošním roce k nárůstu počtu hlášených volných pracovních míst s jarními měsíci, přestože došlo ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání. Zároveň došlo k poklesu počtu volných pracovních míst oproti květnu loňského roku, a to o 19 175.

Naopak experimentální statistika ČSÚ věnovaná volným pracovním místům vykazuje pozvolný nárůst počtu volných pracovních míst. V 1. čtvrtletí 2024 bylo podle ní v ČR 104 838 volných pracovních míst, což bylo zhruba o 12,5 tisíce více než v posledním čtvrtletí předcházejícího roku.

Z výše uvedeného vyplývá, že z čistě statistického pohledu je situace na českém trhu práce stabilizovaná, ČR nadále vykazuje nízkou míru nezaměstnanosti i vysokou poptávku po pracovní síle.

**Struktura uchazečů o zaměstnání**

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání tvoří 33,4 % všech uchazečů, přičemž více jak polovina (53,1 %) z nich byla nezaměstnaná déle než 2 roky. Oproti loňskému květnu se podíl dlouhodobě nezaměstnaných mírně zvýšil, přičemž zbytněla zejména skupina nezaměstnaných v rozpětí 12 až 24 měsíců. Průměrná dálka evidence však zůstala prakticky nezměněna, celkově činí 501 dnů, při vyřazení pak 206. K ukončení evidence tak dochází zhruba po 7 měsících.

Dlouhodobě byly mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce zastoupeny osoby se středním odborným vzděláním (následovány osobami s nejvýše dosaženým základním vzděláním. V posledních letech se však v tomto ohledu struktura uchazečů proměnila a nejčastěji jsou mezi uchazeči o zaměstnání zastoupeny osoby s nejvýše dosaženým základním vzděláním, aktuálně 33,3 %, osoby se středoškolským vzděláním s vyučením tvoří 30,2 %. Pozvolna, avšak velmi mírně, roste zastoupení osob s vysokoškolským vzděláním, což však souvisí zejména se změnou vzdělanostní struktury.

Z profesního hlediska jsou nejpočetněji zastoupeny pomocní pracovníci a dělníci sdružení v hl. třídě zaměstnání 9 dle klasifikace ISCO, aktuálně 30,8 %, což koreluje se vzdělanostní strukturou. Druhá nepočetnější je hl. třída zaměstnání 5, tj. pracovníci ve službách a prodeji, kteří tvořili 21,3 % uchazečů. Rovněž v tomto případě jsou poměry dlouhodobě stabilní.

Z hlediska věkové struktury stojí za pozornost, že v roce 2024 došlo i přes všeobecné stárnutí populace k mírnému poklesu průměrného věku uchazečů o zaměstnání, a to ze 43,3 let v květnu 2023 na 42,9 let v květnu letošního roku. Podíl osob mladších 25 let činí aktuálně 13,7 % zatímco před rokem to bylo 12,7 %. Úměrně kleslo zastoupení osob ve věku 55 až 64 let z 24,4 % na 23,2 %. Lze předpokládat, že se v tomto ohledu velmi negativně projevila nedostatečná kapacita středních škol.

**Struktura volných pracovních míst**

Dle statistiky UP ČR dominují dlouhodobě volným pracovním místům nabídky práce v hl. třídě zaměstnání 8 – *obsluha strojů a zařízení*. V květnu tvořily tyto nabídky 27,8 % všech hlášených volných pracovních míst. Následuje hl. třída zaměstnání 9 – *pomocní pracovníci a dělníci* s podílem 21,7 % a hl. třída 7 – *řemeslníci* s podílem 20,9 %. Zastoupení hl. tříd 8 a 9 však v posledních letech zásadně klesá. V případě obsluhy zařízení a strojů kleslo její zastoupení na hlášených volných pracovních místech v porovnání s předcovidovou situací o 4,5 p. b. a v případě pomocných profesí o 4,2 p. b. Naopak o 3,6 p. b. vzrostlo zastoupení obchodu na poptávce po pracovnících. Za pozitivní lze označit i rostoucí zastoupení hl. třídy 2 – *specialisté*. Tato hl. třída zvýšila ve srovnání s květnem 2019 své zastoupení mezi hlášenými volnými pracovními místy o 1,5 p. b.

Projevuje se tak dominance zpracovatelského průmyslu na poptávce po pracovní síle – sekce C dle klasifikace NACE vytváří téměř 1/5 poptávky po pracovní síle poptávané prostřednictvím ÚP ČR. Na významný podíl zpracovatelského průmyslu na poptávce po pracovní síle ukazuje i experimentální statistika ČSÚ, podle níž se sekce C podílí na počtu volných pracovních míst 24,5 %. Dle ČSÚ je druhým sektorem, který se podílí na poptávce po pracovní síle se 16% podílem sektor veřejné správy (nicméně v tom není zahrnuta zdravotní a sociální péče s 6,8% podílem) následovaný velkoobchodem a maloobchodem s 11,7 %.

Z hlediska požadavků zaměstnavatelů na formální úroveň vzdělání dominují dlouhodobě a zcela zásadně v poptávce hlášené ÚP ČR minimální požadavky. U dvou třetin hlášených pracovních míst zaměstnavatelé nevyžadují vyšší než základní vzdělání. Ve srovnání s květnem 2019 naopak poklesl podíl pracovních míst, u nichž zaměstnavatelé vyžadují výuční list, a to o 4,6 p. b. (aktuálně 9,4 % nabídek práce, přičemž se ale jedná o druhý nejčastější požadavek) a vzrostl podíl nabídek práce u nichž zaměstnavatelé nevyžadují vůbec žádné vzdělání – na konci května 2024 se jednalo o třetí nejčastější skupinu s podílem 6,8 %. Dominance nabídek práce, u níž zaměstnavatelé nevyžadují vyšší než základní vzdělání, se dále (a to dlouhodobě) projevuje u nově hlášených volných pracovních míst, v případě volných pracovních míst, která nejsou v evidenci ÚP ČR déle než tři měsíce tvoří tato skupina dokonce 75,5 %.

V nabídce volných pracovních míst hlášených ÚP ČR však značně dominují místa dlouhodobě neobsazená, u nichž se lze objektivně domnívat, že nejsou aktuální. Déle než 12 měsíců je neobsazeno více jak 43 % pracovních míst evidovaných ÚP ČR. Kratší dobu než tři měsíce je hlášeno 39,7 % evidovaných pracovních míst, cca 106 tisíc, což rámcově odpovídá rozsahu poptávky (volným pracovním místům) zjištěným ČSÚ v rámci experimentální statistiky volných míst. Těmto krátkodobě hlášeným pracovním místům však dominují pracovní místa sdružující profese v hl. třídě zaměstnání 9 – tvoří zhruba jednu třetinu. Nicméně je nutné poukázat na vliv sezónních prací.

Nejvyšší podíl dlouhodobě neobsazených volných pracovních míst (nad 12 měsíců) je podle vzdělání v profesích vyžadujících vysokou úroveň kvalifikace. V případě pracovních míst, u nichž zaměstnavatelé vyžadují minimálně magisterské vzdělání, je podíl dlouhodobě neobsazených míst 57,2 % u doktorského stupně vzdělání přesahuje tento podíl dokonce 60 %, nicméně v absolutních hodnotách takovýchto nabídek evidoval ÚP ČR v květnu pouze 101.

Lze tedy shrnout, že tradičně dominuje poptávce po pracovní síle, deklarované zaměstnavateli prostřednictvím ÚP ČR, zpracovatelský průmysl hledající buď nízkokvalifikovanou pomocnou a dělnickou pracovní sílu nebo středně kvalifikovanou obsluhu strojů a zařízení, případně řemeslné profese. Pokud zaměstnavatelé poptávají prostřednictvím ÚP ČR vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, což je zhruba 12,3 % poptávky (hl. třídy zaměstnání 1,2,3), pak bývají tato místa dlouhodobě neobsazená.

**Statistika – zaměstnanost**

Ve 4. čtvrtletí 2023 bylo v ČR 5 087 tisíc zaměstnaných osob, z toho v postavení zaměstnanců 4 240,6 tisíce (83,4 %) a 716,9 tisíce osob pracujících na vlastní účet (14,1 %). Ve srovnání s posledním čtvrtletím roku 2023 počet zaměstnaných klesl o 107 tisíc, ve srovnání s koncem roku 2019 pak došlo k poklesu zaměstnaných o 217,3 tisíce. Pokles se týká zejména zaměstnanců, naopak počet i podíl zaměstnaných na vlastní účet v posledních pěti letech vzrostl.

Podle dat Eurostatu dosáhla v 1. čtvrtletí 2024 míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let hodnoty 81,7 % a meziročně stoupla o 0,6 p. b. V rámci EU dosáhlo vyšší hodnoty jen Nizozemí, Malta a Švédsko. V případě mužů činí míra zaměstnanosti dokonce 88,3 %, což je třetí nejvyšší hodnota v EU. V některých věkových skupinách se však zaměstnanost mužů pohybuje mírně pod 95 % (od 30 do 54 let).

Jedná se o dlouhodobý trend, který potvrzuje, že pokud jde o domácí zdroje pracovních sil blíží se ČR ke svým limitům a v případě prohlubování tohoto fenoménu je nutné soustředit pozornost na ty skupiny osob, které zůstávají nebo vstupují do ekonomické neaktivity, tj. zejména ženy pečující o malé děti, mladé (studující) a mladší důchodce. Podle dat ČSÚ činila míra zaměstnanosti žen ve věku 30 až 34 let pouze 60 % a v následující kohortě 35 až 39letých 75 %, což je o 34,6 p. b., resp. 19,8 p. b. méně než ve stejných věkových skupinách mužů. Míra zaměstnanosti mladých ve věku 15 až 24 let pak v případě mužů činí 29,2 % v případě žen 22 %, což je dáno nízkou ekonomickou aktivitou v důsledku studia.

Pokud jde o odvětvovou strukturu zaměstnanosti, pak nejvýznamnějším sektorem je sektor zpracovatelského průmyslu s 25% podílem na zaměstnanosti následovaný sektorem maloobchodu a velkoobchodu s 11% podílem. Podíl průmyslu na celkové zaměstnanosti však postupně klesá, ve 4. čtvrtletí 2019 činil 27,5 %.

Z profesního hlediska jsou nejpočetnější skupinou specialisté (hl. třída 2) s 20% podílem a dále pak techničtí a odborní pracovníci (hl. třída zaměstnání 3 dle klasifikace ISCO) se 16,4% podílem, následováni a řemeslníky (hl. třída 7), kteří tvoří 15,9 % zaměstnaných. Profese vyžadující nižší úroveň kvalifikace (hl. třídy 8 a 9) tvoří 18,2 % zaměstnaných. V posledních letech tak významně roste podíl profesí vyžadujících vyšší kvalifikace na úkor profesí s požadavky na nižší kvalifikaci. Oproti poslednímu čtvrtletí 2019 vzrostlo zastoupení specialistů o 3,8 p. b., naproti tomu podíl pomocných a dělnických profesí klesl o 1 p. b. a podíl obsluhy zařízení a strojů o 0,9 p. b.

ÚP ČR eviduje (květen 2024) na českém trhu práce celkem 821 817 zaměstnaných cizinců, z toho 407 270 je z EU/EHP nebo Švýcarska.

**Trendy na trhu práce**

Trendy a výzvy, kterým český trh práce čelí jsou dlouhodobé a známé. Předně se jedná o nutnost řešit prohlubující se problém nedostatku vhodné pracovní síly, zejména v souvislosti s demografickým stárnutím. Z předcházejících statistických informací vyplývá, že úbytek produktivní složky obyvatelstva se na trhu práce již začíná projevovat v postupném úbytku počtu zaměstnaných osob, zejména zaměstnanců. Ani nárůst participace na trhu práce v podobě rostoucí míry zaměstnanosti (ve srovnání konce roku 2019 a 2023 vzrostla míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20 až 64letých z 80,5 % na 82 %) nedokáže saturovat celkový úbytek produktivní složky obyvatelstva. Krom toho v případě mladých do 25 let míra zaměstnanosti, zejména v důsledku snižující se míry ekonomické aktivity (z důvodu studia) klesá (v uvedeném období klesla míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15 až 24 let z 27,9 % na 25,6 %). Růst míry zaměstnanosti je tažen zejména nárůstem míry zaměstnanosti ve vyšších věkových kohortách, zejména osobami ve věku 55 až 64 let, u nichž se zvýšila míra zaměstnanosti o 7,9 p. b., ze 67,5 % na 75,4 %.

Druhým zásadním trendem je dopad technologických změn. Ten se začíná, krom jiného, projevovat i v měnící se struktuře zaměstnanosti, kdy klesá jednak zastoupení zpracovatelského průmyslu a jednak zastoupení profesí vyžadujících nižší úroveň kvalifikace. Naopak sílí podíl specialistů na celkové zaměstnanosti. S technologickým pokrokem souvisí nutnost podpory dalšího vzdělávání.

**Oblast dalšího vzdělávání**

Vlivem globálních megatrendů (digitalizace a nástup umělé inteligence, demografické změny, klimatické změny a zelená tranzice, posun k terciárnímu sektoru či válka na Ukrajině) **dochází k výrazným změnám trhu práce a české ekonomiky jako celku**. Vyvíjející se požadavky na typ a úroveň znalostí a dovedností (zejména rostoucí požadavky na digitální dovednosti a měkké dovednosti) spolu s celkovou proměnou struktury ekonomiky vytváří tlak na změnu.

**Politika zaměstnanosti se musí stát nástrojem schopným reagovat na výše uvedené výzvy a přistoupit k aktivní adaptaci,** a tím podporovat posilování české, resp. evropské ekonomiky. Jinak hrozí české ekonomice ztráta konkurenceschopnosti, nárůst nezaměstnanosti a zpomalení růstu HDP. **Rozvoj dovedností** hraje v tomto ohledu zcela klíčovou roli v proměně ekonomiky i společnosti jako celku:

* **Upskilling pro udržení konkurenceschopnosti a zvýšení produktivity** – cca 4,2 mil. pracujících se bude muset přizpůsobit změnám v ekonomice.
* **Reskilling pracovníků ohrožených na trhu práce** – cca 1 milion pracujících bude vážně ohrožen zánikem stávající pracovní pozice.

Pro plné využití nabízených příležitostí spjatých s globálními výzvami **je nutné podpořit rozvoj dovedností v celoživotní perspektivě.** Snahou MPSV je **rozvíjet systémové prostředí a** **zvyšovat investice do re/upskillingu**.

**Co se udělalo**

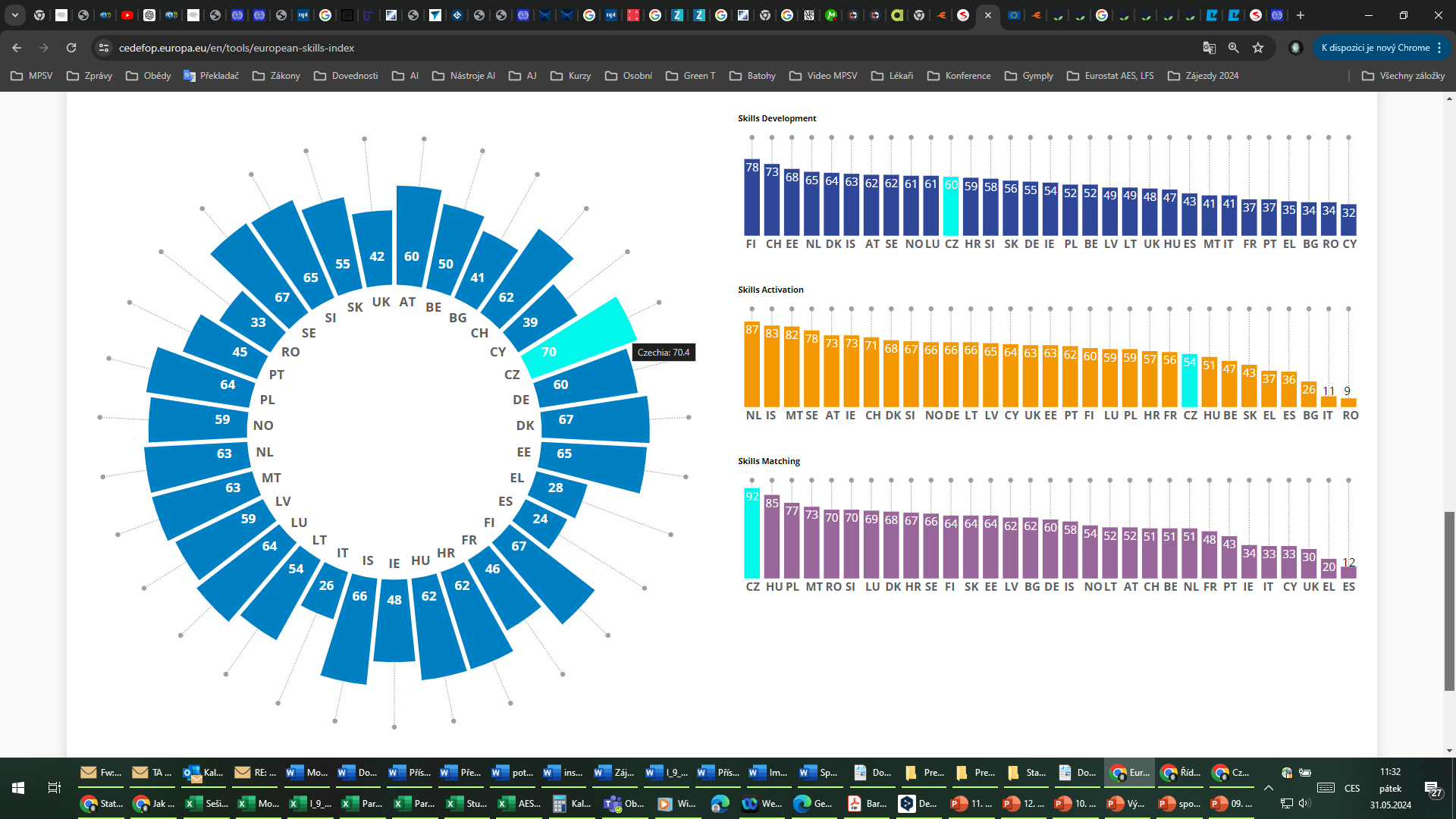
MPSV má v rámci Národního plánu obnovy (dále jen „NPO“) **k dispozici na podporu re/upskillingu v oblasti digitálních dovedností v oblasti IT a dovedností pro Průmysl 4.0 alokaci 6,5 mld. Kč****:**

* **2.1 mld. na podporu** **digitálních dovedností zaměstnanců ve firmách**
* Spuštěna aplikace NPO-DIGI pro firmu
* **3 mld. Kč** **na rekvalifikace a individuální vzdělávání** prostřednictvím ÚP ČR.
* Spuštěna **Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání**
* **Spuštěno pilotní ověření nového nástroje APZ – „Příspěvek na úhradu kurzu digitálního vzdělávání“ s možností čerpat až 50 tisíc Kč** v období tří kalendářních let – může být základem pro individuální vzdělávací účty
* **1 mld. Kč na další profesní vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím zastřešujících subjektů zaměstnavatelů a azměstanců „NPO – Digi pro zastřešující subjekty**
* **V rámci OPZ + dále spuštěny výzvy pro podporu zástupců zaměstnavatelů a pro podporu vzdělávání zaměstnanců:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Výzvy OPZ+ | | Alokace výzvy |
| 03\_22\_001 | Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů – projekty realizované členy RHSD a organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi | 300 000 000 |
| 03\_22\_040 | Společně za vzděláváním – další profesní vzdělávání zaměstnanců zabezpečované přes podnikatelská a profesní sdružení | 1 100 000 000 |
| 03\_23\_052 | Podpora zaměstnanosti v rámci regionálních partnerství paktů zaměstnanosti – projekty TPZ zaměřené na integraci znevýhodněných skupin na trh práce | 150 000 000 |
| 03\_23\_058 | Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů (2) - projekty realizované členy RHSD a organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi | 100 000 000 |
| 31\_23\_101 | Další profesní vzdělávání zaměstnanců v oblasti digitálních dovedností (IT) a Průmyslu 4.0 „NPO – Digi pro zastřešující subjekty“ | 1 000 000 000 |

**Evropský index dovedností**

**ČR je též 4. rokem nejlepší v rámci Evropského indexu dovedností,** který měří CEDEFOP a porovnává systémy dovedností ve všech evropských zemích. ČR dosáhla skóre 70 z možného maxima 100. Nejvyšší skóre má ČR v oblasti skills matchingu. Jde o nejlepší výsledek ze všech zemí. Následuje Finsko se skóre 67, naopak nejslabší Itálie získala skóre 15.



**Účast ve vzdělávání**

Zvýšila se účast v dalším vzdělávání na 9,9 %. Nicméně účast je stále pod evropským průměrem. Naopak v rámci digitálních dovedností došlo v ČR za poslední rok k výraznému zlepšení. Alespoň základní digitální dovednosti má v ČR aktuálně 69 % lidí, což představuje meziroční nárůst o 7,6 %. ČR je 5. nejlepší v EU (12,7 %).

**Aktivní politika zaměstnanosti: o polovinu více rekvalifikací**

K 30.4. 2024 se rekvalifikací účastnilo 4 522 osob (k 30.4. 2023 to bylo 3 067 lidí, tj. **meziročně o 47 % více**). Celkem **od začátku letošního roku nastoupilo na rekvalifikace 12 928 klientů.**

**Zavedení možnosti úhrady za vykonání samostatné zkoušky z profesní kvalifikace (PK)**

Zákon o zaměstnanosti aktuálně neumožňuje uhradit pouze samostatnou zkoušku z PK. Tedy i v případě, že by uchazeč/zájemce o zaměstnání již měl osvojeny všechny znalosti a dovednosti potřebné pro úspěšné absolvování zkoušky z PK, musí vždy absolvovat celý rekvalifikační kurz, což se ukazuje jako neflexibilní, neefektivní a nehospodárné.

MPSV připravilo návrh instrukce pro možnost pilotního ověření nového nástroje APZ umožňujícího úhradu samostatné zkoušky z PK. Po úspěšném pilotním ověření lze navrhnout legislativní změny pro zavedení této možnosti.

**Výhled v oblasti dalšího vzdělávání**

MPSV s MŠMT úzce a intenzivně spolupracuje v oblasti rozvoje a podpory celoživotního učení, a to nejen při nastavování konceptu individuálních vzdělávacích účtů, kde MPSV v souladu s Doporučením Rady k individuálním vzdělávacím účtům (ILA) plánuje zavést nové nástroje APZ, které by rozšířily možnosti realizace dalšího vzdělávání nad rámec aktuálního nastavení rekvalifikací a umožnily jejich úhradu prostřednictvím APZ, ale též pokud jde o problematiku systémového nastavení mikrocertifkátů v oblasti počátečního i dalšího vzdělávání.

MPSV dále rozpracovává nový nástroj APZ, jehož prostřednictvím bude možné poskytovat fyzickým osobám příspěvky na úhradu profesních kvalifikací

MPSV společně s MŠMT a se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců řeší možnosti nastavení realizace projektu na ověření modelu partnerského řízení dalšího profesního vzdělávání.

MPSV dále plánuje spustit výzvu „Společně za vzděláváním (2)“ zaměřenou na podporu dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců zabezpečovaného přes podnikatelská a profesní sdružení s alokací 600 mil. Kč.