



MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

**Změny nabídky a poptávky po práci v České republice do roku 2031
v kontextu demografického vývoje**

Červen 2023
(upravená verze z dubna 2023)

ODD. ANALÝZ TRHU PRÁCE

Obsah

Změny nabídky a poptávky po práci v České republice do roku 2031 v kontextu demografického vývoje.....	1
Obsah.....	2
Úvod.....	1
1 Demografický vývoj obyvatelstva ČR a trh práce.....	2
2 Vývoj zaměstnanosti osob v ekonomicky aktivním věku	5
Míra ekonomické aktivity.....	5
Míra nezaměstnanosti.....	7
3 Možné interní a externí zdroje pro pracovní trh	9
Interní zdroje	9
A) Senioři.....	9
B) Vzdělání.....	10
C) Osoby se zdravotním postižením (OZP)	12
D) Osoby pečující o dítě.....	14
Externí zdroje.....	17
Migrace.....	17
4 Změny velikosti a struktury poptávky po práci.....	18
Historický vývoj a predikce počtu zaměstnaných	18
Faktory ovlivňující budoucnost trhu práce	21
Závěr	23
Příloha na základě dodatečného požadavku RHSD – současný stav migrace.....	25
Zdroje.....	27

Úvod

Velikost i struktura poptávky po práci a nabídky práce se dlouhodobě v České republice mění. Tyto změny pak mohou vyústit v řadu dílčích větších či menších nerovnováh na trhu práce, na které pak reagují zaměstnavatelé, občané i stát. Stát pak skrze nastavení politik zaměstnanosti, sociálních politik, politik v oblasti vzdělávání a dalších působí na nabídku práce i poptávku po ní tak, aby přispěl k co nejvyšší efektivitě trhu práce v současnosti i v budoucnu.

Jedním ze zásadních faktorů, který dlouhodobě ovlivňuje český trh práce je demografický vývoj. Ten dlouhodobě ovlivňuje velikost populace v ekonomicky aktivním věku a její věkovou strukturu a tím působí i na velikost a věkovou strukturu nabídky práce.

Ze samotných dopadů demografického vývoje na trh práce lze však činit pouze omezené závěry, protože ve stejném čase na trh práce působí řada dalších, minimálně stejně významných fenoménů. Mezi ty nejznámější a nejdůležitější patří faktory ovlivňující „efektivitu“ práce (například digitalizace a automatizace) a faktory měnící strukturu ekonomiky (například změny mezi odvětvími nebo uvnitř odvětví v souvislosti s důrazem na udržitelnost).

Tato analýza přináší nejen základní kvantifikaci demografického vývoje (kapitola 1), ale i jeho dopad na nabídku práce zprostředkovaný skrze vývoj ekonomické aktivity a nezaměstnanosti, kdy změny v míře ekonomické aktivity, nebo nezaměstnanosti mohou dopady demografického vývoje na nabídku práce buď potlačit, nebo naopak zdůraznit (kapitola 2). U obou kapitol vedle popisu stavu v ČR analýza nabízí i základní zasazení vývoje do kontextu okolních států. Na základě dat o ekonomické aktivitě jednotlivých skupin obyvatel v ekonomicky aktivním věku pak analýza naznačuje oblasti, které mohou přispět k řešení negativních dopadů demografického vývoje na trh práce a jejich možný potenciál (kapitola 3).

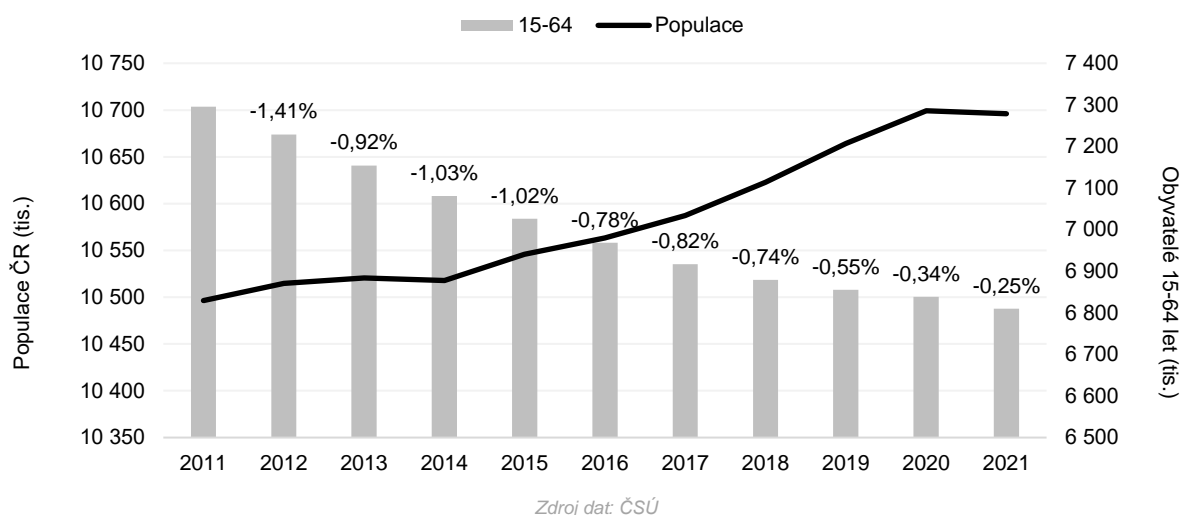
Konečně poslední kapitola (kapitola 4) pak shrnuje očekávané relevantní změny způsobené jinými faktory, než je demografický vývoj. Na základě výstupů projektu Kompas a vybraných studií analýza naznačuje očekávanou změnu velikosti a struktury poptávky po práci ze strany zaměstnavatelů.

1 Demografický vývoj obyvatelstva ČR a trh práce

Demografický vývoj české populace může ovlivnit trh práce skrze změny velikosti a struktury populace v ekonomicky aktivním věku. Analýza ukazuje dopady demografických změn od konce roku 2011 do roku 2031. **Soustředí se přitom na osoby v ekonomicky aktivním věku¹**, protože především ty jsou relevantní pro trh práce. Tímto se analýza odlišuje od jiných analýz publikovaných MPSV, které se soustředí například na udržitelnost důchodového systému.

Ke konci roku 2021 byl počet obyvatel České republiky rovný 10,5 milionům osob. Za poslední desetiletí se tak počet obyvatel zvýšil o necelá dvě procenta, od roku 2011 konkrétně o 200 tisíc obyvatel. Vývoj počtu osob v ekonomicky aktivním věku se však od vývoje velikosti populace odlišoval. Zatímco česká populace jako celek za posledních deset let rostla, počet osob v ekonomicky aktivním věku 15-64 let v tomto období klesal. Jejich počet se snížil o 7 % (-485,7 tisíc osob) na 6,8 milionů, přičemž Graf 1 ukazuje, že tento pokles je pozvolný a rovnoměrně rozložený přes celé období. Tento pokles potom doprovázel průměrný roční nárůst počtu osob ve věku 0-14 let o 12 % (189,7 tisíc osob) a zároveň i osob ve věku 65 a více let o 30 % (495,5 tisíc osob).

Graf 1: Vývoj počtu obyvatel ČR ve srovnání s obyvateli ve věku 15-64 let (vč. procentuální změny)



Pokles počtu obyvatel v ekonomicky aktivním věku je přitom v absolutním vyjádření společný pro Českou republiku, Slovensko a Polsko, jak ukazuje Tabulka 1. Klesající podíl osob ve věku 15-64 let na celkové populaci nicméně zaznamenávají všechny okolní státy. Nejvýznamnější pokles osob ve věku 15-64 let zaznamenalo během posledního desetiletí Polsko, kdy jejich počet klesl o 9 %. V České republice došlo v absolutních počtech k úbytku 7 %.

¹ Za osoby v ekonomicky aktivním věku přitom považujeme ve věku 15 až 64 let.

Tabulka 1: Absolutní počty osob ve věkové skupině 15-64 let (v tis.), mezinárodní srovnání

	2011	2021	Změna
CZ	7 328,0	6 823,7	-7%
SK	3 882,4	3 659,5	-6%
PL	27 076,6	24 632,6	-9%
DE	52 762,0	53 405,6	1%
AT	5 663,2	5 930,9	5%

Zdroj dat: Eurostat

Prognóza Českého statistického úřadu z roku 2018 (její střední varianta) pak **predikuje pokračování klesajícího trendu počtu obyvatel v ekonomicky aktivním věku**, jak ukazuje Tabulka 2. V letech 2021 až 2031 podle ní klesne počet obyvatel v ekonomicky aktivním věku o 47 tisíc, respektive zhruba o jedno procento. To odpovídá průměrnému poklesu o 5 tisíc osob ročně mezi lety 2021 a 2031. Tempo poklesu tak podle prognózy Českého statistického úřadu zůstane více méně stabilní.

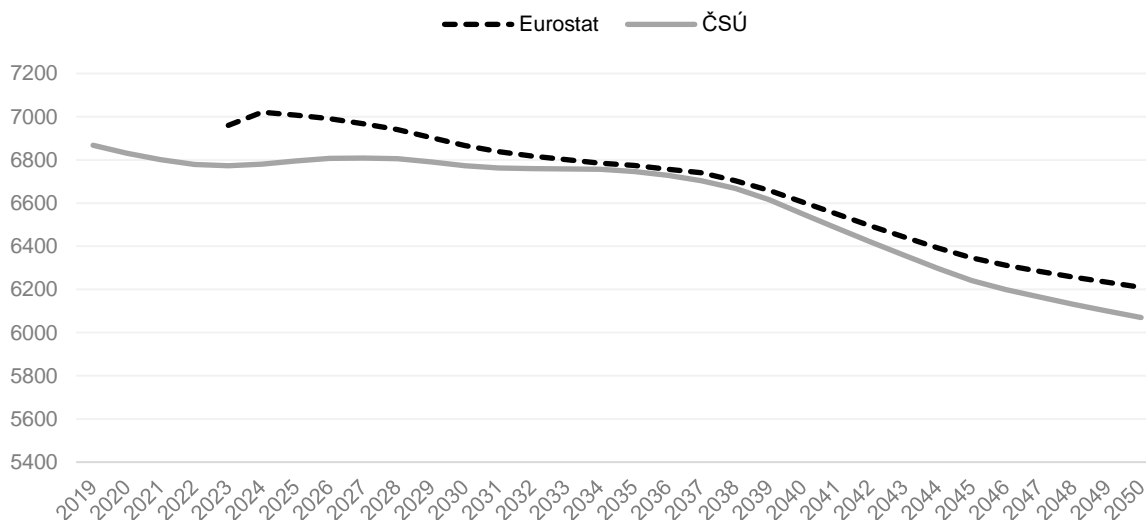
Tabulka 2: Historický vývoj a střední varianta projekce ČSÚ 2018-2101, osoby 15-64 let

	2011	2016	2021	2026*	2031*
Střední varianta	7 295	6 968	6 810	6 807	6 763

Zdroj dat: ČSÚ

Prognóza Českého statistického úřadu z roku 2018 ze zřejmých důvodů nemohla vzít do úvahy vliv zásadních událostí po roce 2018, které mají potenciál demografický vývoj ovlivnit. V tomto kontextu může být významný především vliv pandemie Covid-19 a uprchlické krize vyvolané válkou na Ukrajině. Z toho důvodu odhady vývoje počtu ekonomicky aktivních osob dle predikce Českého statistického úřadu dále porovnáváme s odhadem **projekce Eurostatu EUROPOP 2023**, která vznikla v březnu roku 2023 a která již vliv Covid-19 a proběhlé migrace na očekávaný demografický vývoj zahrnuje.

Graf 2: Projekce ČSÚ a Eurostatu pro skupinu 15-64 let



Zdroj dat: ČSÚ, Eurostat

Tabulka 3: Projekce ČSÚ a Eurostatu pro skupinu 15-64 let

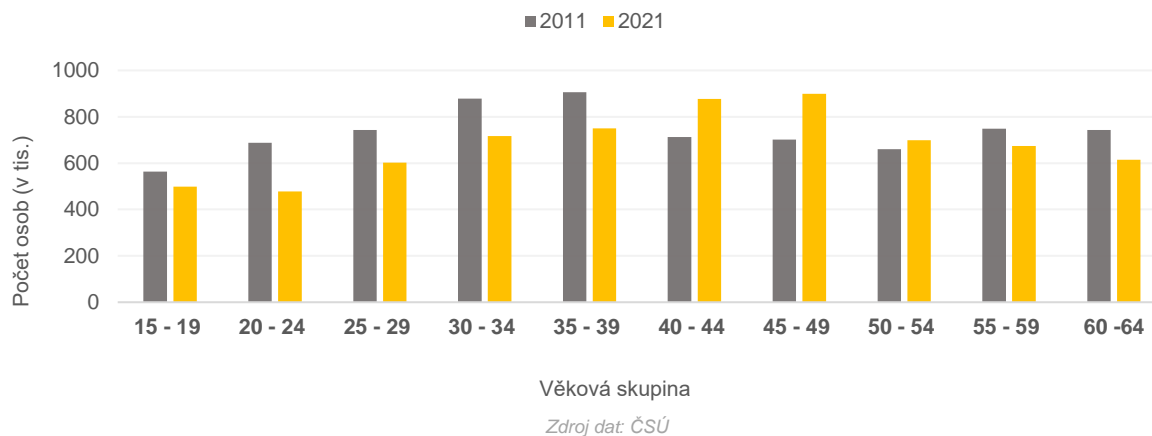
	2011	2016	2021	2026*	2031*
Střední varianta (ČSÚ)	7 295	6 968	6 810	6 807	6 763
EUROPOP 2023 (Eurostat)	7 295	6 968	6 810	6 992	6 838
Rozdíl				184	75

Zdroj dat: ČSÚ, Eurostat, vlastní výpočty

Tabulka 3 i Graf 2 predikují z dlouhodobé pohledu podobný trend vývoje počtu osob v ekonomicky aktivním věku. Podle predikce Eurostatu (EUROPOP 2023) však bude počet osob v ekonomicky aktivním věku v roce 2031 čítat 6,838 mil. osob, tedy o 28 tisíc více, než byl skutečný stav v roce 2021. Dle ČSÚ pak bude počet osob v ekonomicky aktivním věku v roce 2031 o 47 tisíc nižší než v roce 2021. V období do roku 2031 tak lze očekávat stagnující, nebo mírně klesající počet osob v ekonomicky aktivním věku. Predikce Eurostatu tak potvrzují závěry ČSÚ v tom smyslu, že se do roku 2031 pokles počtu osob v ekonomicky aktivním věku buď výrazně zpomalí, nebo zastaví.

Demografický vývoj, respektive stárnutí populace se však na trhu práce projevuje nejen skrze celkový počet osob v ekonomicky aktivním věku, ale i přes jejich věkovou strukturu. Graf 3 ukazuje změny věkové struktury osob v ekonomicky aktivním věku mezi roky 2011 a 2021. Je zřejmé, že klesá počet osob v pětiletých věkových skupinách až do věku 40 let, a naopak významně roste ve skupinách od 40 do 54 let. Počet osob starších 55 let potom opět vykazuje pokles.

Graf 3: Počet ekonomicky aktivních osob v pětiletých skupinách



Demografický vývoj tak za posledních 10 let způsobil pokles počtu osob v ekonomicky aktivním věku o 7 %, do roku 2031 očekáváme pokles mírnější, nebo stagnaci. Porovnání vývoje české populace a populací sousedních zemí pak ukazuje, že se Slovenskem a Polskem následujeme společný **trend poklesu počtu osob v ekonomicky aktivním věku**. V rámci tohoto trendu je pak Česká republika spíše průměrná. To, jak demografický vývoj ovlivňuje vývoj zaměstnanosti osob v ekonomicky aktivním věku ukazuje následující kapitola.

V neposlední řadě je potřeba zmínit, že **demografický vývoj ovlivňuje vedle změny počtu osob v ekonomicky aktivním věku i jejich věkovou strukturu**. Změna věkové struktury je nepochybně důležitým důsledkem stárnutí populace, ale z pohledu uplatnitelných nástrojů je podstatné, že k přizpůsobení se měnící se věkové struktuře obyvatel má politika zaměstnanosti odlišné nástroje od těch, které může používat k vyrovnání úbytku počtu osob v ekonomicky aktivním věku. Zatímco k

přizpůsobení se změnám věkové struktury vedou nástroje jako například age management, přizpůsobení se poklesu počtu osob pak vedou nástroje aktivující dosud ekonomicky neaktivní osoby nebo nástroje zvyšující počet osob v ekonomicky aktivním věku.

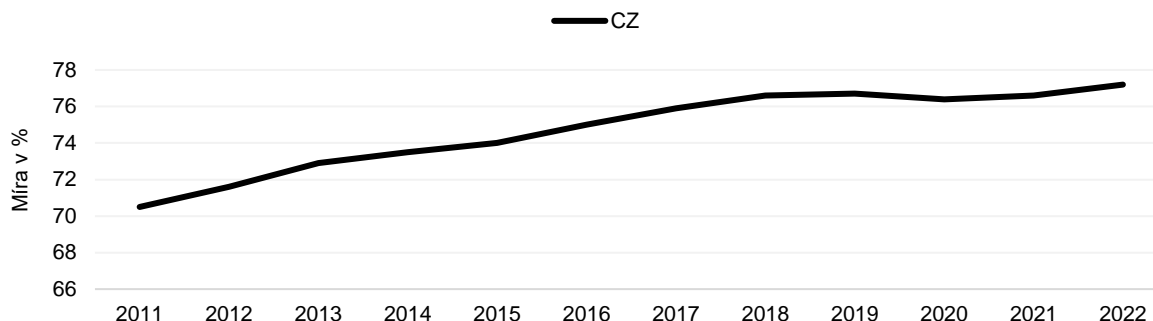
2 Vývoj zaměstnanosti osob v ekonomicky aktivním věku

Demografický vývoj neovlivňuje velikost a strukturu nabídky práce přímo, ale skrze ekonomickou aktivitu osob v ekonomicky aktivním věku. Vliv demografického vývoje na trh práce, respektive nabídku práce, tak může modifikovat vývoj míry ekonomické aktivity a míry nezaměstnanosti osob v ekonomicky aktivním věku. Z toho důvodu tato kapitola ukazuje vývoj míry ekonomické aktivity, respektive míry nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2031. To umožňuje ukázat, zda dopady stárnutí populace (demografického vývoje) tlumí, nebo naopak posiluje vývoj ekonomické aktivity a nezaměstnanosti.

Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity osob ekonomicky aktivního věku (15 až 64 let) v roce 2022 dosahovala 77 %. Její výše přitom dlouhodobě rostla, od roku 2011 se zvýšila téměř o 10 %, jak ukazuje Graf 4.

Graf 4: Míra ekonomické aktivity v České republice



Zdroj dat: Eurostat

Počet ekonomicky aktivních osob ve věku 15-64 let vycházející jak z demografického vývoje, tak vývoje míry ekonomické aktivity, v období od roku 2011 do roku 2021 rostl, jak ukazuje Tabulka 4.

Tabulka 4: Počet ekonomicky aktivních osob v ČR (v tis.)

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
5 143	5 176	5 215	5 205	5 199	5 226	5 250	5 269	5 258	5 224	5 216

Zdroj dat: vlastní výpočet

Z celoevropského pohledu je pak míra ekonomické aktivity v České republice nadprůměrná a převyšuje celoevropský průměr o 2,7 procentního bodu. Ze sousedních států vyšší míru ekonomické aktivity vykazují pouze Německo, naopak výrazně nižší Polsko (Tabulka 5).

Tabulka 5: Mezinárodní srovnání ekonomické aktivity

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CZ	71%	72%	73%	74%	74%	75%	76%	77%	77%	76%	77%
SK	69%	69%	70%	70%	71%	72%	72%	73%	73%	72%	75%
PL	66%	67%	67%	68%	68%	69%	70%	70%	71%	71%	73%
HU	62%	64%	65%	67%	69%	70%	71%	72%	73%	73%	76%
DE	77%	77%	78%	78%	78%	78%	78%	79%	79%	79%	79%
AT	75%	75%	76%	75%	76%	76%	76%	77%	77%	77%	77%
Průměr EU-27	71%	71%	71%	72%	72%	72%	73%	73%	73%	73%	74%

Zdroj dat: Eurostat

Za rostoucím trendem míry ekonomické aktivity v České republice stojí především **růst ekonomické aktivity seniorů**, tedy osob ve věku 55 až 64 let. Jejich míra ekonomické aktivity vzrostla téměř o polovinu a v roce 2021 dosahovala 72 %. Důvodem takto vysokého růstu je zejména dlouhodobě konstantní zvyšování důchodového věku u celé české populace. **U věkové skupiny 25 až 54 je míra ekonomické aktivity velmi vysoká, ale dlouhodobě stabilní.** U mladistvých (15 až 24 let) pak míra ekonomické aktivity nepatrně klesá (Tabulka 6).

Tabulka 6: Míra ekonomické aktivity pro vybrané věkové skupiny

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
15-24 let	30%	31%	32%	32%	33%	32%	32%	30%	30%	27%	27%
25-54 let	88%	88%	89%	89%	89%	89%	89%	89%	89%	89%	89%
55-64 let	51%	52%	55%	57%	58%	61%	64%	67%	68%	70%	72%

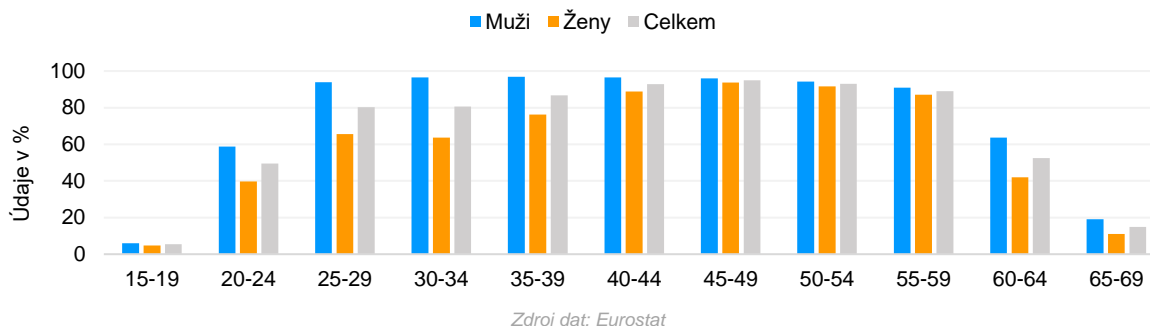
Zdroj dat: Eurostat

Predikcemi vývoje ekonomické aktivity do roku 2031 Ministerstvo práce a sociálních věcí v současnosti nedisponuje. Nicméně vzhledem k tomu, že důchodový věk do roku 2030 poroste stejným tempem jako rostl v letech 2011 až 2023, je možné předpokládat, že míra ekonomické aktivity celé české populace v ekonomicky aktivním věku bude i nadále růst, a to právě v důsledku růstu ekonomické aktivity skupiny seniorů. Ministerstvem práce a sociálních věcí připravované změny v oblasti předčasných odchodů do důchodu, které by měly oproti současnosti více omezit nebo finančně znevýhodnit předčasný odchod do důchodu, by pak růst ekonomické aktivity seniorů a tím i celé populace mohl ještě více posílit. V současné době ale například Ministerstvo financí ve své Makroekonomické prognóze předpokládá, že míra ekonomické aktivity bude stagnovat a v roce 2026 bude odpovídat 75,7 %.

Vývoj míry ekonomické aktivity by tak do roku 2031 velmi pravděpodobně neměl zesilovat vliv demografického vývoje na velikost nabídky práce. Naopak, buď by vývoj ekonomické aktivity prakticky neovlivnil pokles počtu ekonomicky aktivních obyvatel a ten by odpovídal demografickému vývoji a poklesu počtu obyvatel v ekonomicky aktivním věku (předpoklad Makroekonomické prognózy Ministerstva financí), nebo by alespoň částečně kompenzoval pokles počtu osob v ekonomicky aktivním věku (expertní odhad vývoje ekonomické aktivity vycházející zejména z růstu důchodového věku).

Vedle vývoje míry ekonomické aktivity pro celou populaci jsou z pohledu nabídky práce důležité i rozdíly v míře ekonomické aktivity jednotlivých věkových skupin obyvatel, respektive věkových skupin mužů a žen. Ukazují totiž potenciál pro dodatečný růst míry ekonomické aktivity. Na základě identifikace skupin obyvatel s nižší mírou ekonomické aktivity lze pak volit vhodné nástroje politiky zaměstnanosti pro udržení nebo posílení nabídky práce. Údaje za rok 2021 jsou zobrazeny v Grafu 5.

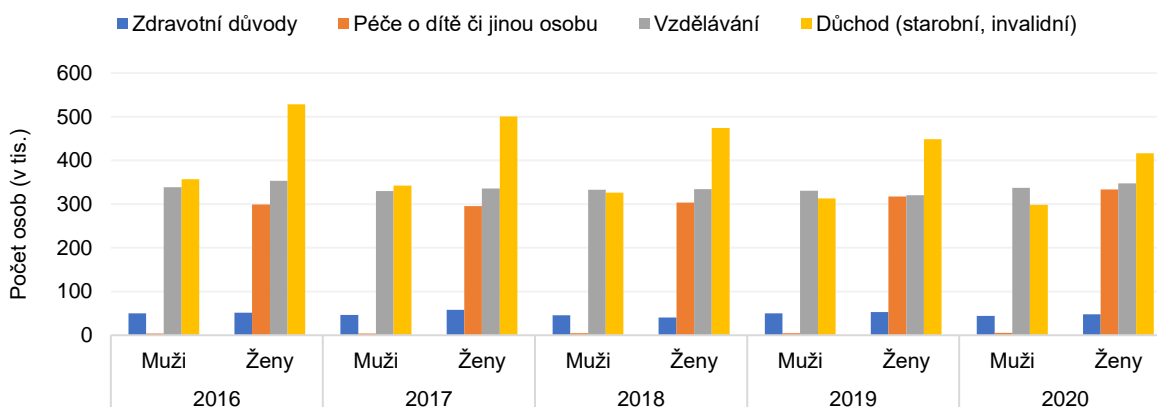
Graf 5. Míra ekonomické aktivity celkem a dle pohlaví v roce 2021



Míra ekonomické aktivity je bez ohledu na pohlaví nižší u mladších věkových skupin a seniorů. U mladších věkových skupin je pak míra ekonomické aktivity nižší než celoevropský průměr (viz Tabulka 5 a 6). U seniorů je tomu naopak. U žen samotných je míra ekonomické aktivity nižší taktéž ve věku, kdy pečují o malé děti. U ostatních věkových skupin mužů i žen je míra ekonomické aktivity jedna z nejvyšších v Evropě.

Míra ekonomické aktivity podle věku a pohlaví pak alespoň částečně indikuje nejčastější důvody ekonomické neaktivity v České republice. Mezi ty podle statistik Českého statistického úřadu dlouhodobě patří **starobní a invalidní důchod, péče o děti nebo jinou osobu, vzdělávání a zdravotní důvody**. Relativní významnost těchto faktorů ukazuje Graf 6. Zatímco vzdělávání jako důvod ekonomické neaktivity žen je v počtu osob relativně na stejné úrovni jako neaktivita z důvodu péče o děti nebo jinou osobu, starobní a invalidní důchod osob v ekonomicky aktivním věku je na výrazně vyšší úrovni. Na druhé straně u mužů neaktivita z důvodu péče o jinou osobu nebo dítě v zásadě nefiguruje, vzdělávání je v průměru na stejné úrovni jako starobní nebo invalidní důvod.

Graf 6: Ekonomická neaktivita podle důvodů a pohlaví



Míra nezaměstnanosti

Druhým faktorem, který vedle míry ekonomické aktivity může katalyzovat vliv demografického vývoje na nabídku práce je míra nezaměstnanosti. **Ta je v České republice dlouhodobě na velmi nízké až nejnižší úrovni v Evropské unii.** V období 2011 až 2021 míra nezaměstnanosti klesla z přibližně sedmi

na současné méně než tři procenta, tedy na úroveň frikční nezaměstnanosti. Pokles míry nezaměstnanosti přitom byl spojen s hospodářským cyklem, nikoliv se strukturální změnou trhu práce, jako je tomu u míry ekonomické aktivity. Predikce Ministerstva financí pro rok 2026 pak předpokládá míru nezaměstnanosti 2,7 %, a tedy očekává i do budoucna velmi nízkou úroveň nezaměstnanosti v ČR. Možnosti vývoje míry nezaměstnanosti jako celku přispět k vyrovnání dopadů nepříznivého demografického vývoje jsou tak velmi omezené.

Na druhou stranu, míra nezaměstnanosti, jak ukazuje Tabulka 7, se pro věkové skupiny 15 až 24 let, výrazně odlišuje od celopopulačního průměru. To ukazuje na jednu skupinu populace v ekonomicky aktivním věku, u které je možné pomocí vhodných nástrojů politiky zaměstnanosti, případně politik v oblasti vzdělávání přispět ke snížení jejich vysoké nezaměstnanosti.

Tabulka 7: Míra nezaměstnanosti dle pětiletých věkových skupin (v %)^{2,3}

5leté věkové skupiny	2001	2005	2009	2013	2017	2021
15 až 19 let	37,3	43,6	34,5	43,1	22,1	25,7
20 až 24 let	13,7	15,8	14,3	16,8	6,5	6,2
25 až 29 let	9,1	8,5	8,2	8,1	3,5	3,6
30 až 34 let	8,1	7,0	6,6	7,2	2,9	3,2
35 až 39 let	7,5	6,7	5,1	6,2	3,0	3,2
40 až 44 let	6,4	6,4	4,9	5,2	2,2	2,4
45 až 49 let	5,8	6,5	5,1	5,2	2,1	1,8
50 až 54 let	6,3	7,6	5,6	5,8	2,6	2,3
55 až 59 let	4,8	5,8	6,2	6,4	2,7	2,6
60 až 64 let	5,3	3,0	4,0	4,3	1,8	2,1
65 a více let	4,5	3,0	,	1,5	0,9	,
celkem	8,13	7,93	6,66	6,95	2,89	2,81

Zdroj dat: ČSÚ

Vývoj míry ekonomické aktivity tak alespoň do současnosti výrazně omezoval vliv demografického vývoje na nabídku trhu práce, protože **pokles počtu osob v ekonomicky aktivním věku kompenzoval nárůstem míry ekonomické aktivity těchto osob**. Vývoj míry ekonomické aktivity do roku 2031 pak určí, zda bude tento trend pokračovat i nadále. Dlouhodobý a stabilní růst důchodového věku a příprava zpříšňující se legislativy v oblasti předčasných důchodů by přitom naznačovala, že míra ekonomické aktivity seniorů dále významně poroste a spolu jako v minulosti potáhne míru ekonomické aktivity celé populace.

Nižší míra ekonomické aktivity v důsledku pobírání starobních nebo invalidních důchodů, péče o děti a jiné osoby, vzdělávání, nebo zdravotních důvodů **pak ukazuje na dodatečné vnitřní zdroje ekonomiky, ze kterých je možné čerpat při pokračujícím demografickým trendu**. Pokud by nebylo možné tyto zdroje efektivně zapojit, mohl by pokles nabídky práce kompenzovat růst efektivity práce (přidané hodnoty), případně by se na něm mohla podílet i cílená migrace podle poptávky po vybraných povoláních.

² Údaje pro věkovou skupinu 65 a více let nebyly v roce 2009 a 2021 publikované.

³ Populace ve věku 15-19 let představovala v roce 2021 necelých 5 % celkového obyvatelstva ČR (v roce 2021 499 tis. osob). Jedná se o věkovou skupinu, kde je účast na trhu práce významně ovlivněna velkým počtem studujících, tedy ekonomicky neaktivních osob (v roce 2021 cca 469 tis.). Složka nezaměstnaných ve věku 15-19 let (v roce 2021 6,9 tis.) proto představuje celkem 25,7 % z ekonomicky aktivních osob ve stejném věku (v roce 2021 26,9 tis.).

Vývoj míry nezaměstnanosti vzhledem k současným velmi nízkým hodnotám nemá, až na vybrané výjimky, potenciál dopady demografického vývoje na nabídku práce tlumit.

3 Možné interní a externí zdroje pro pracovní trh

V této části budou přiblíženy možné zdroje pro vyhlazení nerovnováhy pracovního trhu. V současnosti **nenasycenou poptávku po práci představují volná pracovní místa nebo místa, která by vznikla, kdyby nabídka práce byla větší**. Nedokonale můžeme tak nenasycenou poptávku po práci pozorovat podle statistik volných pracovních míst.

Statistiky volných pracovních míst Úřadu práce však jejich počet zásadně nadhodnocují, protože dochází k zásadním duplicitám při jejich zadávání. Důvodem je zejména nastavení povinné evidence volných míst, pokud chce zaměstnavatel zaměstnat cizince. Počet volných míst v současnosti dosahuje dle ÚP 288 646 tisíc. Experimentální statistika ČSÚ netrpí zmíněným důvodem nadhodnocování, nicméně forma sběru dat vede k jistému podhodnocení počtu volných míst. Ten ve 3Q 2022 byl dle ČSÚ pouze 99 871 tisíc. Lze však odhadovat, že počet volných míst je v současnosti blíže odhadům ČSÚ než ÚP.

Interní zdroje

A) Senioři

Zvýšení ekonomické aktivity seniorů je jednou z možností, jak zvýšit nabídku práce. Existují přitom dvě základní možnosti, jak ekonomickou aktivitu seniorů zvýšit: zvýšit důchodový věk a/nebo zvýšit motivaci seniorů v před i po důchodovém věku k práci.

Míra ekonomické aktivity seniorů ve věku 60-64 let v roce 2021 byla 52,5 % (viz Tabulka 8). I **když jejich ekonomická aktivita přirozeně poroste v důsledku zvyšování důchodového věku, stále bude existovat významný prostor pro jejich větší zapojení na trhu práce**. Například přibližně třetina seniorů odchází do starobního důchodu předčasně, zásadní část seniorů odchází do důchodu při dosažení důchodového věku pouze proto, že odejít mohou, nikoliv proto, že by nemohli pokračovat v zaměstnání. Politiky z oblasti důchodového zabezpečení jako je snížení pojistného na sociální zabezpečení u pracujících seniorů v důchodovém věku, nebo vyšší penalizace při předčasném odchodu do důchodu tak mohou významně přispět ke zvýšení nabídky práce. Zvýšení ekonomické aktivity jen u seniorů 60 až 64 let o 10 procentních bodů znamená zvýšení počtu osob na trhu práce o 61 až 65 tisíc.⁴

⁴ Snížení pojistného na sociální zabezpečení má přitom potenciál zvýšit nejen ekonomickou aktivitu u seniorů ve věku 60 až 64 let, ale i u seniorů ve věku 65 let a více.

Tabulka 8: Počet osob dle vybraných věkových skupin pro rok 2021 a 2031 a jejich porovnání

	2021	2031
Počet osob ve věku 20-24 let	478,4	622,0
Počet osob 25-29 let	602,6	548,6
Počet osob 60-64	615,1	652,6
Počet osob 66 let	134,4	133,1
Míra ekonomické aktivity 60-64	52,5	52,5
Potenciální počet ekonomicky aktivních ve věku 66 let	70,6	69,9
Rozdíl věkových skupin 60-64 s 20-24	136,7	30,6
Rozdíl věkových skupin 60-64 s 25-29	12,5	104,0

Zdroj dat: ČSÚ, Eurostat

S prodlužováním odchodu seniorů z trhu práce je však vedle finanční motivace spojena i otázka přizpůsobení pracovního prostředí seniorům, nebo celoživotního doplňování potřebných dovedností. I proto je jedním ze zásadních témat pro nadcházející období téma age managementu a celoživotního učení a jejich podpory ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí.

B) Vzdělání

Následující část se věnuje prostoru pro zvyšování ekonomické aktivity mezi mladistvými, tedy otázce ekonomické aktivity a studia. Vedle shrnutí vývoje struktury absolventů srovnává počty absolventů vstupujících na trh práce s počtem osob v blízkém předdůchodovém věku (64 let). Výstupem je stanovení zjištění rozdílu vývoje příchodu a odchodu osob z pracovního trhu. Tento vývoj je sledován v historických datech, ale také pro blízkou budoucnost.

Co se týče vzdělanostního složení obyvatelstva ve věku 25-34 let, pozorujeme **dlouhodobý trend zvyšování počtu osob s vyšším nebo vysokým vzděláním**. Podíl osob s terciárním vzděláním v roce 2001 představoval 12 % populace v dané věkové kategorii, v roce 2021 se tento podíl zvýšil na 35 %. Téměř totožným vývojem prošlo Slovensko, Polsko i Rakousko, zatímco v Německu byl do roku 2021 růst pomalejší. Rostoucí podíl vysokoškolsky vzdělané části obyvatelstva je odpovídající situaci na trhu práce. Výzkum MPSV z roku 2023 ukazuje, že **zaměstnavatelé mají největší zájem právě o kvalifikované pracovníky (resp. specialisty), přičemž ztrátou práce jsou ohroženi především pracovníci s nižší kvalifikací**. Rozložení vzdělanostní struktury obyvatel ve věku 25-34 let v České republice ukazuje Tabulka 9.

Tabulka 9: Vzdělanostní struktura populace ČR ve věku 25-34 let

	V tis. osob			Relativní vyjádření		
	2001	2011	2021	2001	2011	2021
Primární a nižší	114,2	91,2	93,3	7%	6%	7%
Sekundární	1257,0	1100,5	765,4	81%	69%	58%
Terciární	180,3	398,7	460,8	12%	25%	35%
Celkem	1556,0	1590,6	1319,8	100%	100%	100%

Zdroj dat: Eurostat

Rostoucí míra osob s vysokoškolským vzděláním se projevuje v klesající míře ekonomické aktivity mladistvých, kde se od roku 2001 snížila míra participace u věkové skupiny 20-24 let z 69 % na 49,5 %. Do budoucna v tuto chvíli nelze očekávat pokles podílu osob s terciárním vzděláním u věkové skupiny 25-34 let, naopak lze očekávat jeho další pozvolný nárůst. **Vzhledem k tomu, že je pro pracovní trh v ČR důležitá kvalifikovaná pracovní síla, není žádoucí požadovat zvyšování ekonomické aktivity této věkové skupiny na úkor vzdělanosti české populace a tím i přidané hodnoty při jejich budoucím zapojení na trhu práce.** Obecně ale otázka optimální skladby vzdělanosti české populace z hlediska stupně a oboru vzdělání převyšuje rámec této analýzy.

Výstupy počtů absolventů vstupujících na trh práce byly vytvořeny v rámci projektu Predikce trhu práce – Kompas. Absolvent vstupující na trh práce je definován tak, že již nepokračuje ve studiu. Samotný statistický model generující prezentované výstupy byl vytvořen ve spolupráci s MŠMT. Datovými vstupy pro výpočet těchto hodnot jsou údaje o počtu studujících dle jednotlivých oborů a ročníků, počty absolventů dle jednotlivých oborů, % úspěšnost dokončení studia, % pravděpodobnost pokračování ve studiu a demografická data. Model nevytváří výstupy počtu osob se základním vzděláním a bez vzdělání vstupujících na trh práce, což může podhodnocovat celkový počet osob odcházejících na pracovní trh. Dalším limitujícím faktorem níže uvedených výstupů je ten, že nezohledňují osoby současně studující a pracující.

Počty absolventů vstupujících na trh práce (v tisících) mezi roky 2017-2030 jsou uvedeny v tabulce níže. Posledním známým rokem je rok 2021, v případě následujících let se jedná o predikci.

Tabulka 10: Absolventi vstupující na trh práce v jednotlivých letech (výstupy projektu KOMPAS) a počty osob ve věku 64 let (v tis. osob, od roku 2022 projekce EUROPOP 2023)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Absolventi vstupující na trh práce (v tisících)	74,5	72	68,4	69,4	75	73,7	77,8	79,4	81,8	85,2	87	88	88,2	88,5
Počet osob ve věku 64 let	143,5	140,4	138,8	137,7	135	129,5	125,2	116,5	116,9	118,6	120,9	133,3	137,3	131
Míra participace 60-64	43,9	47	47,5	49,1	52,5	52,5	52,5	52,5	52,5	52,5	52,5	52,5	52,5	52,5
Počet ekonomicky aktivních osob ve věku 64	63	66	65,9	67,7	70,9	68	65,7	61,2	61,4	62,3	63,5	70	72,1	68,8
Rozdíl počtu osob ve věku 64 s absolventy	69	68,4	70,4	68,3	60	55,8	47,4	37,1	35,1	33,4	33,9	45,3	49,1	42,5
Rozdíl počtu ekonomicky aktivních ve věku 64 s absolventy	-11,5	-6	-2,5	-1,7	-4,1	-5,7	-12,1	-18,2	-20,4	-22,9	-23,5	-18	-16,1	-19,7

Zdroj dat: Eurostat, ČSÚ, Kompas, vlastní výpočty

Pro údaje v Tabulce 10 byl stanoven předpoklad konstantní míry participace od roku 2021 (na úrovni 52,5 %). Současně byl využit předpoklad, že je míra participace osob ve věku 64 stejná, jako ve věkové skupině 60-64 let. Na základě těchto předpokladů byly vytvořeny hodnoty představující počet ekonomicky aktivních osob ve věku 64 let.

Hodnoty počtu absolventů vstupujících na trh práce rostou od roku 2017 do roku 2030. V letech 2019 a 2020 nepřevyšoval celkový počet absolventů vstupujících na trh práce hodnotu 70 tisíc. Proti tomu se pro roky 2025 až 2030 očekává rostoucí trend, kdy počet vždy převyšuje 80 tisíc absolventů. Rostoucí počty absolventů jsou způsobeny vyššími počty osob ve studiu, a tedy je velikost stanovena demografickou změnou u mladé populace (jejím růstem ve sledovaném období).

Počty osob ve věku 64 let, tedy ve věku, kdy je obecně očekáván odchod do důchodu, od roku 2017 klesají, přičemž od roku 2025 je podle projekce Eurostatu očekáván jejich opětovný nárůst. I přes to vzniká na trhu práce mezera pracovní síly, která v roce 2021 čítá 60 tisíc osob. V roce 2030 je na základě predikcí očekáváno její snížení na 42,5 tisíc osob, což je důsledkem rostoucího počtu absolventů vstupujících na pracovní trh.

Pokud bychom sledovali rozdíl mezi počtem ekonomicky aktivních osob ve věku 64 let s počty absolventů vstupujících na trh práce, je možné sledovat zcela odlišné výsledky. V období mezi roky 2017-2021 je příliv pracovní síly vyšší, než její odliv. Tento převis v následujících letech přetrvává a zároveň i roste, přičemž nejvyšší rozdíl je predikován pro rok 2027 s hodnotou 23,5 tisíc osob. Z pohledu pracovního trhu se jeví tento trend velice uspokojivě, a to především s ohledem na současnou nerovnováhu poptávky a nabídky práce.

C) Osoby se zdravotním postižením (OZP)

Další možný zdroj pracovní síly představuje skupina osob se zdravotním postižením. Dále uvedené počty OZP představují osoby ve věku 18-64 let pobírající invalidní důchod. Za zaměstnanou invalidní osobu je považována ta, která v daném roce vykázala výdaje na sociální pojištění.

Celkový počet OZP mírně klesá od roku 2014, a to z 435 tisíc na 414 tisíc (což představuje pokles o 4,7 %). Přitom od roku 2017 meziročně roste počet osob v prvním a druhém stupni invalidity. Mezi roky 2017-2021 vzrostl počet osob v prvním stupni invalidity celkem o 6,6 % a v druhém stupni dokonce o 13,3 %. Počty osob ve třetím stupni invalidity klesají meziročně v průměru o 3 %, a za celé uvedené období jejich počet klesl o téměř 20 %.

Přestože je celkový počet OZP klesající, jejich zapojení na trhu práce roste. Za celé období došlo k růstu zaměstnaných osob o 31 tisíc (ze 155 v roce 2017 na 186 v roce 2021). Největší absolutní nárůst zaznamenala skupina v prvním stupni, a to o 19 tisíc osob (což představuje nárůst o 20 %). Ve druhém stupni byl zaznamenán největší relativní nárůst (o téměř 30 %), což v absolutních hodnotách představuje 10 tisíc osob. Ve třetím stupni invalidity byl také zaznamenán nárůst pracujících o necelých 8 %, což představuje necelé 2 tisíce osob.

Tabulka 11: Celkový počet osob OZP mezi roky 2014-2021

Rok	Počet	Meziroční změna v %
2014	435 120	x
2015	429 693	-1,2
2016	425 716	-0,9
2017	424 161	-0,4
2018	421 351	-0,7
2019	418 919	-0,6
2020	417 576	-0,3
2021	414 570	-0,7

Zdroj dat: OKsystem, vlastní výpočty

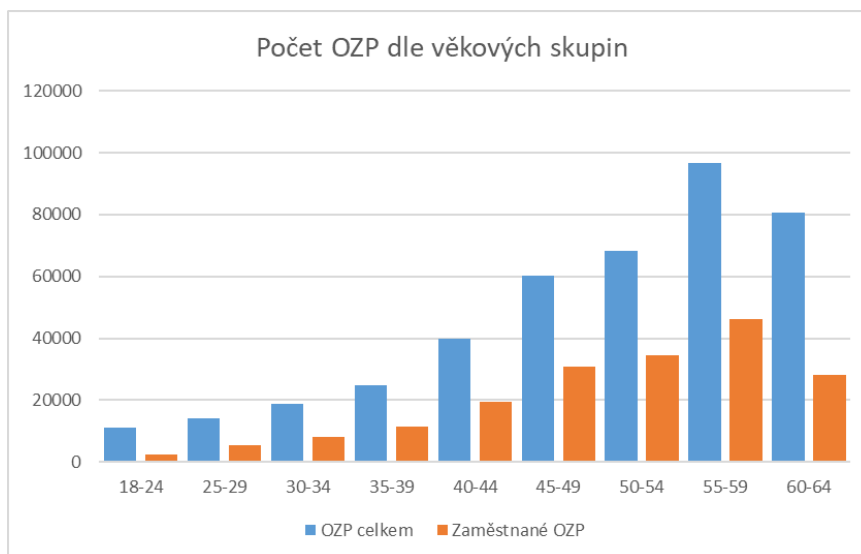
Tabulka 12: Počet zaměstnaných osob dle stupně invalidity mezi roky 2014-2021

Rok	První stupeň invalidity	Druhý stupeň invalidity	Třetí stupeň invalidity
2014	96 455	33 432	25 282
2015	98 887	35 362	25 816
2016	102 057	37 334	26 095
2017	106 511	39 263	26 927
2018	110 920	41 217	27 283
2019	113 311	42 188	27 307
2020	113 513	42 223	26 685
2021	116 044	43 367	27 246

Zdroj dat: OKsystem, ČSSZ, vlastní výpočty

Podíl zaměstnaných OZP se v roce 2021 ve věkovém rozmezí 35-60 let pohybuje mírně pod hodnotou 50 %. Nejnižší podíl je pozorován ve věkové skupině 18-24 (21,6 %), a to především z důvodu významného počtu osob v prezenčním studiu bez současného zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2014 došlo k růstu podílu zaměstnaných u všech věkových skupin. Ve věkovém rozmezí 18-44 let tvořil nárůst v průměru 5,5 p. b., ve věkové skupině 45-64 byl průměrný růst podílu dokonce 10,4 p. b.

Graf 7: Celkový a zaměstnaný počet osob OZP dle věkové skupiny (2021)



Zdroj dat: OKsystem, ČSSZ, vlastní výpočty

Tabulka 13: Podíl zaměstnaných OZP na celkovém počtu OZP dle věkových skupin pro rok 2014 a 2021

Věková skupina	% podíl v roce 2021	% podíl v roce 2014	Změna 2021-2014 v p. b.
18-24	22	17	5
25-29	38	33	5
30-34	44	38	6
35-39	46	40	6
40-44	49	43	6
45-49	51	43	9
50-54	50	41	9
55-59	48	37	11
60-64	35	23	13

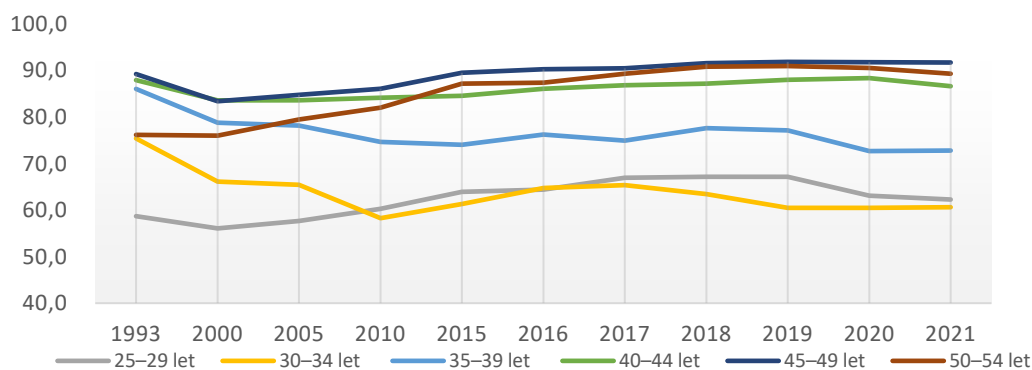
Zdroj dat: OKsystem, ČSSZ, vlastní výpočty

I přes významný nárůst počtu pracujících OZP v posledních letech představuje tato skupina stále velký potenciální zdroj pracovní síly. V rámci prvního stupně invalidity se zaměstnanost stabilně pohybuje okolo 62 %. V případě druhého stupně tvoří podíl osob vykonávající výdělečnou činnost přibližně 22 %. V případě třetího stupně je zaměstnanost okolo 15 %. **Pokud bychom za potenciální zdroj pro rok 2021 považovali nezaměstnanou část v prvním a druhém stupni, představoval by tento zdroj okolo 250 tisíc osob.**

D) Osoby pečující o dítě

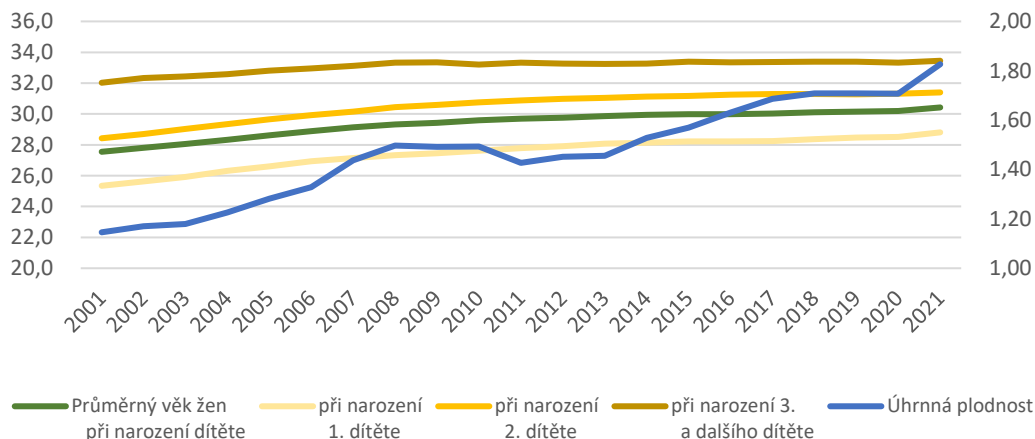
Přestože celková míra ekonomické aktivity žen v ČR vzrostla od roku 2010 ze 61,5 % na 69,6 % a dostala se tak nad průměr EU (68,5 % v roce 2021), při podrobnějším pohledu se ukazují významné rozdíly v ekonomické aktivitě mezi různými skupinami žen. Zatímco mezi 45. a 55. rokem věku patří míra ekonomické aktivity žen mezi nejvyšší v EU, u věkových kohort 30-34 a 35-40 došlo od roku 1993 k jejímu významnému poklesu (o 15–20 p. b.), což koreluje jak se zvýšením průměrného věku žen při narození dítěte, tak se zvýšením úhrnné plodnosti, jak ukazují grafy níže.

Graf 8: Podíl ekonomicky aktivních žen podle věku



Zdroj dat: Eurostat

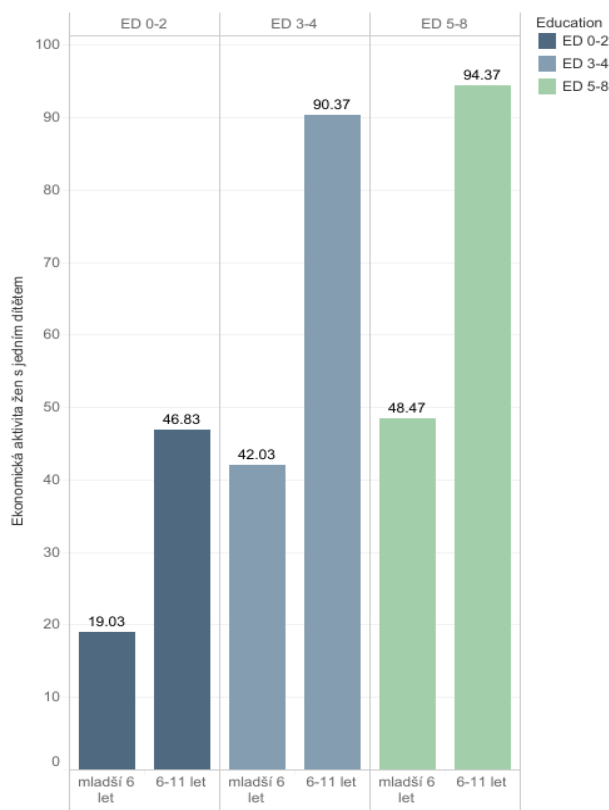
Graf 9: Průměrný věk ženy při narození dítěte a úhrnná plodnost



Zdroj dat: Eurostat

Největší výpadky v ekonomické aktivitě žen v ČR jsou spojené s péčí o malé děti. Data Eurostatu dále ukazují významné rozdíly v ekonomické aktivitě žen podle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání a podle věku jejich nejmladšího dítěte. Zatímco ženy s jedním dítětem mladším 6 let jsou ekonomicky aktivní v méně než 50 % případů, u starších dětí ve věku 6–11 let je ekonomická aktivita středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných žen nad 90 %. U žen se základním nebo žádným vzděláním je míra ekonomické aktivity obecně nižší, avšak i u této skupiny je při péči o dítě do 6 let ekonomická aktivita o 27,8 p. b. nižší než u žen se staršími dětmi.

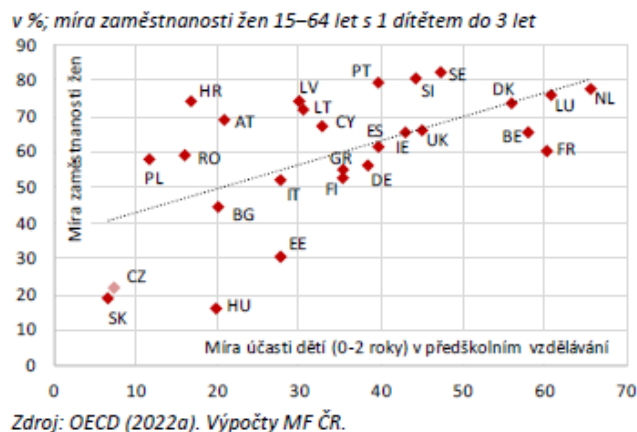
Graf 10: Ekonomická aktivita žen s jedním dítětem podle vzdělání matky a věku dítěte



Zdroj dat: Eurostat

Nízká míra ekonomické aktivity u žen s malými dětmi koreluje s dlouhou rodičovskou dovolenou a nízkou participací dětí na předškolním vzdělávání. Jak uvádí Ministerstvo financí ve Fiskálním výhledu ČR z listopadu 2022, korelace mezi účastí žen na trhu práce a mírou zápisu dětí do předškolního vzdělávání či péče je obzvláště silná u žen, jejichž nejmladší dítě ještě nedosáhlo 3 let.

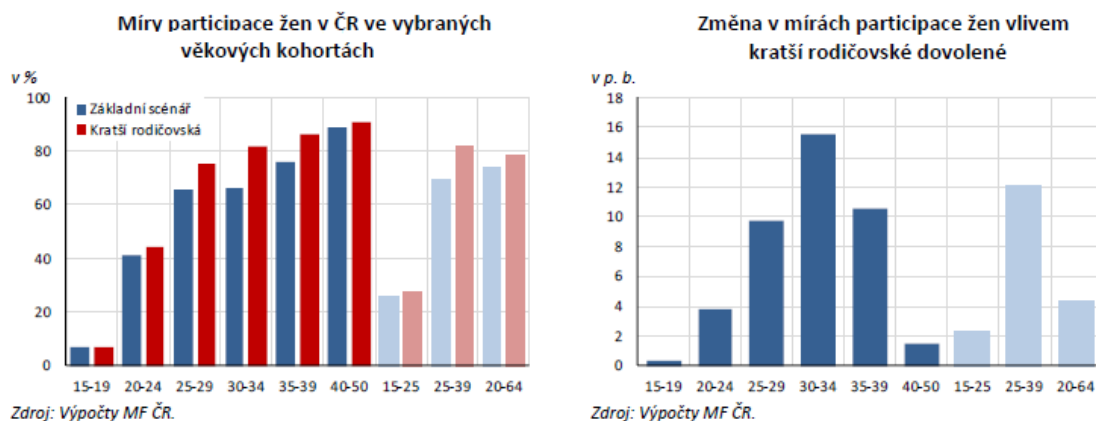
Graf 11: Míra účasti dětí v předškolním vzdělávání a zaměstnanost žen s dětmi



Vyšší míru účasti dětí v předškolním vzdělávání ovlivňuje přístup k ranému předškolnímu vzdělávání, jeho cenová a celodenní dostupnost, které umožňují plnohodnotnou participaci matek na trhu práce.

Podle projekce počtu žen na mateřské a rodičovské dovolené vycházející z počtu žen v daných věkových kohortách a očekávaných měr plodnosti, je v alternativním scénáři od roku 2025 založena na zkrácení placené mateřské a rodičovské dovolené celkem o jeden a čtvrt roku, čímž se ženy vrací dříve zpět na trh práce. Těmito opatřeními by byla posílena pracovní síla každoročně o zhruba 120 tisíc osob v mladém produktivním věku.

Graf 12: Míra participace žen



Nejvýraznější nárůst, o téměř 16 p. b., připadá na kohortu žen ve věku 30–34 let. Celkově by tak v kohortách nejvíce ovlivněných kratší mateřskou a rodičovskou dovolenou, tedy 25–39 let, mohla míra participace vzrůst o 12 p. b., což by na celkové zaměstnanosti v ekonomice tvořilo téměř 3 %.

Nutnou podmínkou pro zvýšení participace matek je však zajištění dostatečné nabídky raného předškolního vzdělávání.

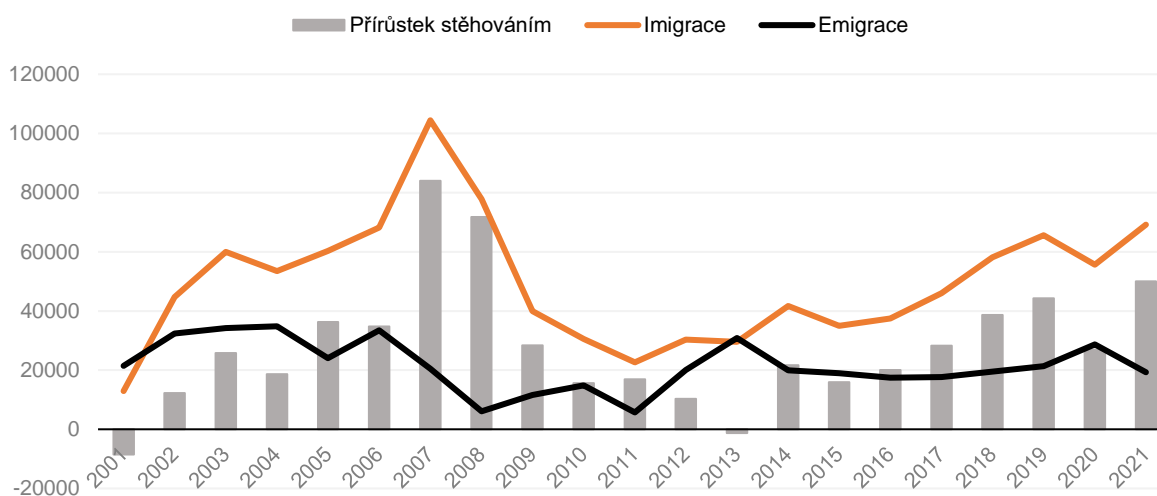
Externí zdroje

Migrace

Migrace, jakožto přirozený zdroj nabídky práce, je jedním z důležitých prvků při hledání nové pracovní síly. **V současné době je zaměstnanost imigrantů velmi akcentována vzhledem k vysokému přítoku válečných migrantů z Ukrajiny.**

Mezi lety 2001 a 2021 bylo podle ČSÚ saldo migrace, resp. přírůstek stěhování, v průměru kladný. Jediné roky, ve kterých emigrace přesahovala imigraci, jsou rok 2001 a 2013. Podrobnější historický vývoj je zobrazen na Grafu 13. Pro migraci je v současné době relevantní především Ukrajina z důvodu, že se jedná o významnou zdrojovou zemi, ze které na český trh práce přichází nejvíce zahraničních zaměstnanců. ČSÚ ji uvádí od roku 2014, společně se Slovenskem a Ruskem, jako nejčastější státní občanství migrantů v saldu zahraniční migrace. Celkový počet osob přicházející do České republiky od roku 2016 do roku 2019 rostl, přičemž v roce 2020 došlo vlivem restrikcí a protiepidemických opatření v dobách pandemie Covid-19 k útlumu tohoto přítoku. V roce 2021 se nicméně počet osob zvýšil. Počet imigrantů v tomto roce čítal 69,2 tis. osob.

Graf 13: Historický vývoj salda migrace, emigrace a imigrace v České republice



Zdroj dat: ČSÚ

Mezi přistěhovanými a vystěhovanými dominují především muži, kdy od roku 2016 do roku 2021 dosahoval jejich podíl zhruba 60 %. V produktivním věku se nacházelo v roce 2021 celkem 91 % vystěhovaných a přistěhovaných potom 90,4 %. Nejvýznamnější skupinou jsou v obou případech osoby ve věku 25-29 let.

Zahraniční pracovníci v produktivním věku představují možný zdroj nové pracovní síly. Bližší pohled na profese, o které se na českém trhu práce zahraniční zaměstnanci ucházejí (viz Tabulka 14) však ukazuje, že tato **potenciální pracovní síla se uchází převážně o zaměstnání v pomocných nebo nekvalifikovaných pracích**. Mezi nejvýznamněji zastoupené ISCO patřily v roce 2021 pomocní pracovníci, montážní dělníci a uklízeči. Lze proto předpokládat, že **vzhledem k očekávané zvyšující se poptávce zaměstnavatelů po kvalifikované práci a specialistech nebude možné zahraničními pracovníky snížit mezeru v nedostatku pracovní síly**.

Tabulka 14: Procentuální složení zaměstnaných zahraničních osob dle profesí (2021) - Kompas

Profese (CZ-ISCO)	% podíl
Pomocní pracovníci ve výrobě	11,6
Montážní dělníci výrobků a zařízení	10,0
Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví	5,5
Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních a jiných objektech	4,6
Pomocní pracovníci v dopravě a skladování	4,0
Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači	3,8

Zdroj dat: KOMPAS

Budoucí vývoj migrace je v současné chvíli těžko predikovatelný, jelikož konflikt na Ukrajině dosud přetrvává. Vzhledem k tomu, že projekce ČSÚ byla vydána v roce 2018, a nemohla s tak významným nárůstem migrantů počítat, předpokládá konstantní saldo migrace 26 tisíc osob ročně. Alternativou pro více relevantní pohled na migraci je projekce Eurostatu EUROPOP z roku 2023, která započítává jak vliv Covid-19, tak zvýšenou migraci. Jejím důležitým předpokladem je, že maxima migrační vlny bylo dosaženo v roce 2022, přičemž váleční uprchlíci se během následujících let vrací zpět do své domoviny. Průměrný roční přírůstek stěhováním je podle Eurostatu mezi lety 2022 a 2100 28 tis. osob. Zároveň predikce nevyužívá konstantní vývoj, ale saldo migrace se v průběhu let mění. V průměru se potom obě predikce dostávají k velice blízkým hodnotám. Na základě projekce Eurostatu by změna počtu zahraničních osob v ČR mezi roky 2022–2031 představovala navýšení tohoto počtu o 497 tisíc osob, nicméně tento výsledek není možné označit za definitivní.

4 Změny velikosti a struktury poptávky po práci

Historický vývoj a predikce počtu zaměstnaných

V úvodu této části je prezentován očekávaný výhled vycházející z prediktivních modelů projektu KOMPAS, které jsou založeny na odhadech historických hodnot zaměstnanosti a predikcích budoucí změny poptávky pro 31 odvětvových skupin. Z těchto výstupů je možné sledovat změnu struktury zaměstnanosti v čase.

V níže uvedené tabulce jsou uvedeny odvětvové skupiny, které se v posledním známém roce (2021) podílely na zaměstnanosti v ČR nejvíce.

Tabulka 15: Historicky počet zaměstnaných a predikovaná změna poptávky po zaměstnancích dle odvětvových skupin (KOMPAS)

Název odvětvové skupiny	Odhadovaný počet zaměstnaných osob v roce 2021 (v tisících)	Odhadovaný procentuální podíl skupiny na zaměstnanosti ČR v roce 2021	Odhadovaná procentuální změna poptávky po zaměstnancích do roku 2026	Odhadovaná absolutní změna poptávky po zaměstnancích do roku 2026
Velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel	610	0	0	0
Vzdělávání	477	9	5	22,7
Zdravotní a sociální péče	398	8	7	25,9
Veřejná správa a obrana	364	7	1	3,9
Stavebnictví	333	6	-2	-4,9

Zdroj dat: KOMPAS

Největší podíl zaměstnaných osob je sledován v odvětvové skupině “Velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel”. Tato skupina tvoří více než 11,5 % všech zaměstnaných osob v ČR. Od roku 2011 do roku 2021 byl odhadovaný nárůst zaměstnanosti o přibližně 29 tisíc. Ačkoli se počet zaměstnaných zvýšil od roku 2011 o téměř 5 %, celkový podíl na zaměstnanosti klesl o 0,3 procentního bodu. Naopak v odvětvové skupině “Vzdělání” se odhaduje růst podílu skupiny na zaměstnanosti v ekonomice ze 7,7 % v roce 2011 na 9,1 % v roce 2021, což představuje růst zaměstnanosti v dané skupině o přibližně 100 tisíc osob. Současně je predikován růst poptávky po zaměstnancích do roku 2026, konkrétně o 4,8 %, což by představovalo zhruba 22,5 tisíc nových pracovních míst.

Kromě odvětvové skupiny “Vzdělání” se predikuje významný růst poptávky po nových zaměstnancích v odvětvových skupinách “Zdravotnictví a sociální péče” (25,9 tisíc osob), “Informační technologie a činnosti” (23,2 tisíc osob), “Výroba dopravních prostředků” (16,9 tisíc osob) a ve skupině “Vědecké a technické činnosti” (14,9 tisíc osob).

Z 31 odvětvových skupin se pouze v případě devíti očekává pokles poptávky po zaměstnancích, z nichž se největší pokles očekává u skupiny “Dřevozpracující, papírenský a tiskařský průmysl” (-6 tisíc osob), “Textilní oděvní a kožedělný průmysl” (-4,7 tisíc osob) a “Zemědělství lesnictví a rybolov” (-4,2 tisíc osob).

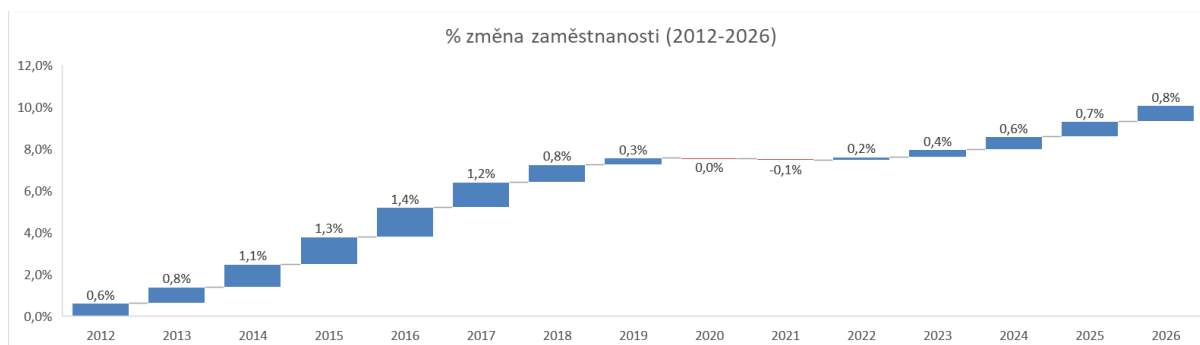
Co se týče vývoje zaměstnanosti v celé ekonomice, tak byl od roku 2012 do roku 2021 v datech projektu Kompas zaznamenán pokles zaměstnanosti pouze v roce 2021, a to jenom o 0,1 %. **Od roku 2021 do roku 2026 se očekává růst poptávky po zaměstnancích o 2,7 %, což představuje potřebu vytvoření 140 tisíc nových pracovních míst.**

Při srovnání výstupů uváděných projektem Kompas s výstupy publikovanými ČSÚ (pro období 2011-2021) představují výstupy projektu pozitivnější historický odhad. Ve výstupech počtu zaměstnaných uvádí ČSÚ meziroční pokles zaměstnanosti i pro rok 2020, a to o 1,3 % (pro rok 2021 dosahoval dle ČSÚ pokles 0,4 %). Mezi roky 2011 a 2021 odhadoval projekt Kompas nárůst počtu zaměstnanosti v ČR o 7,7 % (o 375 tisíc osob), ČSÚ v dané období odhaduje nárůst jen o 7 % (o 341 tisíc osob).

Podrobnější datové výstupy z projektu Kompas (o zaměstnanosti ve všech 31 odvětvových skupinách) jsou uvedeny v příloze “Výstupy NACE (Kompas).xlsx”. Současně jsou tyto výstupy graficky znázorněny

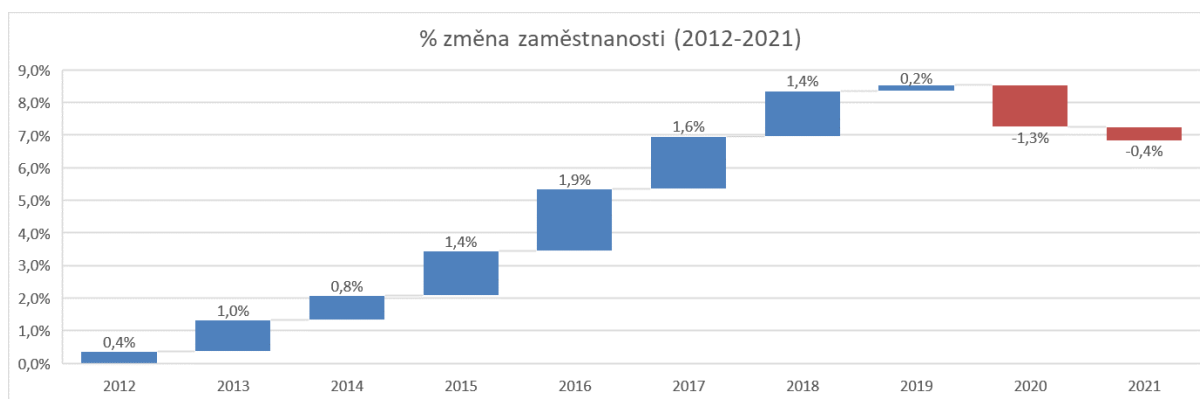
(společně s uvedením struktury zaměstnanosti podle věkových skupin a pohlaví) v příloze “Výstupy NACE (Kompas).pdf”.

Graf 14: Meziroční procentuální změna zaměstnanosti v ČR (KOMPAS)



Zdroj dat: KOMPAS

Graf 15: Meziroční procentuální změna zaměstnanosti v ČR (ČSÚ)



Zdroj dat: KOMPAS

Studie *Budoucnost českého pracovního trhu* vytvořená BCG a ASPEN Institute v srpnu 2022 ve svém odhadu pracuje s faktory budoucího počtu absolventů, změnu produktivity, poptávky a “megatrendů” (jako jsou zelená energie, e-mobilita, cirkulární ekonomika, digitalizace, automatizace nebo pokročilá umělá inteligence). Největší nedostatek očekává u profesí uvedených v tabulce níže.

Jako **nejvíce nedostatkovou profesní skupinu uvádí “Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby”** s hodnotou 52,8 tisíc osob. Dále jsou uvedeny skupiny **“Malíři a příbuzní pracovníci, pracovníci povrchového čištění budov”**, **“Montážní dělníci výrobků a zařízení”** nebo **“Obsluha pojízdných zařízení”**, u kterých studie očekává nedostatek mírně převyšující 30 tisíc pracovníků.

Tabulka 16: Počet chybějící pracovní síly pro rok 2030 u nejvíce nedostatkových profesí

Profese	Nedostatek pracovní síly (v tisících)
Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	52,8
Malíři a příbuzní pracovníci, pracovníci povrchového čištění budov	32,6
Montážní dělníci výrobků a zařízení	32,1
Obsluha pojízdných zařízení	30,5
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	28,8
Číšníci, servírky, barmani a příbuzní pracovníci	24,4
Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	23,6
Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	22,2
Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	19,5
Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	19,3
Celkem	520

Zdroj dat: BCG a Aspen Institute, KOMPAS

Očekávanou potřebu další pracovní síly potvrzují výstupy projektu Kompas i závěry uvedené ve studii *Budoucnost českého pracovního trhu* vytvořenou BCG a ASPEN Institute. Tato studie předvídá pro rok 2030 růst poptávky po zaměstnancích v rozsahu 190 tisíc. Studie předpokládá k roku 2030 vznik 520 tisíc nových pracovních příležitostí při současném zániku 330 tisíc pracovních míst (v důsledku změn na trhu práce souvisejících zejména s digitalizací a robotizací).

Faktory ovlivňující budoucnost trhu práce

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

Co se týče počtu dosažitelných pracujících, jak jsme zmínili v předchozích kapitolách, český pracovní trh **se nadto musí vyrovnat se stárnoucí populací** na jedné straně a **nedostatečným využitím potenciálu všech** na straně druhé (rodiče na/po rodičovské, senioři).

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

Poslední dostupné studie českého pracovního trhu odhadují, že technologické změny zásadně ovlivní nabídku a poptávku po práci již v tomto desetiletí. Studie Mckinsey odhaduje, že **až 52 % stávajících pracovních úkonů lze automatizovat pomocí technologií, které již existují**. I v případě scénáře, kdy budeme technologie zavádět středním tempem, bude **do roku 2030 automatizován ekvivalent 1,1 milionu pracovních míst** (zdroj: studie McKinsey). K téměř stejnému závěru nás vede i studie Deloitte, kde **byl odhadnut potenciál pro automatizaci odpovídající 51 % pracovních míst** (zdroj: studie Deloitte).

Již v současnosti se dle průzkumu ManpowerGroup **76 % firem se potýká s nedostatkem talentů, což je dáno zejména technologickou revolucí** a mění se strukturou pozic a novými potřebami dovedností na všech úrovních. V Česku hlásí **nedostatek pracovníků s potřebnými dovednostmi téměř polovina oslovených firem** (49 %). (zdroj: ManpowerGroup)

Obecně lze shrnout že, se v průběhu několika málo let **promění 20-50 % pracovních pozic na českém pracovním trhu**, část z nich zanikne a objem nově vzniklých bude závislý především **na adaptabilitě pracovní síly**. Změnám se nelze vyhnout, ale budou probíhat postupně, a kromě potenciálu pracujících budou záviset na investicích firem a státu do rozvoje, schopnosti přitáhnout do ČR kvalifikované pracovníky z celého světa, dalším technologickým vývoji, ale také na vývoji politik v rámci EU. Pokud stát, firmy a zaměstnanci nepřistoupí k aktivní adaptaci na tyto změny, hrozí české ekonomice **ztráta konkurenceschopnosti, nárůst nezaměstnanosti a zpomalení růstu HDP**.

Ohrožené jsou postupně téměř všechny pozice, ale zásadní je, do jaké míry je konkrétní pozice rutina. Tu lze nahradit robotizací nebo digitalizací nejrychleji, protože je předvídatelná. Kde je potřeba selský rozum, situační přizpůsobení, přesvědčovací schopnosti, kritické myšlení a lidský kontakt, tam to půjde pomaleji, někde téměř vůbec (typicky u služeb a práce s lidmi). Ještě jednodušeji řečeno, nerutinní znalostní činnosti jde nejhůře automatizovat (zdroj: studie Deloitte, str. 9).

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

Poslední studie Aspen Institutu odhaduje, že do roku 2030 bude přes 90 % pozic vyžadovat alespoň základní digitální dovednosti (v současnosti je to cca 54 % pozic), tj. teoreticky se bude muset dodatečně **naučit tyto dovednosti 2,2 mil. pracujících** (zdroj: studie BCG a Aspen Institute, str. 12).

Nejčastěji skloňovaná adaptabilita pracovní síly spočívá v novém typu dovedností, od **základní počítačové gramotnosti až po velmi specializovaný typ digitálních dovedností, a to všechno doplněno o tzv. soft skills**. „Na významu ztrácí dílčí znalosti, a naopak nabývají komplexní dovednosti, zejména tzv. dovednosti pro 21. století, spolu s infromatickým myšlením. Někdy také označovaných jako tzv. měkké dovednosti, tj. **dovednosti zaměřené na rozvoj kreativity, kritického myšlení,**

spolupráce a komunikace s lidmi i se stroji, prezentace, projektového řízení a řešení problémů“.
(zdroj: Úřad vlády České republiky a AV ČR, str. 4).

To potvrzují i poslední průzkumy, kdy **nejčastěji chybí zaměstnancům dovednosti** jako například kreativita a originalita (24 %), logické myšlení a schopnost řešit problémy (20 %), kritické a analytické myšlení (18 %), učenlivost a zvědavost (18 %), Leadership a sociální vliv (15 %). (zdroj: ManpowerGroup).

Jedním z klíčových řešení se jeví **okamžitá a strukturální změna v přístupu k dalšímu vzdělávání pracujících**. Také proto, že **Česko se řadí mezi země s nejnižším procentem dospělé populace, která se průběžně dlouhodobě vzdělává**. V roce 2021 se pravidelně měsíčně vzdělávalo pouze 5,8 % dospělých. Průměr EU je 10,8 %, nejvíce se vzdělávání zeměmi jsou Švédí, Fini a Holanďané, cca 25–35 % (zdroj: BCG a Aspen Institute, str. 13). Dle zjištění ManpowerGroup, která se pravidelně ptá tisíců českých firem, je největší překážkou, s kterou se čeští zaměstnavatelé při snaze zavedení tréninkových programů potýkají nedostatek financí (23 %) a času (18 %). (zdroj: ManpowerGroup).

MPSV v nejbližších 3 letech plánuje vyčerpat v rámci Národního plánu obnovy až 6,5 mld. Kč na další vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí a kompetencích v Průmyslu 4.0. Min. Minimálně 130 tisíc lidí dostane příležitost se rekvifikovat nebo rozšířit svoje dovednosti – od základních digi dovedností až po ty nejvíce specializované. Alokací podpoří jednotlivce i firmy.

Závěr

V rámci demografického vývoje čelí ČR podobnému poklesu podílu osob v ekonomicky aktivním věku jako Polsko a Slovensko. Pro nejbližší období očekáváme výrazně nižší tempo poklesu než v minulosti, případně stagnaci. Celkově tedy podle prognózy ČSÚ letech 2021 až 2031 klesne počet obyvatel v ekonomicky aktivním věku o 47 tisíc, stagnaci (růst o 28 tisíc) pak predikuje prognóza Eurostatu.

Demografický vývoj ovlivňuje vedle změny počtu osob v ekonomicky aktivním věku i jejich věkovou strukturu. Zatímco k přizpůsobení se měnící se věkové struktuře obyvatel má politika zaměstnanosti k dispozici nástroje jako například age management, přizpůsobení se poklesu počtu osob vedou nástroje aktivující dosud ekonomicky neaktivní osoby, nebo nástroje zvětšující počet osob v ekonomicky aktivním věku.

Míra nezaměstnanosti je v České republice dlouhodobě na velmi nízké až nejnižší úrovni v Evropské unii. Její vývoj tak vzhledem k současným velmi nízkým hodnotám nemá, až na vybrané výjimky, potenciál dopady demografického vývoje na nabídku práce tlumit.

Vývoj míry ekonomické aktivity do současnosti omezoval vliv demografického vývoje na nabídku trhu práce, protože pokles počtu osob v ekonomicky aktivním věku kompenzoval nárůstem míry ekonomické aktivity těchto osob. Vývoj míry ekonomické aktivity do roku 2031 pak určí, zda bude tento trend pokračovat i nadále. Dlouhodobý a stabilní růst důchodového věku a příprava zpřísnující se legislativy v oblasti předčasných důchodů by přitom naznačovala, že míra ekonomické aktivity seniorů dále významně poroste a spolu jako v minulosti potáhne míru ekonomické aktivity celé populace.

Zvýšení míry ekonomické aktivity je možné především zapojením méně aktivních skupin, mezi něž patří především senioři, studující, osoby pečující o malé děti a osoby se zdravotním postižením. V případě seniorů pak mezi hlavní nástroje patří možnost zvýšit důchodový věk a zvýšit motivaci seniorů v před i po důchodovém věku k práci. Zvýšení ekonomické aktivity jen u seniorů 60 až 64 let o 10procentních bodů znamená zvýšení počtu osob na trhu práce o 61 až 65 tisíc. S prodlužováním odchodu seniorů z trhu práce je však vedle finanční motivace spojena i otázka přizpůsobení pracovního prostředí seniorům, nebo celoživotního doplňování potřebných dovedností.

Z hlediska rozdílů mezi počtem osob vstupujících na pracovní trh a odcházejících z něj se po celé období od roku 2021 odhaduje převis absolventů nad množstvím osob potenciálně odcházejících do

důchodu. Z pohledu pracovního trhu se jeví tento trend jako velice uspokojivý, a to především s ohledem na současnou nerovnováhu poptávky a nabídky práce.

Podle prognózy MF by při zkrácení placené mateřské a rodičovské dovolené celkem o jeden a čtvrt roku a následnému dřívějšímu návratu žen na trh práce, by pracovní síla byla posílena každoročně o zhruba 120 tisíc osob. Nutnou podmínkou pro zvýšení participace matek je však zajištění dostatečné nabídky raného předškolního vzdělávání.

I přes významný nárůst počtu pracujících OZP v posledních letech představuje tato skupina stále velký potenciální zdroj pracovní síly. Pokud bychom za potenciální zdroj pro rok 2021 považovali nezaměstnanou část v prvním a druhém stupni, představoval by tento zdroj okolo 250 tisíc osob.

Průměrný roční přírůstek stěhováním mezi lety 2022 a 2100 je podle predikce Eurostatu 28 tis. osob. Změna počtu zahraničních osob v ČR mezi roky 2022-2031 by tak představovala navýšení o 497 tisíc osob, nicméně tento výsledek není vzhledem k nejistému mezinárodnímu vývoji možné označit za definitivní.

Mnohem větší vliv než demografický vývoj na nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou práce budou mít změny v poptávce po práci způsobené automatizací, digitalizací a dalšími zásadními změnami ekonomiky. Růst počtu pracovních míst a změna potřebných dovedností tak bude pro politiky trhu práce do roku 2031 větší výzvou než samotný demografický vývoj.

Příloha na základě dodatečného požadavku RHSD – současný stav migrace

(Oddělení zahraniční zaměstnanosti)

Osoby s dočasnou ochranou

K 31.5.2023 bylo v ČR evidováno celkem 100 107 občanů Ukrajiny aktivních na české trhu práce. Většina těchto osob pracuje v nekvalifikovaných profesích (85 723 osob), především jako montážní dělníci, ostatní pomocníci ve výrobě, skladníci, uklízeči a pomocníci v hotelích.

K výše uvedenému datu Úřad práce ČR registroval téměř 17 tis klientů z řad osob s udělenou dočasnou ochranou, kteří se na úřad obrátili za účelem zprostředkování zaměstnání, případně poskytnutí poradenství a pomoci se zařízením rekvalifikací, zejména ve výuce českého jazyka.

Úřad práce poskytuje držitelům dočasné ochrany mimo poradenských a zprostředkovatelských služeb i možnost zvyšování kvalifikace pro lepší uplatnění na trhu práce formou rekvalifikačních kurzů. Většina dosud poskytnutých rekvalifikací byla zaměřena na osvojování si znalosti českého jazyka pro trh práce. Ke konci května více než 4 900 klientů s dočasnou ochranou z Ukrajiny absolvovalo kurz ČJ pro cizince. Odborné rekvalifikace zatím absolvovali klienti z řad osob s dočasnou ochranou v řádu desítek, jedním z důvodů využívání tohoto nástroje v menší míře je nutnost ovládnutí ČJ na vysoké úrovni jako předpokladu vstupu do rekvalifikace.

MPSV se proto chce v následujícím období v souvislosti s poskytováním služeb těmto klientům zaměřit především na prohlubování znalosti odborného jazyka.

Programy ekonomické migrace

Od 1. září 2019 jsou v ČR realizovány programy ekonomické migrace schválené vládou podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR. Hlavním gestorem těchto programů je Ministerstvo průmyslu a obchodu.

Program klíčový a vědecký personál a Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec jsou určeny pro zahraniční zaměstnance vykonávající činnost v hlavních třídách 1-3 CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru, v případě Programu klíčový a vědecký personál je garantováno vyřízení žádosti o pobytové oprávnění do 30 dnů od jejího podání.

Program kvalifikovaný zaměstnanec je určený pro zaměstnání v hlavních třídách 4-8 CZ-ISCO a vztahuje se na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé hory, Kazachstánu, Arménie, Gruzie a Severní Makedonie.

Kvóty na nábor žádostí o pobytové oprávnění za účelem zaměstnání či investování jsou, po projednání se zaměstnavateli, aktualizovány. V současnosti dochází ke změně nařízení vlády č. 220/2019 Sb., a to tak, že náhradou za pracovní migraci z Ukrajiny byly navýšeny kvóty v jiných zdrojových zemích (např. navýšení ročních kvót pro náběr žádostí o zaměstnanecké karty na zastupitelských úřadech v Manile na Filipínách (o 3 000) a v Ulánbátaru v Mongolsku (o 2 000), a to v rámci vládního Programu kvalifikovaný zaměstnanec, určeného pro středně a nízko kvalifikované migranty, po kterých je nejsilnější poptávka). Projednáván je i program pro náběr žádostí o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu v Jakartě v Indonésii o 300 žádostí (ze současných 130). Navýšení bude pouze dočasné a je navrženo z důvodu uskutečnění nového vládního migračního programu s jednorázovou realizací. Projednáván je dále návrh programu pro tzv. digitální nomády (předkládá MPO).

Legislativní změny

Ministerstvo vnitra předložilo v dubnu 2023 do mezirezortního připomínkového řízení nový Zákon o pobytu cizinců. Zákon je přizpůsoben využití digitalizovaného systému migračního managementu a cílem je nejen optimalizovat a zrychlit migrační proces, ale také přizpůsobit jej potřebám jak samotných cizinců, tak českých zaměstnavatelů, univerzit, výzkumných a kulturních institucí a dalších subjektů, u kterých cizinci v ČR působí.

Na základě potřeby českého trhu práce a demografického vývoje připravuje MPSV novelu Zákona o zaměstnanosti v oblasti zahraniční zaměstnanosti.

První oblastí změny je zefektivnění volných pracovních míst, druhou oblastí je zkrácení testu trhu práce, další je institut uznaného zaměstnavatele a poslední oblastí je zavedení bodového systému preferenční migrace, který má za cíl zatraktivnit český trh práce pro nejkvalifikovanější zahraniční pracovníky.

Zdroje

Datové prameny:

- Český statistický úřad
- ČSÚ Veřejná databáze
- Eurostat Database
- Data OKsystem
- Data ČSSZ
- MPSV – projekt Kompas

Písemné prameny:

- McKinsey: The rise of Digital Challengers (dostupné z: https://digitalchallengers.mckinsey.com/files/The-rise-of-Digital-Challengers_Perspective-on-CZ.pdf)
- Deloitte: Automatizace práce v ČR (dostupné z: Automatizace práce v ČR | Deloitte Česká republika)
- ManpowerGroup - Talent Shortage 2022: Lack of employees with the necessary profile (dostupné z: Talent Shortage 2022: Lack of employees with the necessary profile (manpowergroup.cz))
- BCG a Aspen Institute (dostupné z: budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf)
- Úřad vlády České republiky a AV ČR (dostupné z: AI-souhrnna-zprava-2018.pdf (vlada.cz))
- Ministerstvo financí ČR (dostupné z: [Fiskální výhled ČR - listopad 2022 | 2022 | Ministerstvo financí ČR \(mfcr.cz\)](#))