

Analýza

volných pracovních míst
a zaměstnávání cizinců

ODB. POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI
ODD. ANALÝZ TRHU PRÁCE



SRPEN 2023

Manažerské shrnutí

Šetření mezi zaměstnavateli mělo za cíl prozkoumat oblast volných pracovních míst (dále VPM). Soustředilo se na jejich počet, strukturu, i to, co zaměstnavatelé nabízejí a jaké zaměstnance hledají. V části zaměřené na to, jaké zaměstnance firmy hledají, se studie soustředila mimo jiné na preferenci a ochotu zaměstnavatelů přijímat cizince z nečlenských zemí Evropské unie.

Šetření je významné proto, že jedním ze zásadních problémů českého trhu práce je nerovnováha mezi volnými pracovními místy a uchazeči o zaměstnání. Šetření ukázalo, že **každého 5. zaměstnavatele** omezuje nedostatek zaměstnanců. Až **14 % zaměstnavatelů** považuje nedostatek zaměstnanců dokonce za jedno z hlavních omezení podnikání. Větší problém je to pro velké firmy a pro firmy z odvětví s nižšími mzdovými a kvalifikačními požadavky. Firmy se však potýkají i s nedostatkem odborných pracovníků, což má zřejmě vážnější dopady pro rozvoj ekonomiky jako celku.

Podle našeho šetření zaměstnavatelé poptávají **249 tisíc zaměstnanců**. Odhady celkové potřeby v ekonomice se zásadně liší. Odhad v rámci tohoto šetření se blíží odhadu Úřadu práce. Námi plánovaná navazující analýza pak identifikuje zdroje rozdílů v odhadech počtu volných pracovních míst mezi Úřadem práce, Českým statistickým úřadem, případně dalšími institucemi. To pomůže se odhalit nevhodnější účely využití a interpretace jednotlivých šetření, případně šetření zdokonalit.

Celkem **14 % zaměstnavatelů** v posledním půlroce zaměstnávalo cizince z neevropských zemí. Z 56 tisíc zaměstnavatelů, jejichž podnikání omezuje nedostatek zaměstnanců (pětina z celku) **pouze 13 %** zvažuje zaměstnání takových cizinců do všech poptávaných pozic a **33 %** uvažuje o cizincích na konkrétní vybrané pozice. Plány firem zaměstnávat cizince závisí zejména na zaměstnavatelově odvětví a současné zkušenosti s prací cizinců. Závislost na velikosti je v tomto případě nižší. Největší pomoc od státu by firmy ocenily především administrativní zjednodušení procesu zaměstnávání cizinců a snazší uznávání jejich kvalifikací.

Na **9 % reportovaných VPM** zaměstnavatelé preferují cizince mimo EU, naopak na 26 % pozic nejsou ochotni takové cizince najmout. Výrazně větší preferenci zaměstnat na dané pozice cizince sledujeme u manuálních profesí bez zákonem vyžadované odborné kvalifikace a spíše bez středního či vyššího vzdělání. Nabízené mzdy se v případě takových pozic pohybují v nejnižším intervalu a jedná se tak o pracovní místa s obecně nižšími mzdami.

Nedostatek pracovníků může bránit v expanzi firem i v plnění nasmlouvaných závazků. Na druhou stranu však může sloužit jako motivace k mzdovému růstu a k technologickým změnám. Součástí šetření byly proto i otázky na možnosti robotizace neobsazených míst. Ukazuje se, že robotizace pracovního místa je možná z větší části právě u nízkokvalifikovaných manuálních pozic, na které zaměstnavatelé explicitně preferují cizince ze třetích zemí. Přesto však **firmy neplánují tato místa ve větší míře robotizovat**.

Obsah

Manažerské shrnutí.....	2
Úvod	4
1. Nedostatek pracovníků a jeho důsledky	5
2. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí.....	8
3. Charakteristika volných pracovních míst.....	11
4. Možnosti a plány robotizace	17
Závěr	19

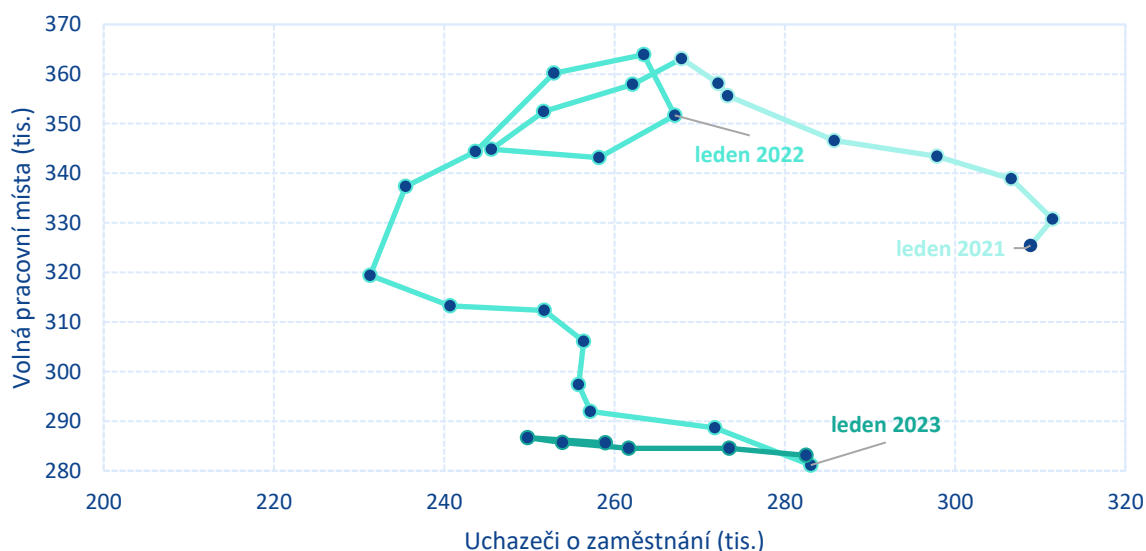
Úvod

Státní politika zaměstnanosti musí stavět na dostatku informací o stavu a odhadu budoucího vývoje trhu práce. Dlouhodobá nerovnováha českého trhu práce vedoucí k nedostatku zaměstnanců může vytvářet prostor pro zaplnění volných pracovních míst (dále VPM) cizinci z nečlenských zemí EU. Tato analýza popisuje závěry šetření mezi zaměstnavateli, které realizoval Odbor politiky zaměstnanosti a který se věnoval právě nedostatku zaměstnanců a ochotou zaměstnávat cizince ze třetích zemí.

Dotazníkové šetření probíhalo od 23. 6. 2023 do 30. 6. 2023. Osloveno bylo celkem 30 tisíc zaměstnavatelů z celkového počtu 275 tisíc zaměstnavatelů s alespoň jedním zaměstnancem. Osloveny dotazníkem tak byl každý devátý zaměstnavatel. V šetření byli spíše zahrnuti větší zaměstnavatelé, tj. každý zaměstnavatel s více jak 100 zaměstnanci, 40 % zaměstnavatelů s 10 až 100 zaměstnanci a 2 % zaměstnavatelů s méně jak 10 zaměstnanci. Dotazník vyplnilo 41 % oslovených zaměstnavatelů, tj. 14,4 tis. z 30 tis. dotázaných. Častěji odpovídali velcí zaměstnavatelé než ti menší. Odpovědi byly převáženy tak, aby reprezentovaly všechny zaměstnavatele bez ohledu na jejich velikost a odvětví.

Jedním ze základních indikátorů poptávky na trhu práce je počet a struktura VPM hlášená zaměstnavateli. Tento report shrnuje hlavní zjištění šetření mezi zaměstnavateli o podobě volných pracovních míst s důrazem na ochotu zaměstnávat cizince. V odhadu celkového počtu VPM se naše závěry nachází v intervalu výše uvedených pravidelných publikací a tento počet odhadujeme na 249 tis. VPM.

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst dle evidence ÚP



Vývoj trhu práce z pohledu počtu uchazečů a volných pracovních míst ukazuje výše uvedený graf z dat Úřadu práce od roku 2021. Oba indikátory během téměř tříletého období nevykazují stabilní trend a jejich vývoj kopíruje hospodářský vývoj v ČR. První polovina roku 2021 byla ve znamení návratu ekonomiky do normálu po složitém období koronaviru. Výrazně tak klesal počet uchazečů o zaměstnání a pozvolna rostla poptávka po práci. V roce 2022 je zřejmý nárůst uchazečů v důsledku uprchlické vlny a postupné integrace ukrajinských občanů na český trh práce.

V letošním roce klesá počet uchazečů o zaměstnání při stabilním počtu nabízených pracovních míst. Poměr mezi počtem uchazečů a VPM je tak po téměř třech letech obdobný jako na počátku roku 2023

V Česku v roce 2022 dle údajů MPSV, MPO a ČSÚ pracovalo 905 tis. osob jiného než českého občanství. Více než polovina pochází z nečlenské země EU (51 %). Ještě v roce 2018 byl tento podíl pouze 40 %. Na takovém nárůstu podílu cizinců z třetích zemích se největší měrou podílel nárůst počtu ukrajinských zaměstnanců, který se během čtyř let více než zdvojnásobil.

1. Nedostatek pracovníků a jeho důsledky

Ekonomické dopady na jednotlivce, firmy i ekonomiku jako celek má jakákoliv výrazná nerovnováha na trhu práce – jak převis VPM nad uchazeči o zaměstnání, tak i převis uchazečů nad VPM. Specifická pozice v Česku, kde počet VPM přesahuje počet uchazečů od roku 2018 může způsobovat vyšší tlak na růst mzdové úrovně ze strany zaměstnanců, jejichž vyjednávací síla je kvůli omezené nabídce vyšší. Zároveň je nedostatek pracovníků motivační pro zvyšování efektivity výroby a růst produktivity práce omezeného počtu zaměstnanců. Nakonec může jejich nedostatek více podnítit firmy k inovacím do kapitálově intenzivních technologií.

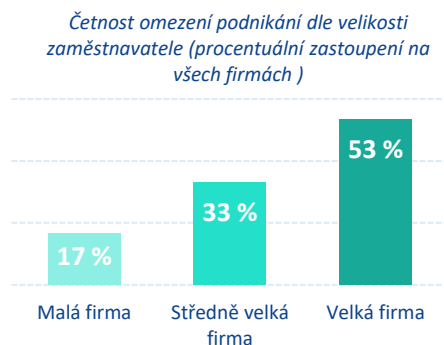
Na druhou stranu nedostatek jakéhokoli výrobního faktoru, mezi které se lidská práce řadí, omezuje růst firem v rámci současného růstového modelu. Z našeho šetření vyplývá, že každého 5. zaměstnavatele (56 tisíc zaměstnavatelů) omezuje nedostatek zaměstnanců. U 5 % zaměstnavatelů jde o nedostatek napříč pracovními pozicemi, 15 % zaměstnavatelů reportuje nedostatek pouze u vybraných pozic a zbylých 80 % nedostatek pracovníků nepociťuje.

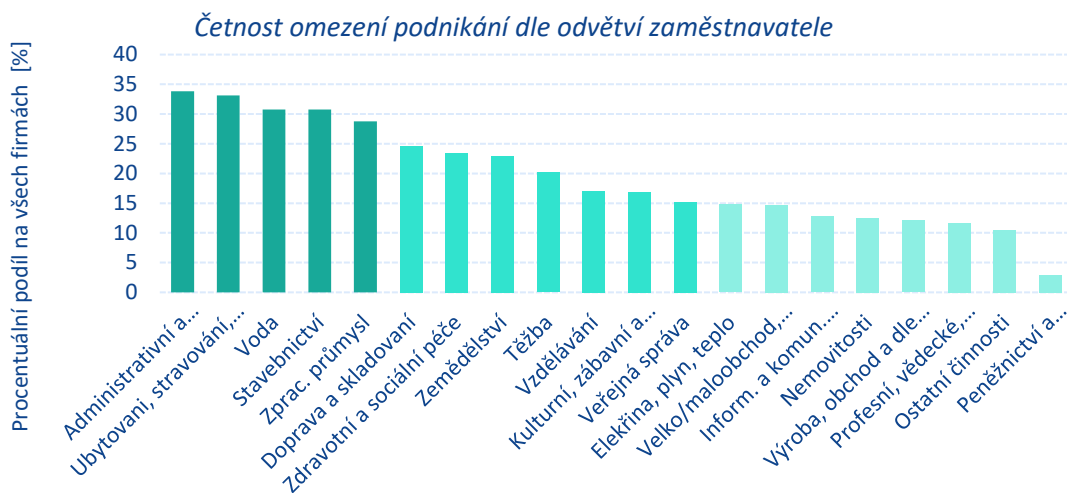
„Každého 5. zaměstnavatele omezuje nedostatek zaměstnanců.“

Nedostatek pracovníků omezuje zaměstnavatele podle velikosti i oboru nerovnoměrně. Nejméně často omezuje malé zaměstnavatele (zaměstnavatelé s 10 a méně zaměstnanci jsou nedostatkem zasaženi v 17 % případů), nejčastěji velké firmy (zaměstnavatelé se 100 a více zaměstnanci zasaženi v 53 % případů).

Nejméně často tento nedostatek omezuje zaměstnavatele v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, což je odvětví s vysokými mzdami a kvalifikovanou pracovní silou.

Naopak nejčastěji omezení podnikání pociťují zaměstnavatelé z odvětví ubytování, stravování a pohostinství (v 33,1 % případů), respektive administrativní a podpůrné činnosti (33,8 % případů).



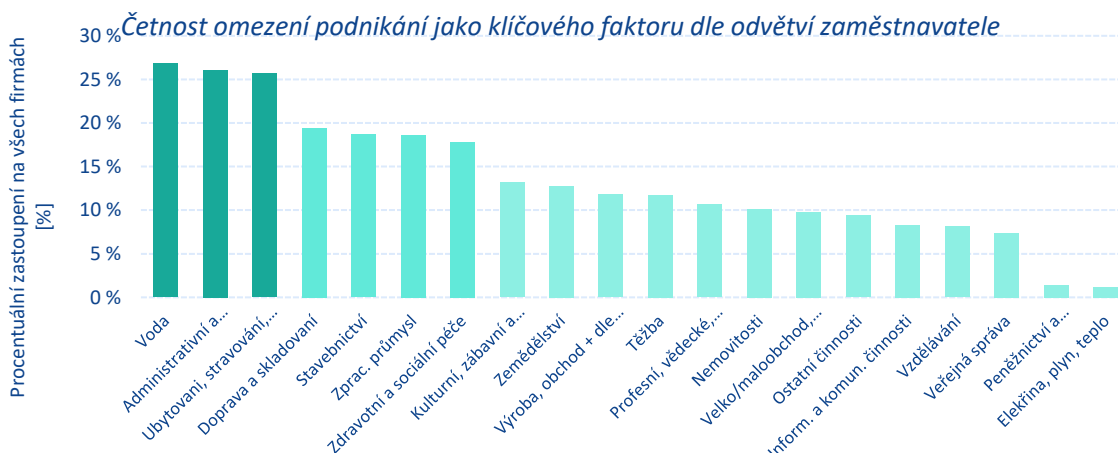
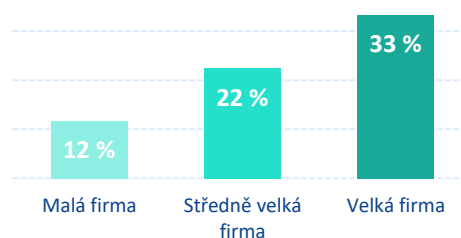


Vzhledem k významu lidské práce prakticky ve všech ekonomických činnostech patří potenciální nedostatek zaměstnanců k hlavním problémům firem. U dvou ze tří zaměstnavatelů omezených nedostatkem zaměstnanců jde o jedno z klíčových omezení podnikání (14 % všech zaměstnavatelů omezeno zásadně, 6 % všech omezeno, 80 % všech neomezeno).

„14 % zaměstnavatelů považuje nedostatek zaměstnanců za jedno z hlavních omezení podnikání.“

I v tomto případě se význam problému liší dle velikosti firmy a dle oboru působnosti, přičemž víceméně kopíruje předchozí srovnání. Klíčové omezení lze pozorovat u velkých zaměstnavatelů – u 33 % zásadní dopady na podnikání, zatímco u malých zaměstnavatelů má nedostatek zaměstnanců zásadní dopady na podnikání pouze ve 12 % případů. Klíčové omezení pak sledujeme v odvětvích „zásobování vodou“ (u 27 % zásadní dopady), „ubytování, stravování a pohostinství“ (u 26 %), respektive „administrativní a podpůrné činnosti (u 26 %).

Četnost omezení podnikání jako klíčového faktoru dle velikosti zaměstnavatele (procentuální zastoupení na všech firmách)



Podle našeho šetření zaměstnavatelé poptávají 249 tisíc zaměstnanců. Odhady celkové potřeby v ekonomice se liší dle jednotlivých institucí. Náš odhad se nejvíce blíží výstupům z evidence Úřadu práce, který v červnu 2023 odhadoval 286 tisíc VPM, oproti šetření Českého statistického úřadu,

který v 1. čtvrtletí 2023 uváděl 97 tisíc VPM. Dílčí šetření Sekce zaměstnanosti MPSV k ochotě zaměstnat ukrajinské uprchlíky uvádí 52 tisíc VPM vhodných pro ukrajinské uprchlíky v dubnu 2022.

Box: Rozdíly v odhadech počtu volných pracovních míst

Odhadu počtu VPM se věnuje vícero institucí – pravidelně reportuje evidence Úřad práce, který také provádí šetření, stejně jako Český statistický úřad. Odhady pak pravidelně publikují soukromé subjekty (např. Manpower). Rozdíly ve výsledcích jsou značné. Úřad práce k 1. čtvrtletí 2023 eviduje 281-285 tis. VPM, zatímco experimentální statistika ČSÚ pouze 97 tis. VPM.

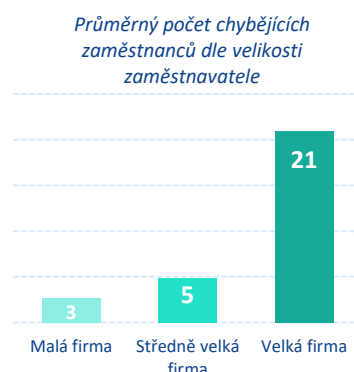
Pravidelně se odhadem počtu VPM věnuje Úřad práce a v rámci experimentální statistiky i Český statistický úřad. Jejich odhady však vykazují velké rozdíly plynoucí např. z rozdílných účelů šetření, metodik sběru dat a zpracování, organizátorů šetření atd. ČSÚ zdůvodňuje velké odlišnosti například tím, že jeho šetření se soustředí na minulost na rozdíl od Úřadu práce, který hlásí výhled firem do budoucna. Dále pak mohou hrát roli zákonné požadavky na zaměstnávání cizinců, které mohou uměle nadhodnocovat odhady Úřadu práce, resp. Motivovat zaměstnavatele k vícenásobnému nahlašování volných míst na jediné skutečné volné místo, či otázky nepřesností ve sběru dat samotným statistickým úřadem.

Níže uvedená tabulka ukazuje rozdíly ve složení volných pracovních míst dle našeho šetření a ostatních institucí. Závěry dotazníku jsou tedy velmi blízko odhadům Úřadu práce nejen v celkovém počtu VPM, ale i v jejich odvětvové struktuře. Pouze v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti dotazník nadhodnocuje podíl VPM. Výrazné rozdíly jsou pak zřetelné oproti odhadům ČSÚ, za kterými v největší míře stojí odvětví Veřejné správy, kde ČSÚ odhaduje až 17 % ze všech VPM, kdežto dotazník i Úřad práce přisuzují Veřejné správě pouze jednotky VPM. Naopak velmi podhodnocený je podíl VPM ve stavebnictví.

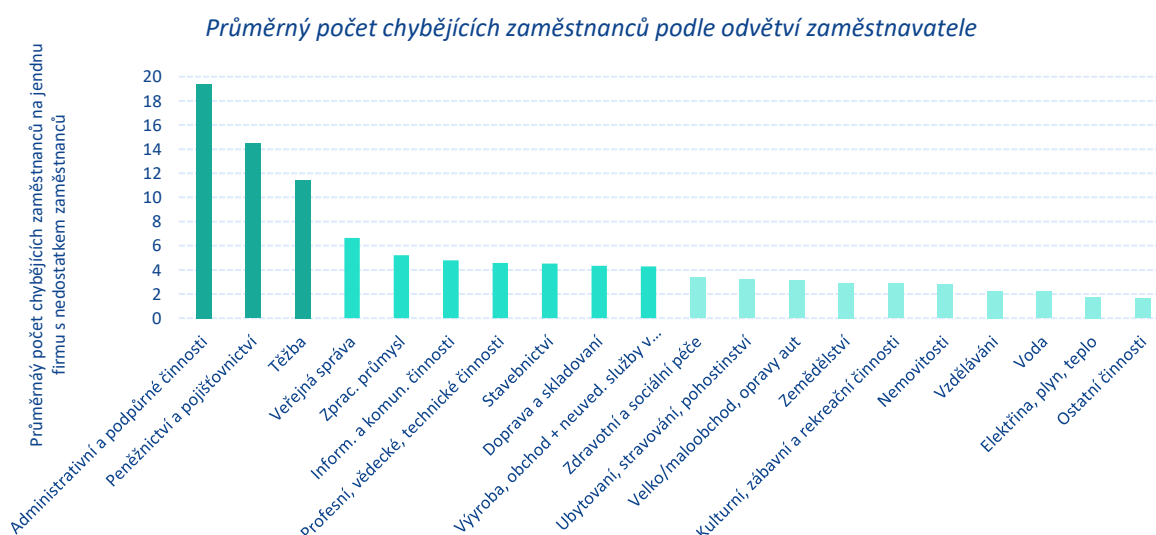
NACE1	VPM z dotazníkového šetření MPSV červen 2023	Měsíční statistika ÚP červen 2023	Experimentální statistika ČSÚ - Q1 2023
Vyroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1-3 zivnostenskeho zakona	0%	1%	0%
Zemědělství	3%	5%	1%
Težba	0%	0%	1%
Zprac. průmysl	22%	24%	28%
Elektrina, plyn, teplo	0%	0%	1%
Voda	1%	1%	1%
Stavebnictví	16%	13%	5%
Velko/maloobchod, opravy aut	10%	11%	10%
Doprava a skladování	7%	7%	8%
Ubytování, stravování, pohostinství	6%	8%	3%
Inform. a komun. činnosti	3%	4%	4%
Peneznictví a pojišťovnictví	0%	0%	2%
Nemovitosti	2%	4%	0%
Profesní, vědecké, technické činnosti	6%	7%	4%
Administrativní a podpůrné činnosti	11%	5%	8%
Verejná správa	2%	1%	17%
Vzdělávání	3%	2%	1%
Zdravotní a sociální péče	5%	3%	6%
Kulturní, zábavní a rekreační činn.	1%	1%	1%
Ostatní činn.	1%	2%	1%

„Celkem v ekonomice dle šetření zaměstnavatelům chybí 249 tisíc zaměstnanců. U poloviny zaměstnavatelů s nedostatkem zaměstnanců chybí 2 a více zaměstnanců.“

V průměru chybí 4,4 zaměstnance na jednoho zaměstnavatele, který zaměstnance shání. Pokud seřadíme zaměstnavatele podle počtu zaměstnanců, kteří jim chybí, 10 % zaměstnavatelů s největším nedostatkem zaměstnanců schází 6 a více zaměstnanců. U poloviny zaměstnavatelů s nedostatkem zaměstnanců chybí 2 a více zaměstnanců. U 10 % zaměstnavatelů s nejmenším nedostatkem chybí 1 zaměstnanec.



Jak už jsme uváděli, nedostatek zaměstnanců představuje větší problém pro větší firmy. V kombinaci s obecně většími požadavky na počet zaměstnanců tak sledujeme u velkých zaměstnavatelů s nedostatkem zaměstnanců v průměru 7krát více chybějících zaměstnanců než u malých zaměstnavatelů s nedostatkem zaměstnanců. V odvětvovém rozlišení u zaměstnavatelů s nedostatkem zaměstnanců v odvětví „administrativních a podpůrných činností“ chybí v průměru téměř 20 zaměstnanců na firmu, následovaném „peněžnictvím a pojišťovnictvím“ a „těžbou“.



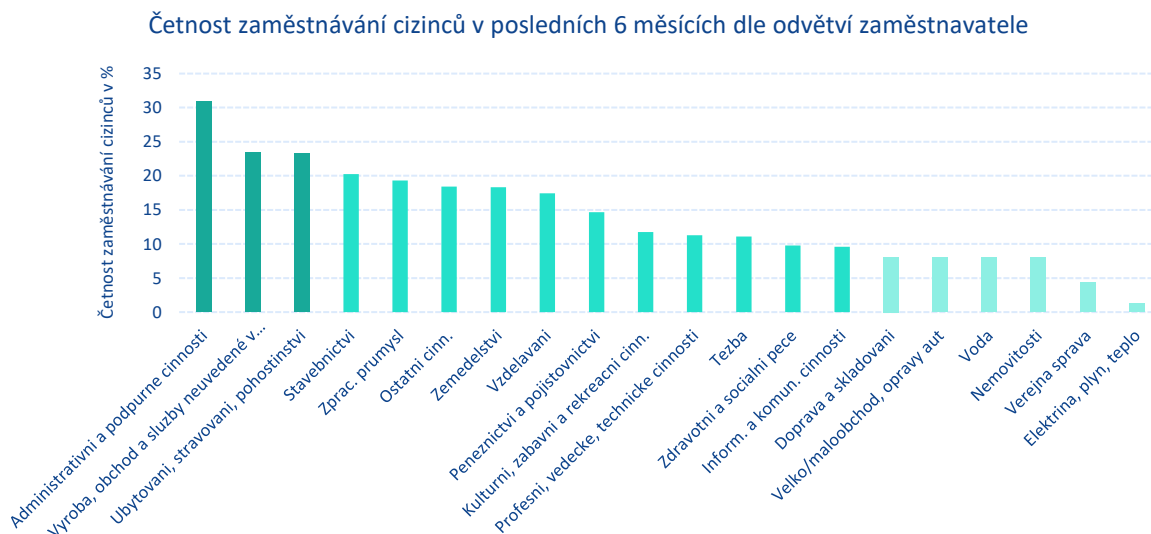
2. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

V rámci šetření jsme se dotazovali na dosavadní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců ze zemí mimo Evropskou unii (dále jen cizinců). Z odpovědí lze odvodit, že v posledních 6 měsících zaměstnávalo takové cizince 14 % zaměstnavatelů (37 812 firem). Zbýlých 86 % firem cizince ze třetích zemí nezaměstnávalo.

„Zkušenost se zaměstnanci ze třetích zemí má 14 % zaměstnavatelů.“

S takovými zaměstnanci mají největší zkušenosti velké firmy, které cizince zaměstnávaly 6krát častěji než malé firmy. 60 % velkých firem zaměstnávalo cizince, zatímco v případě malých firem má takovou zkušenost pouze necelá desetina. U středních firem zaměstnávalo cizince 28 %. Z odvětvového hlediska 31 % firem z oboru administrativních a podpůrných činností cizince zaměstnávalo, stejně jako téměř čtvrtina výrobních a obchodních firem, nebo firem v odvětví ubytování a stravování. Naopak nejmenší

zkušenost mají energetické společnosti z oboru „elektrina, plyn a teplo“ a podle předpokladů i ve veřejné správě.



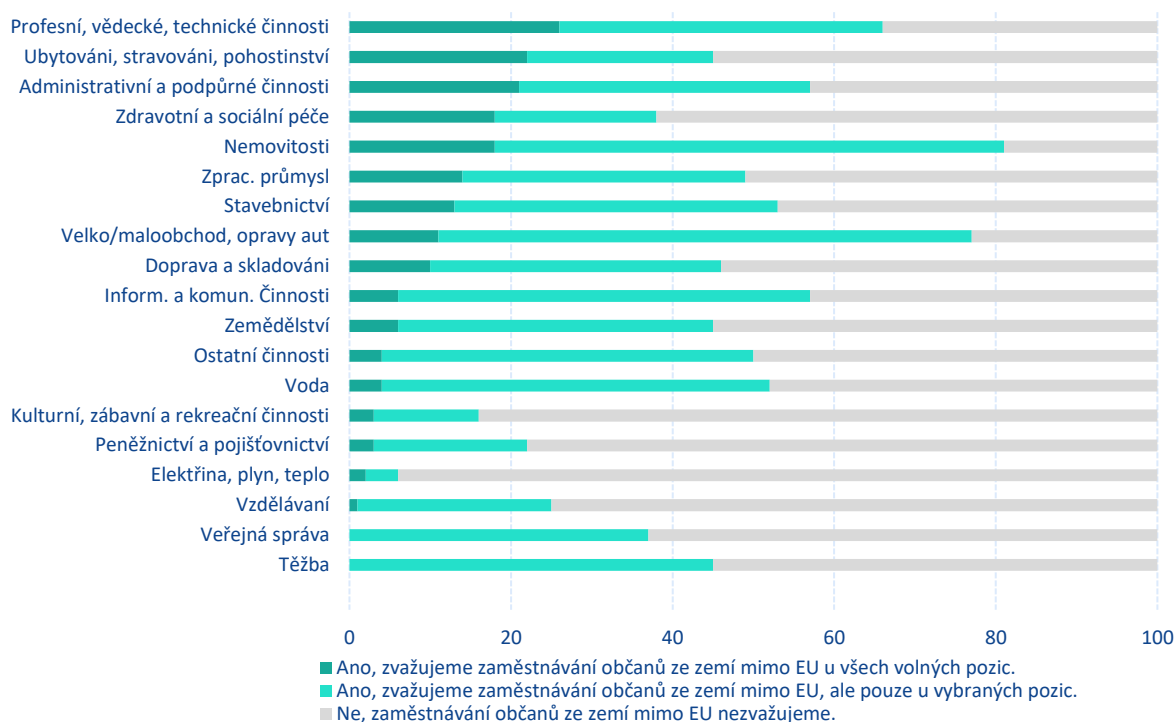
Z 56 tisíc zaměstnavatelů, jejichž podnikání omezuje nedostatek zaměstnanců, 13 % (7,5 tis. zaměstnavatelů) **zvažuje zaměstnání cizinců** u všech poptávaných pozic. Třetina (18,5 tis. zaměstnavatelů) uvažuje o cizincích pouze u konkrétních vybraných pozic a 53 % (30 tis. zaměstnavatelů) zaměstnávání cizinců nezvažuje vůbec. Jinými slovy, necelá desetina ze všech zaměstnavatelů na českém trhu zvažuje zaměstnávání cizinců.

Počet zaměstnavatelů dle ochoty zaměstnávat cizince



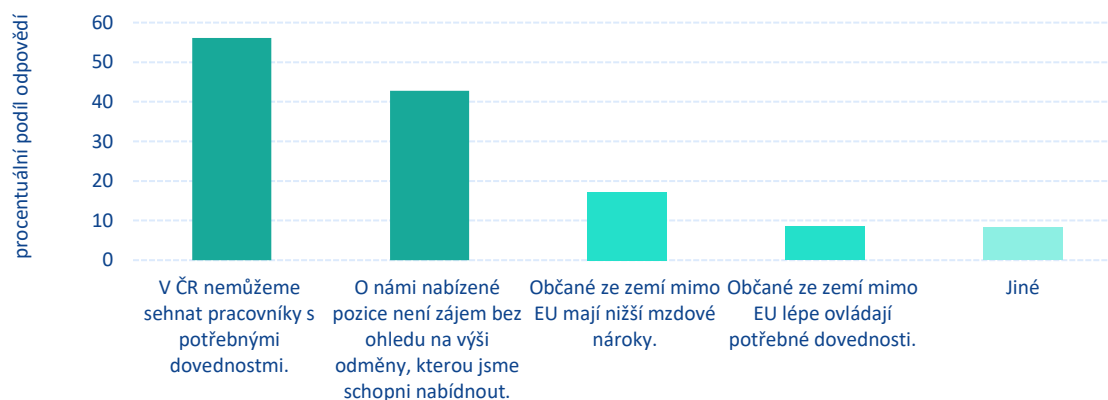
Plány firem s VPM zaměstnávat cizince závisí zejména na zaměstnavatelově odvětví a současné zkušenosti s prací cizinců. Závislost na velikosti je v tomto případě nižší. Zaměstnavatelé se zkušeností se zaměstnáváním cizinců v současnosti zvažují zaměstnání cizinců alespoň na část nyní volných pozic v 8 z 10 případů, zaměstnavatelé bez této zkušenosti v 1 ze 3 případů.

Zaměstnavatelé omezování nedostatkem zaměstnanců dle ochoty zaměstnat cizince (v %)



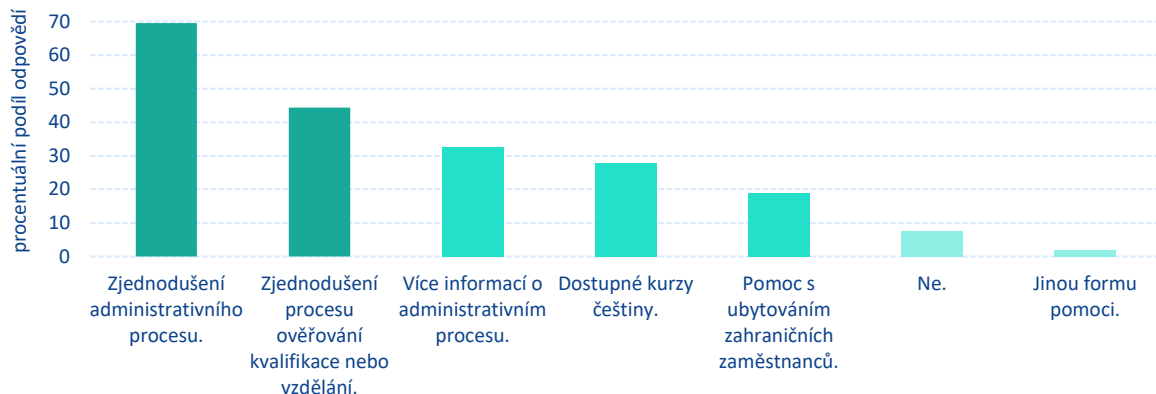
Důvody pro zaměstnávání cizinců nejčastěji souvisí s jejich nedostatkem. Nejčastějším důvodem, který uváděly firmy čelící nedostatku pracovníků, byla neschopnost sehnat v ČR pracovníky s potřebnými dovednostmi (56 % firem uvedlo tuto jako jednu z odpovědí). Druhým nejčastějším důvodem pak je nezájem o nabízené pozice, a to bez ohledu na mzdu, kterou je zaměstnavatel schopen nabídnout (43 %). Pro 17 % zaměstnavatelů jsou jedním z důvodů nižší mzdové nároky cizinců.

Důvody pro zaměstnávání občanů ze zemí mimo EU



Nejčastější **pomocí, kterou by zaměstnavatelé uvítali od státu**, je zjednodušení administrativního procesu zaměstnávání cizinců – takovou odpověď uvedlo 70 % z nich. Necelá polovina (44 %) by uvítala zjednodušení procesu ověřování kvalifikací.

Pomoc, kterou by zaměstnavatelé uvítali při zaměstnávání občanů ze zemí mimo EU



Zaměstnavatelé mají různé **důvody, které jim brání v zaměstnávání cizinců**. Specifické důvody jejich nezaměstnávání se skrývají pod nejčastější odpovědí „jiné“. Společným významným faktorem je administrativní zátěž a náklady na začlenění. I proto by zaměstnavatelé byly spíše ochotni zaměstnávat cizince při nižší administrativní zátěži, nebo dostupných kurzech češtiny. Mezi méně častými důvody pro nezaměstnávání firmy uvádí nedostatek informací.

Důvody nezaměstnávání občanů ze zemí mimo EU



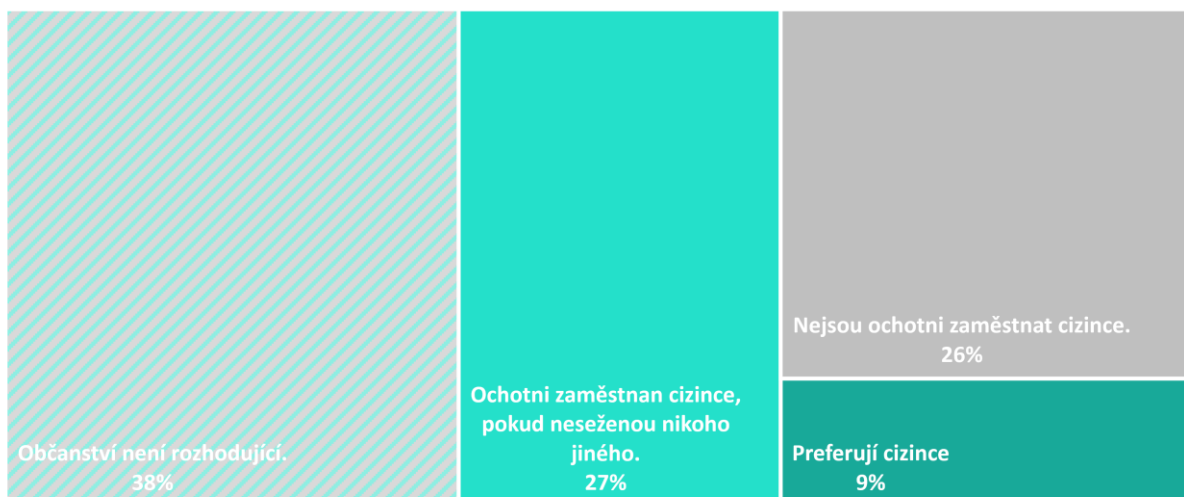
3. Charakteristika volných pracovních míst

V této kapitole se věnujeme charakteristikám VPM reportovaných zaměstnavateli v rámci našeho šetření – mezi nimi např. profese spojené s danými VPM, místo výkonu práce, výše měsíční odměny, délka kontraktu, ochota či zájem zaměstnat cizince apod. Na začátek je nutné uvést, že firmy podrobně specifikovali 80 % z celkově deklarovaných VPM. Po převážení tedy dále pracujeme s celkovým počtem 201 tis. VPM místo původních 256 tis. VPM.

„Zaměstnavatelé preferují cizince na 9 % volných pracovních míst.“

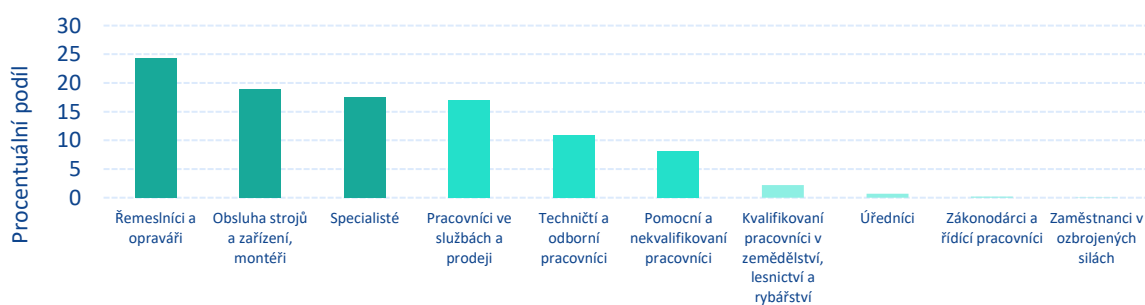
Základní otázkou z pohledu zaměstnávání cizinců na reportovaná VPM je, zda jsou zaměstnavatelé vůbec **ochotni** tato místa cizinci zaplnit. Na 9 % VPM zaměstnavatelé preferují cizince, naopak na 26 % pozic nejsou ochotni cizince najmout. U zbytku VPM buď občanství nerozhoduje, nebo jsou preferováni domácí pracovníci.

Ochota přijmout zaměstnance na individuálně reportovaná VPM

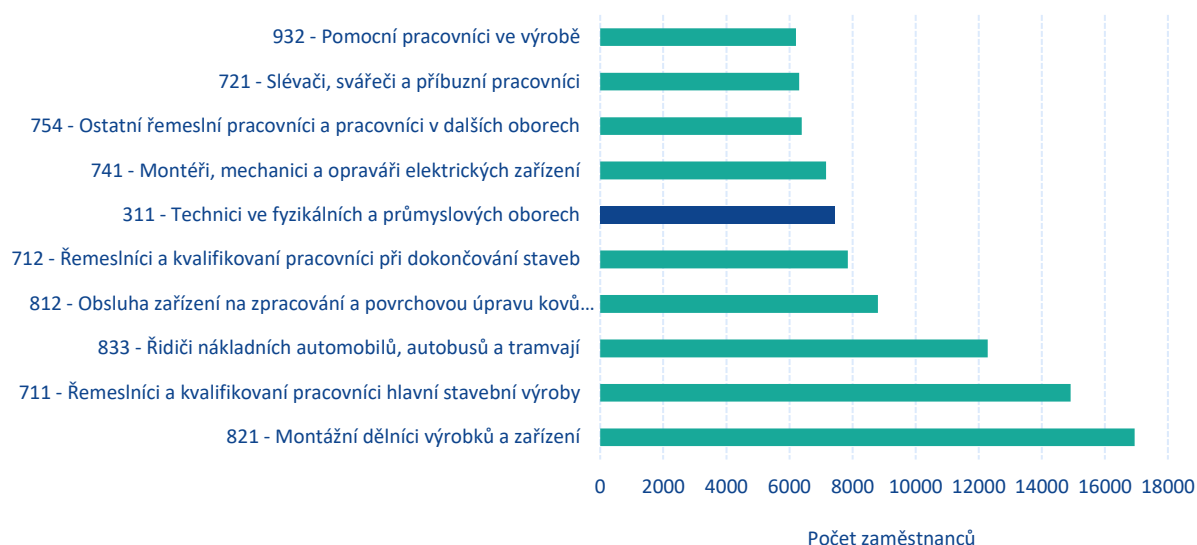


Poptávka po zaměstnancích je velmi koncentrovaná do menšího počtu **profesí**. Více jak 50 % nejčastěji poptávaných profesí patří do 3 hlavních profesních skupin dle ISCO – řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a montéři, specialisté. Mezi deseti nejčastěji vyplněnými VPM hned devět profesí patří mezi manuální profese, tedy do 7. až 9. třídy.

Četnosti hlavních tříd ISCO u jednotlivě specifikovaných VPM



Deset nejčastěji vyplněných profesí u jednotlivě specifikovaných míst



„Devět z deseti nejčastějších poptávaných profesí jsou manuální profese. U nich také sledujeme výrazně větší preferenci zaměstnat na dané pozice cizince.“

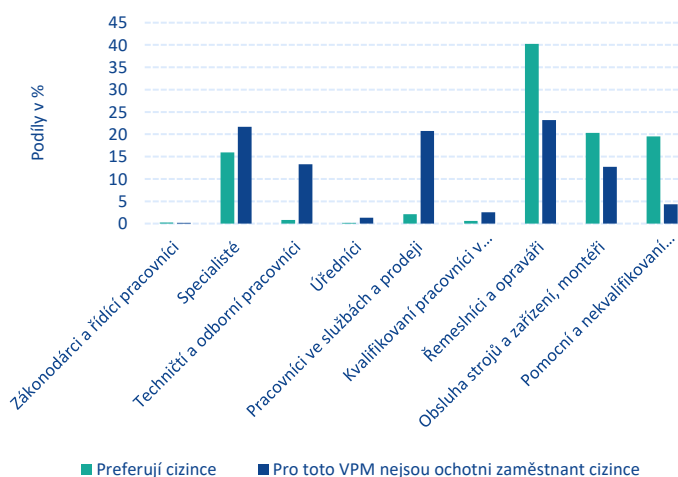
Preference cizinců na dané VPM, nebo naopak neochota na takové místo cizince zaměstnat se v jednotlivých profesích liší. Nejvyšší **poměr mezi zaměstnavateli preferujícími a odmítajícími cizince**, jsou manuální profese (řemeslníci, obsluha strojů, pomocní pracovníci).

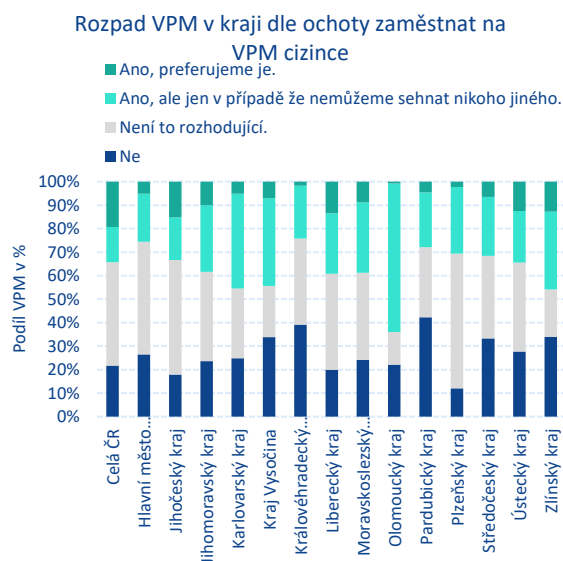
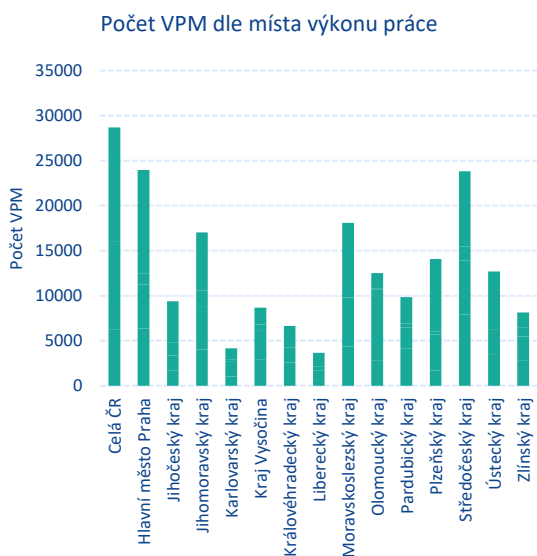
Jinými slovy, v těchto profesích sledujeme významně větší preferenci cizinců oproti jejich odmítání. Naopak VPM s nejnižším poměrem mezi zaměstnavateli preferujícími a odmítajícími cizince najdeme v profesních třídách techničtí a odborní pracovníci, pracovníci ve službách a prodeji. Obecně se tedy jedná o profese s vyšší kvalifikací či větší potřebou na komunikační dovednosti.

Specifickou skupinou jsou specialisté, u nichž je vyžadovaná relativně vysoká kvalifikace, nároky na komunikační znalosti mohou být nižší a poměr mezi zaměstnavateli preferujícími a odmítajícími cizince je mezi oběma výše zmíněnými skupinami.

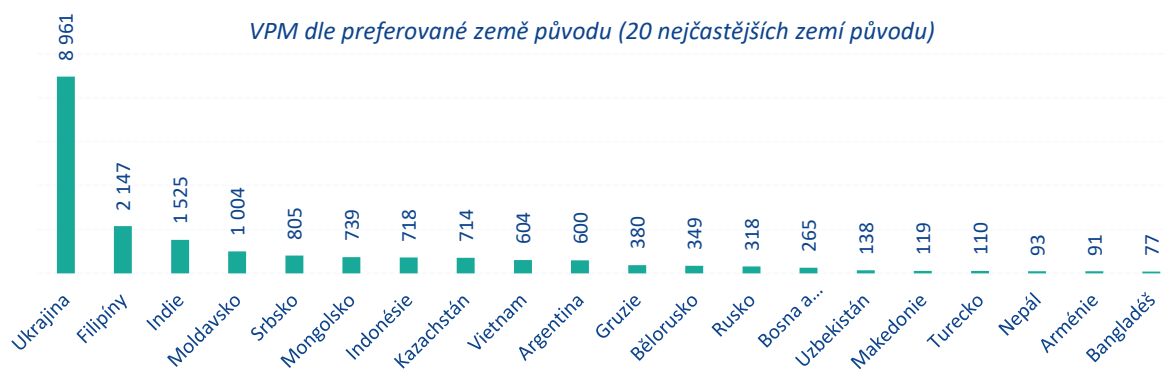
Nejčastěji je u VPM jako **místo výkonu práce** vyplněna celá ČR (14 %), kde lze předpokládat působnost firmy ve více krajích. To souvisí i se souvislostí mezi velikostí zaměstnavatele a množstvím nabízených VPM. Dle očekávání následuje Praha a Středočeský kraj, jakožto kraje s nízkou nezaměstnaností. Relativně nejvyšší preference zaměstnat cizince je u VPM s místem výkonu práce „celá ČR“ a Praha. Naopak zaměstnavatelé nejčastěji odmítají na VPM zaměstnat cizince s místem výkonu práce v Pardubickém a Královéhradeckém kraji.

Četnosti hlavních profesních tříd u VPM dle ochoty zaměstnat cizince

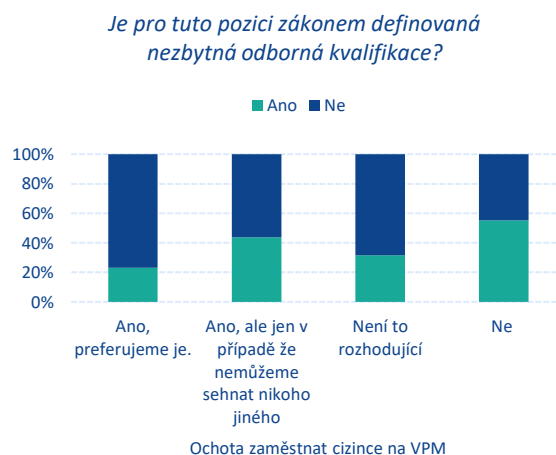




Jako nejčastěji preferované **země původu** cizinců označili zaměstnavatelé Ukrajinu, Filipíny, Indii, Moldavsko. Ukrajina je s nárůstem nejvíce preferovaná země původu cizinců u každé hlavní profesní třídy (od řídicích pracovníků po pomocné a nekvalifikované pracovníky, s logickou výjimkou zaměstnanců v ozbrojených silách).

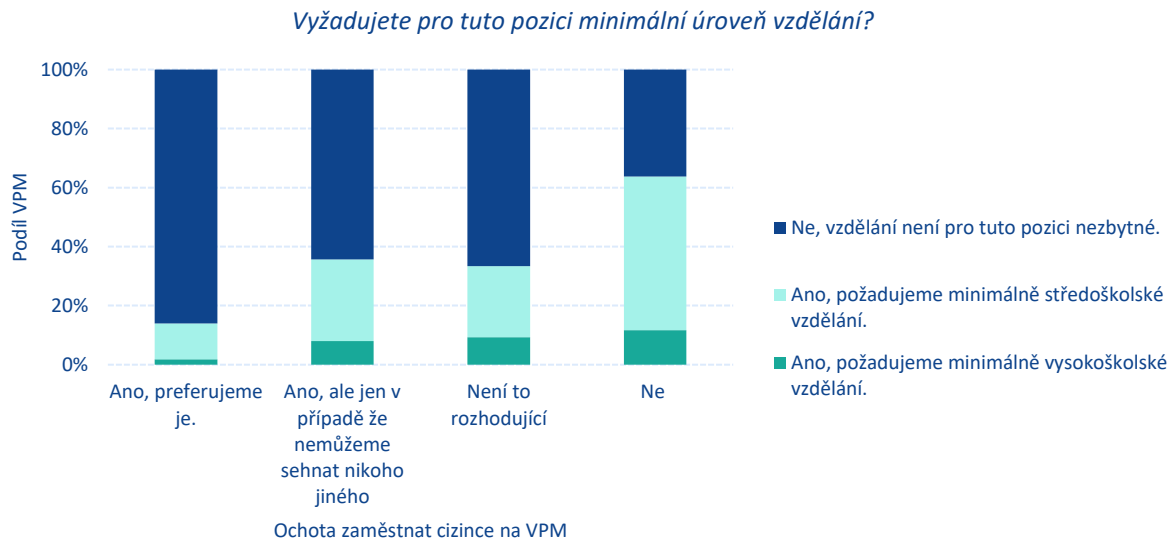


Požadované vzdělání a vyžadovaná odborná kvalifikace je v souladu s předchozími zjištěními o typech poptávaných prací, na které jsou preferováni cizinci. U 45 % veškerých VPM zaměstnavatelé uvádějí, že je **zákonem vyžadovaná odborná kvalifikace**. Pro VPM, kde jsou preferováni cizinci, je však odborná kvalifikace zákonem vyžadována pouze ve 23 %. Pro srovnání s VPM, kde zaměstnavatelé nejsou ochotni zaměstnat cizince, je podíl VPM s požadovanou odbornou kvalifikací více než poloviční.

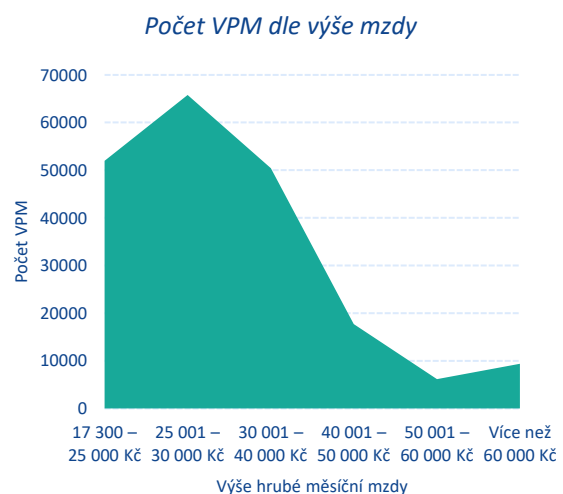


K obdobnému závěru dojdeme i u požadovaného **stupně vzdělání**. Pro 38 % VPM zaměstnavatelé požadují středoškolské vzdělání, pro 14 % vysokoškolské. Nicméně pro VPM, kde jsou preferováni cizinci, je (jakékoli) vzdělání požadováno

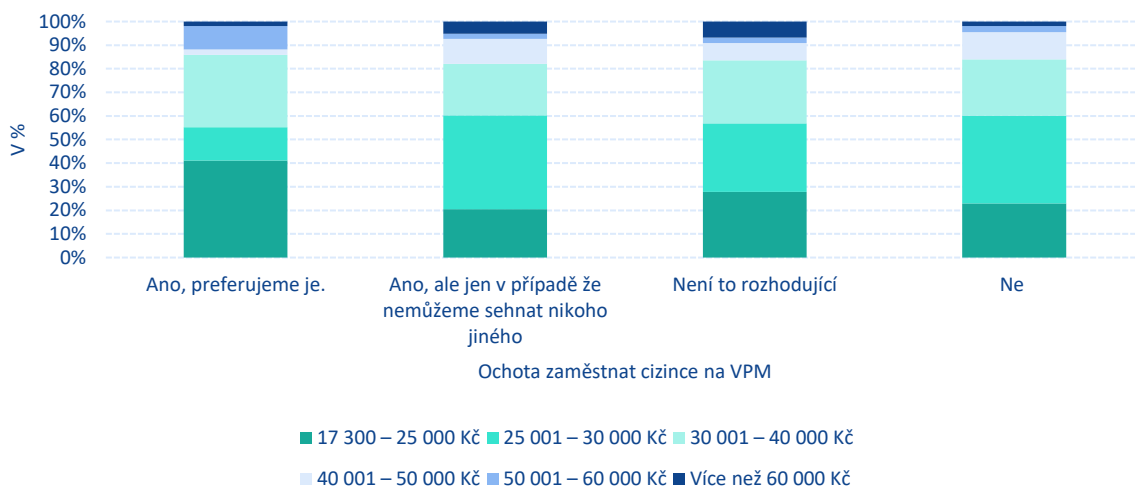
zdaleka nejméně – středoškolské ve 12 % a vysokoškolské vzdělání pouze ve 2 %. Pro srovnání u VPM bez ochoty zaměstnat cizince jsou tyto podíly 57 % a 12 %.



Mediánová **hrubá mzda** se u reportovaných VPM pohybuje v intervalu 25 až 30 tisíc korun hrubého měsíčně. U VPM, kde zaměstnavatelé preferují cizince, je výrazně častěji hrubá měsíční mzda v nejnižším sledovaném intervalu, tj. v intervalu 17 300 až 25 000 korun měsíčně. To odpovídá méně kvalifikovaným a spíše manuálním pracím. U této skupiny je však také relativně častěji než v ostatních případech zastoupena mzdová skupina 50 až 60 tisíc korun měsíčně, což odpovídá spíše sofistikovaným pracím zaměstnanců specialistů, na které zaměstnavatelé nemohou nalézt domácí pracovníky s potřebnou kvalifikací a evropský trh práce nabízí vyšší odměny.

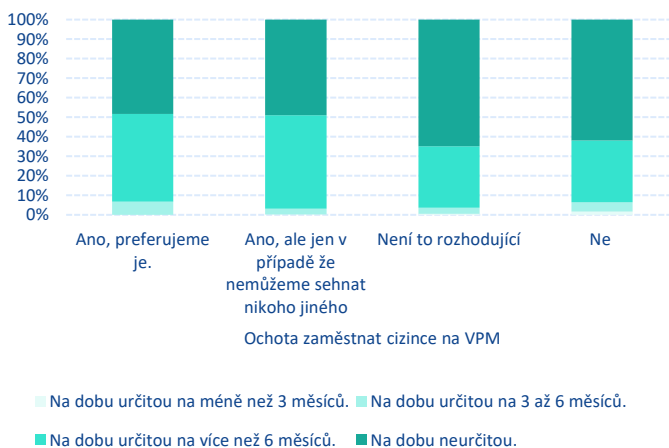


Četnosti VPM dle výše mzdy a vztahu VPM k cizincům



Zastoupení jednotlivých druhů **kontraktů podle délky** smlouvy se výrazně nemění s ochotou zaměstnavatele na dané VPM zaměstnat cizince. Kontrakt na dobu neurčitou zaměstnavatelé deklarují u 6 z 10 VPM. Pouze v 7 % VPM deklarují kontrakt na dobu určitou s délkou trvání méně než 6 měsíců. Velmi krátké kontrakty na méně než tři měsíce se vzhledem k administrativním nákladům spojeným se zaměstnáním cizince prakticky nenabízí.

Typ kontraktu dle ochoty zaměstnávat cizince



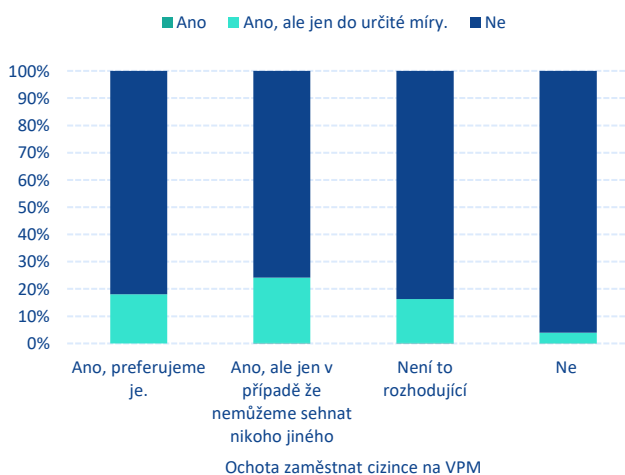
4. Možnosti a plány robotizace

Vzhledem k výše popsaným charakteristikám VPM, a zvláště těm s preferencí cizinců se nabízí otázka možností a plánů substituce lidské práce v rámci digitalizace a automatizace. Nedostatek pracovníků totiž funguje jako stimul k technologickým změnám, které mají umožnit nahrazení chybějících pracovníků stroji. Takový typ investic a inovací jednak pomáhá firmám překonat aktuální nedostatek na pracovním trhu a danou nerovnováhu tím vyřešit. Zároveň technologický pokrok slouží jako klíčový motor k rozvoji ekonomiky jako celku. Pozitivní efekt se pak přenáší do ostatních segmentů ekonomiky.

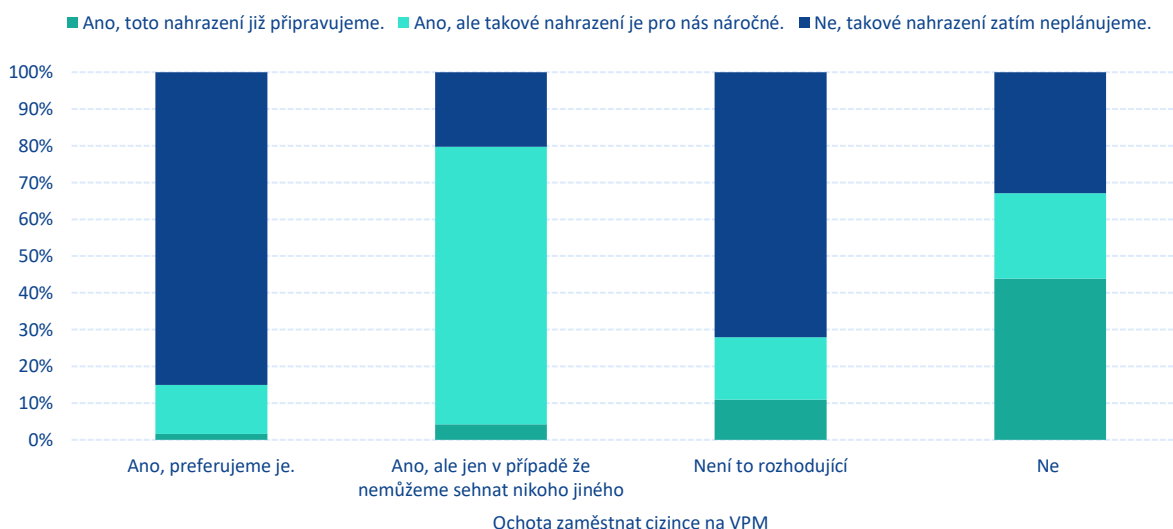
Z těchto důvodů jsme se zaměstnavatelů dotazovali na jejich plány i na možnosti nahradit poptávané pracovníky robotizací. U 95 % deklarovaných VPM zaměstnavatelé nepřipouští **možnost robotizace**, pouze u 5 % VPM připouští možnost robotizace „do určité míry“. Podíl do určité míry robotizovatelných VPM je vyšší u těch VPM, kde jsou preferováni cizinci, než u VPM, kde zaměstnavatelé nejsou ochotni cizince zaměstnávat. Jinými slovy, robotizace je možná z větší části právě u nízkokvalifikovaných manuálních pozic, na které zaměstnavatelé explicitně preferují cizince ze třetích zemí.

Co se však týče záměru zaměstnavatelů nahradit daná VPM prostřednictvím robotizace, **87 % zaměstnavatelů, kteří preferují cizince, toto nahrazení vůbec nezvažuje**. Robotizaci naopak ve výrazně vyšší míře plánují ti zaměstnavatelé, kteří by cizince zaměstnali na dané pozici pouze v případě, že by nesehali nikoho jiného (80 %), nebo by cizince nezaměstnali vůbec (67 %).

Možnost nahradit VPM robotizací

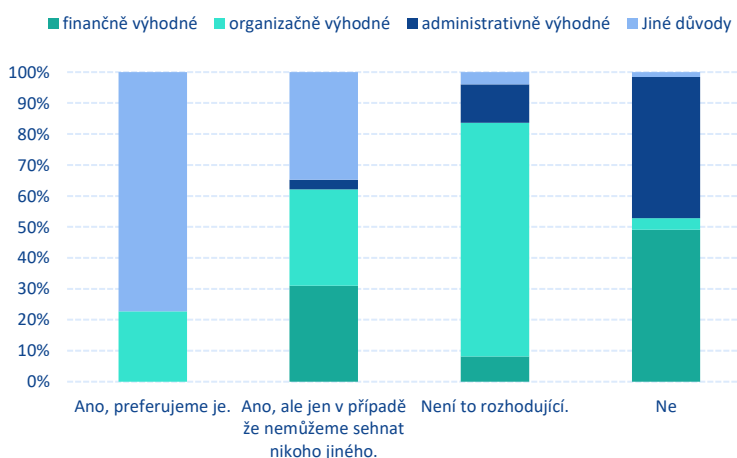


Plán robotizovat u VPM, kde je to možné



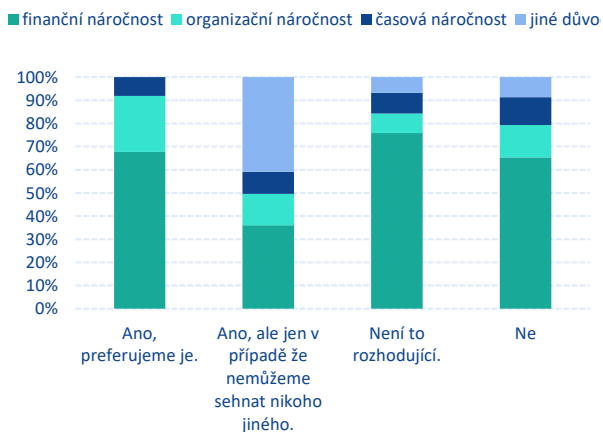
Jako hlavní **důvody plánované robotizace** pak zaměstnavatelé ochotní zaměstnat cizince pouze s výhradami uvádějí stejnou měrou finanční a organizační výhodnost. Zaměstnavatelé neochotní zaměstnávat cizince spolu s finanční výhodností nejčastěji uvádějí administrativní výhody robotizace.

Důvody plánované robotizace, podle ochoty zaměstnávat na nahrazované pozici cizince

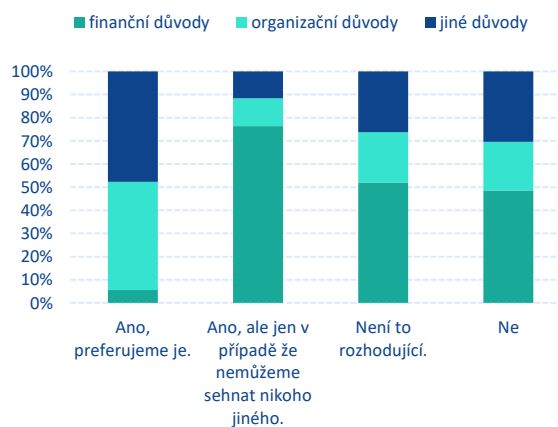


Jako nejčastější **překážku** uvádějí zaměstnavatelé zvažující nahrazení VPM prostřednictvím robotizace její finanční náročnost, bez ohledu na jejich ochotu zaměstnat na dané pozici cizince. Pro zaměstnavatele, kteří robotizaci neplánují a zároveň nepreferují na dané pozici cizince, představuje nejčastější překážku robotizace její finanční náročnost. Nejčastěji tuto překážku uvádějí zaměstnavatelé, kteří by na dané pozici zaměstnali cizince jen v případě, že by nesehnali někoho jiného.

Překážky plánované robotizace, podle ochoty zaměstnávat na nahrazované pozici cizince



Důvody, kvůli kterým zaměstnavatelé robotizaci neplánují, podle ochoty zaměstnávat na nahrazované pozici cizince



Závěr

Cílem tohoto textu bylo prezentovat zjištění vzešlá ze šetření mezi zaměstnavateli ohledně počtu, struktury a charakteristik aktuálně volných pracovních míst, s akcentem na ochotu či preferenci firem zaměstnávat cizince z nečlenských zemí Evropské unie. Analýza přináší důležitý vhled do situace nedostatku zaměstnanců a poskytuje informace pro potenciální řešení dlouhodobé nerovnováhy na českém trhu práce.

Šetření potvrdilo, že nedostatek zaměstnanců patří mezi významné problémy omezující mnohé zaměstnavatele. Ukázalo, že každého 5. zaměstnavatele omezuje nedostatek zaměstnanců. Až 14 % zaměstnavatelů považuje nedostatek zaměstnanců dokonce za jedno z hlavních omezení podnikání.

Zaměstnavatelé podle našeho šetření poptávají 249 tisíc zaměstnanců. Tento odhad celkového počtu volných míst se blíží odhadu Úřadu práce. Oba podporují tezi o přehřívání trhu práce. Jiný obrázek poskytuje experimentální statistika Českého statistického úřadu, podle které na jedno volné pracovní místo připadají přibližně tři uchazeči o zaměstnání. Nyní připravujeme navazující analýzu, která má identifikovat zdroje rozdílů v odhadech počtu volných pracovních míst zejména mezi naším šetřením a statistikami Českého statistického úřadu.

Nedostatek zaměstnanců způsobuje větší problémy u velkých firem a u firem z odvětví s nižšími mzdovými a kvalifikačními požadavky. Firmy se však potýkají i s nedostatkem odborných pracovníků (tzv. specialisté), což má zřejmě vážnější dopady pro rozvoj ekonomiky jako celku.

Z 56 tisíc zaměstnavatelů, jejichž podnikání omezuje nedostatek zaměstnanců, pouze 13 % zaměstnavatelů zvažuje zaměstnání cizinců ze zemí mimo EU do všech poptávaných pozic a 33 % zaměstnavatelů uvažuje o těchto cizincích na konkrétní vybrané pozice. Plány firem zaměstnávat cizince závisí zejména na zaměstnavatelově odvětví a současné zkušenosti s prací cizinců. Závislost na velikosti je v tomto případě nižší. Největší pomoc od státu by firmy ocenily především administrativní zjednodušení procesu zaměstnávání cizinců a snazší uznávání jejich kvalifikací.

Na 9 % reportovaných volných pracovních míst zaměstnavatelé preferují cizince mimo EU, naopak na 26 % pozic nejsou ochotni takové cizince najmout. U ostatních volných míst občanství nerozhoduje, případně jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat cizince, ale preferují domácí zaměstnance. Výrazně větší preferenci zaměstnat na dané pozice cizince sledujeme u manuálních profesí bez zákonem vyžadované odborné kvalifikace a spíše bez středního či vyššího vzdělání. Nabízené mzdy se v případě takových pozic pohybují v nejnižším intervalu a jedná se tak o pracovní místa s obecně nižšími mzdami. Speciální skupinu však tvoří tzv. specialisté. U takových volných míst je poptávka po cizincích taktéž nezanedbatelná a nabízené mzdy nebo poptávaná odbornost jsou přirozeně podstatně vyšší.

Nedostatek pracovníků může bránit v expanzi firem i v plnění nasmlouvaných závazků. Na druhou stranu však může sloužit jako motivace k mzdovému růstu a k technologickým změnám. Součástí šetření byly proto i otázky na možnosti robotizace neobsazených míst. Ukazuje se, že robotizace pracovního místa je možná z větší části právě u nízkokvalifikovaných manuálních pozic, na které zaměstnavatelé explicitně preferují cizince ze třetích zemí. Přesto však firmy neplánují tato místa ve větší míře robotizovat.

Zpracoval Odbor politiky zaměstnanosti a Oddělení analýz trhu práce MPSV ČR.
Autorky a autoři (abecedně): Jan Bittner, Martin Krcha, Petra Kumová, Michal Ondruška,
Jiří Šatava, Klaudia Teichman.

Tato analýza nevyjadřuje názory Ministerstva práce a sociálních věcí ČR jako celku.
Srpen 2023