

Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE**

**Průběžná zpráva – stav k 31. 12. 2017**

**březen 2018**

Obsah

[Seznam grafů, tabulek a zkratek i](#_Toc509474117)

[Manažerské shrnutí 1](#_Toc509474118)

[A) Analýza nabídky a poptávky 2](#_Toc509474119)

[1. Situace na trhu práce k 31. 12. 2017 2](#_Toc509474120)

[2. Poptávka po pracovní síle 3](#_Toc509474121)

[2.1. Struktura VPM podle zaměstnání 4](#_Toc509474122)

[2.2. Struktura VPM podle vzdělání 5](#_Toc509474123)

[2.3. Výdělky 7](#_Toc509474124)

[3. Struktura uchazečů o zaměstnání 8](#_Toc509474125)

[3.1. Zastoupení rizikových skupin 8](#_Toc509474126)

[3.2. Struktura uchazečů o zaměstnání podle doby evidence 11](#_Toc509474127)

[3.3. Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání 12](#_Toc509474128)

[3.4. Výkon „nekolidujícího“ zaměstnání a dosažitelní uchazeči o zaměstnání 13](#_Toc509474129)

[4. Porovnání nabídky a poptávky (profese) 16](#_Toc509474130)

[5. Cizí státní příslušníci na českém trhu práce 19](#_Toc509474131)

[5.1. Cizí státní příslušníci - zaměstnanci 19](#_Toc509474132)

[5.2. VPM pro cizince 21](#_Toc509474133)

[5.3. Zjednodušení přístupu občanů „třetích států“ na český trh práce 22](#_Toc509474134)

[B) Analýza dlouhodobé nezaměstnanosti 24](#_Toc509474135)

[1. Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti 24](#_Toc509474136)

[2. Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na veřejné rozpočty 27](#_Toc509474137)

[2.1. Modelový příklad 28](#_Toc509474138)

[3. Skupiny uchazečů o zaměstnání ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností 29](#_Toc509474139)

[3.1. Zastoupení skupin 29](#_Toc509474140)

[3.2. Starší osoby (55+) 30](#_Toc509474141)

[3.3. Důvody ohrožení starších na trhu práce 31](#_Toc509474142)

[3.4. Opatření pro skupinu 55+ 33](#_Toc509474143)

[3.5. Osoby se zdravotním postižením 34](#_Toc509474145)

[3.6. Důvody ohrožení OZP na trhu práce 35](#_Toc509474148)

[3.7. Opatření pro OZP 36](#_Toc509474149)

[4. Osoby v hmotné nouzi a osoby s exekucí 38](#_Toc509474151)

[4.1. Důvody ohrožení na trhu práce 38](#_Toc509474154)

[4.2. Opatření pro osoby v hmotné nouzi 39](#_Toc509474155)

[C) Plnění opatření 40](#_Toc509474156)

[Sk. 1 Zvýšení motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání 40](#_Toc509474157)

[Sk. 2 Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly) 45](#_Toc509474158)

[Sk. 3 Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP 46](#_Toc509474159)

[Sk. 4 Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce 50](#_Toc509474160)

# Seznam grafů, tabulek a zkratek

**Grafy**

[Graf č.: 1 Struktura neobsazenosti VPM podle hl. tříd zaměstnání (k 31. 12. 2017) 4](#_Toc508704204)

[Graf č.: 2 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazenosti 5](#_Toc508704205)

[Graf č.: 3 Struktura VPM podle vzdělání 6](file:///V%3A%5Co401%5CDudek%20Pavel%5C%3DStrategie%3D%5C%3DMPSV%3D%5CAnal%C3%BDza%20nab%C3%ADdky%20a%20popt%C3%A1vky%20na%20TP%20%282016%29%5C%3DZpr%C3%A1vy%3D%5C2pol2017%5CANTP_2p2017_pracovn%C3%AD.docx#_Toc508704206)

[Graf č.: 4 Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti (31. 12. 2017) 7](#_Toc508704207)

[Graf č.: 5 Srovnání krajů z pohledu struktury znevýhodněných UoZ (k 31. 12. 2017) 10](#_Toc508704208)

[Graf č.: 6 Vývoj struktury UoZ podle doby evidence 11](#_Toc508704209)

[Graf č.: 7 Struktura UoZ podle doby evidence v krajích k 31. 12. 2017 11](#_Toc508704210)

[Graf č.: 8 Vzdělanostní struktura UoZ v krajích k 31. 12. 2017 12](#_Toc508704211)

[Graf č.: 9 Počet UoZ a VPM k 31. 12. 2017 a počtu UoZ/VPM k 31. 12. 2017 a 30. 6. 2017 podle vzdělání 13](#_Toc508704212)

[Graf č.: 10 Vývoj počtu a podílu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání 14](#_Toc508704213)

[Graf č.: 11 Vývoj počtu UoZ a jejich "dosažitelnost" 15](#_Toc508704214)

[Graf č.: 12 Vývoj struktury cizích státních příslušníků evidovaných UP ČR (zaměstnanci) na českém trhu práce 20](#_Toc508704215)

[Graf č.: 13 Vývoj počtu cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců na českém trhu práce 20](#_Toc508704216)

[Graf č.: 14 Podíl VPM hlášených jako vhodných pro cizince podle hl. tříd zaměstnání, porovnání s počtem UoZ/VPM (31. 12. 2017) 22](#_Toc508704217)

[Graf č.: 15 Podíly znevýhodněných UoZ podle délky evidence 29](#_Toc508704218)

**Tabulky**

[Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 31. 12. 2017 v krajích ČR 2](#_Toc508704219)

[Tabulka 2 Podíly VPM podle doby neobsazenosti 3](#_Toc508704220)

[Tabulka 3 Vývoj míry pracovních míst ČR, EU28 (v %) 4](#_Toc508704221)

[Tabulka 4 Počty znevýhodněných UoZ v krajích (31. 12. 2017) 9](#_Toc508704222)

[Tabulka 5 Podíly znevýhodněných UoZ na celkovém počtu UoZ v krajích (31. 12. 2017) 9](#_Toc508704223)

[Tabulka 6 Počty a podíly UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání podle krajů 15](#_Toc508704224)

[Tabulka 7 Počet UoZ/VPM podle hl. tříd zaměstnání 16](#_Toc508704225)

[Tabulka 8 Nejčastěji poptávaná zaměstnání podle podskupin klasifikace CZ-ISCO k 31. 12. 2017 17](#_Toc508704226)

[Tabulka 9 Nejčastěji zastoupené podskupiny klasifikace CZ-ISCO mezi UoZ k 31. 12. 2017 18](#_Toc508704227)

[Tabulka 10 VPM pro cizince (k 31. 12. 2017) 21](#_Toc508704228)

[Tabulka 12 Meziroční srovnání dlouhodobé nezaměstnanosti 24](#_Toc508704229)

[Tabulka 13Struktura UoZ s evidencí delší 12m (leden 2018, počty) 25](#_Toc508704230)

[Tabulka 14 Struktura UoZ s evidencí delší 12m (leden 2018, podíly) 25](#_Toc508704231)

[Tabulka 15 Struktura UoZ s evidencí delší 24m (leden 2018, počty) 26](#_Toc508704232)

[Tabulka 16 Struktura UoZ s evidencí delší 24m (leden 2018, podíly) 26](#_Toc508704233)

[Tabulka 17 UoZ pobírající dávky HMN (31. 12. 2017) 27](#_Toc508704234)

[Tabulka 18 Náklady veřejných rozpočtů na UoZ 27](#_Toc508704235)

[Tabulka 19 Modelový výpočet dopadů dlouhodobě nezaměstnaného na veřejné rozpočty 28](#_Toc508704236)

[Tabulka 20 Podíly znevýhodněných UoZ podle délky evidence 29](#_Toc508704237)

**Zkratky**

|  |  |
| --- | --- |
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| ČR | Česká republika |
| EU | Evropská unie |
| FDV | Fond dalšího vzdělávání |
| GPG | Gender pay gap |
| HMN | Hmotné nouze |
| IAP | Individuální akční plán |
| IPS | Informační a poradenské středisko  |
| ISPV | Informační systém o průměrném výdělku |
| JČK | Jihočeský kraj |
| JMK | Jihomoravský kraj |
| KHK | Královehradecký kraj |
| KoP | Kontaktní pracoviště (ÚP ČR |
| KrP | Krajská pobočka (ˇUP ČR) |
| KVK | Karlovarský kraj |
| LBK | Liberecký kraj |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| MSK | Moravskoslezský kraj |
| NSD | Nepojistné sociální dávky |
| NSK | Národní soustava kvalifikací |
| NSP | Národní soustava povolání |
| OLK | Olomoucký kraj |
| OP Z | Operační program Zaměstnanost |
| OZP | Osoby se zdravotním postižením |
| p. b. | Procentní bod |
| PBK | Pardubický kraj |
| PLK | Plzeňský kraj |
| PNO | Podíl nezaměstnaných osob |
| PRA | Hl. m. Praha |
| PS PČR | Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky |
| PvN  | Podpora v nezaměstnanosti |
| Q | Čtvrtletí |
| RIP | Regionální individuální projekt (projekty OPZ realizované krajskými pobočkami ÚP ČR |
| SČK | Středočeský kraj |
| SŠ | Střední škola, středoškolské vzdělání |
| SUIP | Státní úřad inspekce práce |
| SÚPM | Společensky účelné pracovní místo (§ 113 ZoZ) |
| ULK | Ústecký kraj |
| UoZ | Uchazeč o zaměstnání |
| UoZ/VPM | Počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné hlášené pracovní místo |
| ÚP ČR | Úřad práce České republiky |
| VDTP | Vzdělávání a dovednosti pro trh práce – projekt UP ČR zaměřený na podporu a realizaci rekvalifikací a poradenství |
| VPM | Volné pracovní místo |
| VPP | Veřejně prospěné práce (§112 ZoZ) |
| VŠ | vysoká škola, vysokoškolské vzdělání |
| VŠPS | Výběrové šetření pracovních sil |
| VÚPSV | Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i |
| VYS | Kraj Vysočina |
| ZLK | Zlínský kraj |
| ZoZ | Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (rovněž jako „zákon o zaměstnanosti“) |
| ZŠ | Základní škola, základní vzdělání |
|  |  |
| **Poznámka** | *Není-li uvedeno jinak, pak k vypracování analýzy jsou použita data MPSV, resp. UP ČR. Statistické informace o trhu práce jsou zveřejňovány na Integrovaném portále MPSV na adrese:* [*http://portal.mpsv.cz/sz/stat*](http://portal.mpsv.cz/sz/stat) |

# Manažerské shrnutí

Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, průběžná zpráva – stav k 31. 12. 2017 (dále jen také jako „Analýza“) je vypracována na základě usnesení vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016 o Analýze nabídky a poptávky na trhu práce. Průběžná zpráva – stav k 31. 12. 2017 se sestává z 3 částí. **Část A** se věnuje rozboru nabídky a poptávky na trhu práce, zejména s ohledem na strukturu uchazečů o zaměstnání a požadavky trhu práce vyjádřené strukturou hlášených volných pracovních míst. **V části B** je detailněji proveden rozbor dlouhodobé nezaměstnanosti, ta sice v posledních obdobích významně klesá, nicméně nadále je příčinou bránící vyšší nivelizaci mezi nabídkovou a poptávkovou stranou trhu práce. Poslední **část C** je věnována popisu plnění opatření vymezených v Analýze nabídky a poptávky na trhu práce, schválené usnesením vlády č. 1127/2016. Níže uvádíme shrnutí nejzásadnějších bodů Analýzy:

* Ve 2. polovině roku 2017 pokračoval příznivý trend na trhu práce vyznačující se poklesem počtu uchazečů o zaměstnání. Jejich počet meziročně klesl o více jak 100 000 k 31. 12. 2017 z počtu 381 373 na 280 620 osob. Podíl nezaměstnaných osob ke stejnému datu klesl na 3,8 %.
* Souběžně pokračoval růst volných pracovních míst, jejich počet k 31. 12. 2017 dosáhl hodnoty 216 629, což tedy znamená, že ke konci roku 2017 se o jedno volné pracovní místo ucházelo 1,3 uchazeče o zaměstnání.
* Český trh práce se nachází hluboko pod přirozenou mírou nezaměstnanosti a ve stavu nedostatku volné pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání, zejména v některých profesích a regionech.
* Na trhu práce jsou však nejvíce žádaná povolání s nízkými požadavky na kvalifikaci, zejména mezi nově hlášenými pracovními místy, a v pomocných a nekvalifikovaných profesích.
* Problém s obsazováním pracovních míst je patrný zejména v řemeslnických profesích a v případě vysocekvalifikovaných profesí (specialisté), přestože z pohledu kvalifikační struktury se tyto profese vyznačují nadprůměrným počtem uchazečů o zaměstnání na volné pracovní místo.
* Příznivá situace na trhu práce se projevuje ve zlepšení postavení znevýhodněných osob na trhu práce, klesá dlouhodobá nezaměstnanost, a to jak v absolutních číslech, tak v relativních ukazatelích.
* Se vznikem dlouhodobé nezaměstnanosti souvisejí zejména vyšší věk, nízké vzdělání a zdravotní stav, všechny tyto skupiny jsou mezi uchazeči o zaměstnání evidovanými déle než 12 měsíců zastoupeni nadprůměrně. S dlouhodobou nezaměstnaností je rovněž spojen vznik hmotné nouze a související pobírání příslušných dávek. Problémem se čím dál více stávají exekuce.
* Z navržených 17 opatření, které mají přispět k vyššímu souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a maximálnímu využití dostupné pracovní síly v podobě uchazečů o zaměstnání bylo k 31. 12. 2017 5 opatření splněno, 5 opatření plněno průběžně a 7 opatření řešeno.

# Analýza nabídky a poptávky

## Situace na trhu práce k 31. 12. 2017

K 31. 12. 2017 evidoval Úřad práce České republiky (ÚP ČR) **280 620 uchazečů o zaměstnání** (UoZ), což bylo o 15 151 osob více než v listopadu 2017, zároveň však o 100 753 osob méně než koncem prosince 2016. I přes sezónní vliv projevující se ukončováním některých prací v průběhu zimních měsíců pokles počet uchazečů o zaměstnání o 16 819 osob oproti konci června 2017. Podíl nezaměstnaných osob (PNO) činil 3,8 %, což bylo o 1,4 p. b. méně než ve stejném období roku 2016 a o 0,2 p. b. méně než v červnu 2017 (datum poslední průběžné zprávy).

Zároveň bylo koncem prosince 2017 hlášeno celkem 216 629 volných pracovních míst (VPM), tj. o 84 133 více než v prosinci 2016 a o 33 129 více než v červnu 2017, což i přes sezónní vlivy byla doposud nejvyšší sledovaná hodnota. **V průběhu celého 2. pololetí roku 2017 vykazoval český trh práce rekordní hodnoty, a to jak v počtu hlášených volných pracovních míst**, jejichž počet kontinuálně narůstá, **tak historicky nejnižších počtů evidovaných uchazečů o zaměstnání.** Na jedno volné pracovní místo připadalo v prosinci 2017 1,3 uchazeče o zaměstnání a **český trh práce se tak významně nachází pod přirozenou mírou nezaměstnanosti** (a to cca o 2 až 2,5 p. b.).[[1]](#footnote-1)

Přes tyto pozitivní trendy jsou však zřetelné rozdíly mezi jednotlivými regiony ČR, a to i přestože lze pozitivní trend snižování nezaměstnanosti sledovat dlouhodobě na území celé ČR. Na regionální disproporce poukazuje níže uvedená Tabulka 1.

Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 31. 12. 2017 v krajích ČR

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kraj** | **PNO (%)** | **Počet UoZ** | **Počet VPM** | **UoZ/VPM** |
| Hl. m. Praha | 2,3 | 21 787 | 42 380 | 0,5 |
| Středočeský kraj | 3,2 | 29 370 | 30 321 | 1,0 |
| Jihočeský kraj | 3,1 | 14 112 | 13 833 | 1,0 |
| Plzeňský kraj | 2,6 | 10 517 | 20 396 | 0,5 |
| Karlovarský kraj | 3,5 | 7 488 | 6 503 | 1,2 |
| Ústecký kraj | 5,4 | 31 522 | 10 808 | 2,9 |
| Liberecký kraj | 3,8 | 11 861 | 8 674 | 1,4 |
| Královehradecký kraj | 2,7 | 10 483 | 8 816 | 1,2 |
| Pardubický kraj | 2,8 | 10 152 | 19 953 | 0,5 |
| Kraj Vysočina | 3,8 | 12 992 | 7 475 | 1,7 |
| Jihomoravský kraj | 4,6 | 37 290 | 16 826 | 2,2 |
| Olomoucký kraj | 4,3 | 19 519 | 8 696 | 2,2 |
| Zlínský kraj | 3,4 | 14 040 | 7 975 | 1,8 |
| Moravskoslezský kraj | 5,8 | 49 487 | 13 973 | 3,5 |
| **Česká republika** | **3,8** | **280 620** | **216 629** | **1,3** |

Stejně jako v minulosti je situace na trhu práce nejméně příznivá v Moravskoslezském a Ústeckém kraji, a to i přes významné zlepšení. Třetí strukturálně postižený region – Karlovarský kraj však v základních ukazatelích vykazuje velmi příznivý vývoj a např. v podílu nezaměstnaných osob i v počtu uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo dosáhl lepší hodnoty než je celorepublikový průměr.

Z tabulky je však rovněž patrné, že velká část krajů se potýká s citelným nedostatkem dostupné pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání, když v 5 krajích je evidováno méně či stejné množství uchazečů o zaměstnání jako pracovních míst (v polovině roku 2017 to byly 3 kraje).

## Poptávka po pracovní síle

Počet hlášených volných pracovních míst kontinuálně narůstá od prosince 2013 a od dubna 2017 každý měsíc dosáhne nového historického maxima (do té doby maximum v dubnu 2008 152 267 VPM). V průběhu roku 2017 vzrostl počet VPM o 63,5 %. Oproti 1. pololetí 2017 však v průběhu 2. pololetí 2017 došlo k významné změně ve struktuře VPM podle doby jejich neobsazenosti**, když vzrostl podíl dlouhodobě neobsazených VPM**. K 31. 12. 2017 tak bylo déle než 6 měsíců neobsazeno 43,2 % hlášených pracovních míst, což je více než ve stejném období roku 2016. Z bližšího rozboru, resp. významného nárůstu podílu pracovních míst neobsazených v rozpětí 6 – 12 měsíců, lze usoudit, že nemalou část pracovních míst hlášených v závěru 1. pololetí 2017 se doposud nepodařilo obsadit.

Tabulka 2 Podíly VPM podle doby neobsazenosti

|  |
| --- |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 31. 12. 2017** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 216 615 | 87 229 | 35 876 | 45 295 | 48 215 |
| podíl | 100 % | 40,3 % | 16,5 % | 20,9 % | 22,3 % |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 6. 2017** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 183 499 | 88 479 | 31 623 | 26 935 | 36 462 |
| podíl | 100 % | 48,2% | 17,2% | 14,7% | 19,9 % |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 31. 12. 2016** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 132 495 | 53 940 | 23 093 | 29 421 | 26 041 |
| podíl | 100 % | 40,7 % | 17,4 % | 22,2 % | 19,7 % |

Na velmi vysokou poptávku po pracovní síle a specifické postavení v tomto ohledu České republiky v rámci EU poukazuje rovněž indikátor **míra volných pracovních míst[[2]](#footnote-2)** EUROSTATem. Ve 4. čtvrtletí dosáhla hodnoty 4,4 %[[3]](#footnote-3). Ve 3. čtvrtletí, ve kterém je možné mezinárodní srovnání, činila 4,2 %, přičemž průměr v rámci EU 28 byl 2,0 %. Druhá v pořadí byla Belgie s 3,6 % následovaná Německem s 2,7 %. Dlouhodobější čtvrtletní vývoj tohoto ukazatele zobrazuje Tabulka 3.

Tabulka 3 Vývoj míry pracovních míst ČR, EU28 (v %)[[4]](#footnote-4)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2016 | 2017 |
| čtvrtletí | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 1Q | 2Q | 3Q |
| ČR | 2,5 | 2,9 | 3,1 | 3,1 | 3,1 | 3,7 | 4,2 |
| EU28 | 1,8 | 1,8 | 1,7 | 1,8 | 1,9 | 2,0 | 2,0 |

Je tedy patrné, že **ve srovnání s EU je v ČR více jak dvojnásobně vyšší podíl neobsazených pracovních míst a rovněž dynamika jejich nárůstu byla v letech 2016 a 2017 výrazně vyšší než v rámci unie.**

### Struktura VPM podle zaměstnání

Následující graf zobrazuje počet hlášených VPM a jejich strukturu podle doby neobsazenosti podle hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO.

Graf č.: 1 Struktura neobsazenosti VPM podle hl. tříd zaměstnání (k 31. 12. 2017)

Graf č.: 1 (výše) zobrazuje jak počty hlášených VPM podle hl. tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO k 31. 12. 2017, tak rovněž strukturu VPM v těchto hl. třídách dle doby neobsazenosti. V průběhu 2. pololetí 2017 se nejčastěji poptávané staly profese v hl. třídě *Obsluha strojů a zařízení, montéři*, když tyto profese zaznamenaly mezi sledovanými pololetími nárůst o zhruba 43 %, a to na 58 911 VPM (27,2 % z celkového počtu hlášených VPM) a vystřídaly v pomyslném žebříčku nejpožadovanějších *Pomocné a nekvalifikované pracovníky*, které při 51 319 VPM tvoří 23,7 % hlášených VPM. Třetí nejčastěji poptávanou skupinou zaměstnání jsou profese z hl. třídy *Řemeslníci a opraváři*, a to s počtem 43 568 VPM. U této skupiny se ale již ve struktuře podle doby neobsazenosti začíná projevovat vyšší počet dlouhodobě neobsazených VPM, když podíl pracovních míst neobsazených v této skupině po dobu více jak 6 měsíců činí 51,4 %.

V průběhu 2. pololetí 2017 se **nadále prohloubil problém s hledáním vhodné pracovní síly do profesí *Specialistů*, když podíl VPM neobsazených v této hl. třídě déle než 6 měsíců dosáhl hodnoty** **55 %**, přičemž více jak 12 měsíců bylo neobsazeno téměř 31 % hlášených VPM v této hl. třídě. Jedná se však o profese, které mají v objemu volných pracovních míst nižší zastoupení, a to se zhruba 6,6 %.

Na obtížnější obsazování pozic specialistů a řemeslníků ukazuje i následující Graf č.: 2 porovnávající změnu struktury hlášených VPM v závislosti na době jejich neobsazenosti. S rostoucí dobou neobsazenosti se totiž snižuje podíl profesí s požadavky na nižší kvalifikaci (pomocní pracovníci, obsluha zařízení, montéři) a naopak narůstá podíl řemeslníků a specialistů.

Graf č.: 2 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazenosti

Výše uvedený graf rovněž ukazuje, že nadále tvoří nejvýznamnější část mezi nově hlášenými VPM pracovní místa s nižšími požadavky na kvalifikaci, což je obdobné jako v 1. pololetí 2017. Při srovnání se stavem k 30. 6. 2017 byl v závěru roku tento trend mírně dokonce posílen, když podíl pomocných profesí a obsluhy zařízení a montérů na nově hlášených VPM vzrostl z 52 % na zhruba 57,5 %.

### Struktura VPM podle vzdělání

V průběhu 2. pololetí roku 2017 pokračoval trend zvyšování podílu VPM s požadavkem na nízké, tj. základní, vzdělání. Zatímco k 30. 6. 2017 tvořil 47,8 %, **k 31. 12. 2017** **činil podíl VPM s požadavkem na základní vzdělání 53,7 %** a absolutně se tak jednalo o 116 273 pracovních míst. Meziročně, tj. oproti stavu ke konci roku 2016, vzrostl podíl této skupiny na hlášených VPM o 10 p. b. Přitom se zároveň jedná o pracovní místa, která mají výrazně dominantní zastoupení mezi nově hlášenými VPM, když 64,5 % VPM neobsazených méně jak 3 měsíce tvoří VPM bez požadavku na vzdělání či s požadavkem na alespoň základní vzdělání. **Naopak s dobou neobsazenosti vzrůstá zastoupení pracovních pozic s požadavkem na vysokou kvalifikaci (vysokoškolské vzdělání)**, kdy 1/3 hlášených VPM pro vysokoškoláky je neobsazena dále než 12 měsíců, nicméně jedná se o méně poptávanou skupinu pracovních míst (v celkovém počtu VPM zhruba 3 %). Strukturu VPM podle požadavku na vzdělání zobrazuje Graf č.: 3.

S problémem nedostatku kvalifikované pracovní síly, zejména v řemeslných zaměstnáních, pak koreluje nárůst podílu VPM s požadavkem na vyučení s dobou neobsazení VPM. **Oproti 1. pololetí 2017 se tak prohloubil problém s obsazováním VPM s požadavkem na střední odborné vzdělání v učňovských oborech**, když podíl VPM neobsazených déle jak 12 měsíců v této skupině vzrostl o 6 p. b. z hodnoty 20,9 % na 26,9 %. Přitom  **VPM s požadavkem na střední odborné vzdělání s vyučením jsou druhou nejpočetnější skupinou mezi poptávanými VPM.** Proměnu struktury VPM podle požadavku na vzdělání v závislosti na době neobsazenosti zobrazuje Graf č.: 4.

Přitom jak v případě vysokoškoláků, tak v případě vyučených, je v obou skupinách evidován relativní dostatek uchazečů o zaměstnání. V obou případech se ukazatel UoZ/VPM blíží hodnotě 2,3, přičemž celorepublikový průměr činí 1,3. Tento trend byl patrný i v 1. pololetí 2017 a poukazuje na fakt, že v těchto případech se **ne zcela shodují požadavky zaměstnavatelů s kvalifikací uchazečů o zaměstnání, popřípadě jejich požadavky na zaměstnání.**

Graf č.: Struktura VPM podle vzdělání



Graf č.: 4 Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti (31. 12. 2017)

Z pohledu VPM určených pro specifické skupiny uchazečů o zaměstnání je situace dlouhodobě velmi příznivá v případě pracovních míst vhodných pro absolventy či mladistvé. Těch k 31. 12. 2017 UP ČR evidoval 55 953, přičemž uchazečů o zaměstnání v této skupině bylo evidováno 11 440 (z toho absolventů 8 151), na jednoho absolventa či mladistvého v evidenci UP ČR tak připadalo téměř 5 volných pracovních míst (tj. 0,2 UoZ/VPM, v předchozím období to bylo 0,25). Jako vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP) bylo hlášeno celkem 13 022 VPM, což při evidování 46 009 UoZ se zdravotním postižením znamenalo, že o jedno pracovní místo vhodné pro tyto osoby se ucházelo 3,5 OZP. I v případě této skupiny tedy v průběhu 2. pololetí 2017 došlo ke zlepšení situace.

### Výdělky

**Zvyšující se konkurence mezi zaměstnavateli při zajišťování pracovní síly se pozitivně odráží na růstu průměrných výdělků.** Podle MPSV[[5]](#footnote-5) činila za 1. až 3. čtvrtletí 2017 průměrná mzda 28 761 Kč, což je o 1 761 Kč více než v předešlém roce.

**Podle Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) činila v 1. pololetí 2017 průměrná mzda 30 317 Kč, průměrný plat pak 30 246 Kč.** V případě mzdové sféry tak meziročně (oproti 1. pol. 2016) došlo k nárůstu v průměru o 6,7 %, v případě sféry platové pak průměrný výdělek meziročně vzrostl o 7,2 %. Obdobně rostly i mediánové výdělky, ve mzdové sféře meziročně o 7,6 % na hodnotu 25 151 Kč, v platové sféře pak o 6,8 % na hodnotu 28 262 Kč. Ve mzdové sféře tak dochází k mírné nivelizaci mezi výdělky a poklesl podíl zaměstnanců pobírajících menší mzdu než je průměr, nicméně pouze mírně, o 0,4 p. b. V 1. pololetí 2017 pobíralo nižší než průměrnou mzdu 66,6 % zaměstnanců. **Relativně rychleji tak rostou zejména nižší výdělky, což je důsledkem jak zvyšování minimální mzdy, tak rovněž skutečností, že mezi nově vznikajícími pracovními pozicemi dominují spíše pracovní místa s požadavkem na nižší vzdělání a tedy s nižším výdělkem** (viz předcházející kapitola).

Naopak v platové sféře došlo k mírnému rozevření nůžek mezi vyššími a nižšími platy, když podíl zaměstnanců pobírajících nižší než průměrný plat stoupl o 0,5 p. b. z hodnoty 59,9 % na hodnotu 60,4 % .

Pozitivně lze hodnotit, že **meziročně relativně rychleji rostlo ohodnocení žen oproti mužům, nicméně tento mírný rozdíl není dostatečný k vyrovnání úrovně odměňování mužů a žen** a tedy k výraznějšímu snižování tzv. gender pay gap (GPG). Ten v 1. pololetí 2017 činil ve mzdové sféře v případě mediánu 20,2 %, v případě průměru 23,1 %. V platové sféře bylo tempo růstu výdělků prakticky genderově vyrovnané, GPG u mediánového platu činil 13,5 %, u průměrného pak 17,4 %.

Aktuálně (počátek března 2018) byla zveřejněna data ČSÚ k průměrným výdělkům za 4. čtvrtletí 2017. Metodika sběru a výpočtu dat je však odlišná a proto nejsou tyto údaje zcela porovnatelné s daty ISPV. Nicméně rovněž tato data ukazují na výraznou meziroční dynamiku růstu mezd. Dle ČSÚ tak ve 4. čtvrtletí 2017 vzrostla průměrná mzda meziročně nominálně o 8 % na 31 646 Kč, reálná mzda (ponížená o inflaci) pak o 5,3 %.

## Struktura uchazečů o zaměstnání

Stejně jako v 1. pololetí i ve 2. pololetí 2017 pokračoval pozitivní vývoj trhu práce ve smyslu snižování nezaměstnanosti jak v relativních ukazatelích, tak v celkově klesajícím počtu uchazečů o zaměstnání. Mírný nárůst počtu uchazečů o zaměstnání v prosinci 2017 je přirozeným jevem způsobeným ukončováním sezónních prací, popřípadě termínovaných pracovních poměrů ke konci kalendářního roku (projevuje se nicméně až v průběhu ledna). **Celkový počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2017 činil 280 620 osob, z čehož dosažitelných****[[6]](#footnote-6) bylo 259 929.**

### Zastoupení rizikových skupin

Úspěšnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce je kromě ekonomických faktorů, tj. aktuální poptávce po pracovní síle, určována rovněž jejich individuálními charakteristikami. Mezi rizikové faktory bránící osobám ve vstupu na trh práce patří zdravotní omezení, věk (a to na obou stranách věkového spektra), péče o dítě, nízké vzdělání, dlouhodobá nezaměstnanost spojená se ztrátou pracovních návyků a další sociální znevýhodnění, která bývají však obtížně prokazatelná a měřitelná (příslušnost k menšinám, ztráta sociálních kompetencí, sociální vyloučení, bezdomovectví, užívání návykových látek apod.). V poslední době vyvstává do popředí jako velmi rizikový faktor při vstupu na trh práce problematika exekucí. **Nicméně stávající situace trhu práce charakterizovaná rekordně vysokou poptávkou po pracovnících je velmi příznivá pro integraci znevýhodněných osob na trh práce,** zejména je-li podpořena vhodnou kompenzací znevýhodnění prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zastoupení znevýhodněných osob mezi UoZ vykresluje Tabulka 4 (absolutní počty) a Tabulka 5 (podíly).

Tabulka 4 Počty znevýhodněných UoZ v krajích (31. 12. 2017)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **kraj** | **celkem UoZ** | OZP | pečující o děti do 15 let | těhotné kojící, do 9m po porodu | do 25 let | nad 50 let | max. ZŠ | evidence nad 12 M |
|   | *12M-24M* | *nad 24M* |
|  **ČR** | **280 620** | **46 009** | **46 596** | **4 148** | **31 296** | **102 255** | **85 953** | **94 512** | ***29 101*** | ***65 411*** |
| Praha | 21 787 | 2 169 | 2 464 | 208 | 1 873 | 7 085 | 4 583 | 6 574 | *2 559* | *4 015* |
| SČK | 29 370 | 4 365 | 5 516 | 451 | 3 522 | 10 378 | 8 686 | 9 214 | *3 011* | *6 203* |
| JČK | 14 112 | 2 564 | 2 217 | 225 | 1 609 | 5 231 | 3 696 | 3 121 | *1 187* | *1 934* |
| PLK | 10 517 | 2 195 | 1 817 | 182 | 1 128 | 4 056 | 3 159 | 2 692 | *816* | *1 876* |
| KVK | 7 488 | 899 | 1 518 | 142 | 838 | 2 797 | 3 976 | 2 746 | *689* | *2 057* |
| ULK | 31 522 | 5 447 | 5 929 | 534 | 4 015 | 10 766 | 15 065 | 12 838 | *3 718* | *9 120* |
| LBK | 11 861 | 1 898 | 2 280 | 185 | 1 515 | 3 962 | 3 986 | 3 729 | *1 257* | *2 472* |
| KHK | 10 483 | 1 887 | 1 589 | 105 | 1 349 | 3 768 | 3 223 | 2 647 | *864* | *1 783* |
| PBK | 10 152 | 1 993 | 1 678 | 179 | 1 271 | 3 709 | 2 803 | 2 153 | *816* | *1 337* |
| VYS | 12 992 | 2 510 | 2 102 | 214 | 1 463 | 4 955 | 2 410 | 3 733 | *1 119* | *2 614* |
| JMK | 37 290 | 6 058 | 6 122 | 528 | 4 163 | 12 941 | 9 560 | 13 358 | *4 114* | *9 244* |
| OLK | 19 519 | 3 243 | 2 789 | 251 | 1 990 | 7 524 | 5 526 | 6 453 | *1 988* | *4 465* |
| ZLK | 14 040 | 2 675 | 2 566 | 245 | 1 502 | 5 464 | 2 703 | 4 122 | *1 457* | *2 665* |
| MSK | 49 487 | 8 106 | 8 009 | 699 | 5 058 | 19 619 | 16 577 | 21 132 | *5 506* | *15 626* |
| **ženy počet** | **140 880** | **23 500** | **41 811** | **4 148** | **14 403** | **47 931** | **45 135** | **51 326** | ***16 331*** | ***34 995*** |
| podíl na sk[[7]](#footnote-7) | 50,20% | 51,08% | 89,73% | 100,00% | 46,02% | 46,87% | 52,51% | 54,31% | *56,12%* | *53,50%* |
| podíl na UoZ | 100,00% | 16,68% | 29,68% | 2,94% | 10,22% | 34,02% | 32,04% | 36,43% | *11,59%* | *24,84%* |

Tabulka 5 Podíly znevýhodněných UoZ na celkovém počtu UoZ v krajích (31. 12. 2017)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **kraj** | OZP | pečující o děti do 15 let | těhotné kojící, do 9m po porodu | do 25 let | nad 50 let | max. ZŠ | evidence nad 12 M |
|   | *12M-24M* | *nad 24M* |
|  **ČR** | **16,40%** | **16,60%** | **1,48%** | **11,15%** | **36,44%** | **30,63%** | **33,68%** | ***10,37%*** | ***23,31%*** |
| Praha | 9,96% | 11,31% | 0,95% | 8,60% | 32,52% | 21,04% | 30,17% | *11,75%* | *18,43%* |
| SČK | 14,86% | 18,78% | 1,54% | 11,99% | 35,34% | 29,57% | 31,37% | *10,25%* | *21,12%* |
| JČK | 18,17% | 15,71% | 1,59% | 11,40% | 37,07% | 26,19% | 22,12% | *8,41%* | *13,70%* |
| PLK | 20,87% | 17,28% | 1,73% | 10,73% | 38,57% | 30,04% | 25,60% | *7,76%* | *17,84%* |
| KVK | 12,01% | 20,27% | 1,90% | 11,19% | 37,35% | 53,10% | 36,67% | *9,20%* | *27,47%* |
| ULK | 17,28% | 18,81% | 1,69% | 12,74% | 34,15% | 47,79% | 40,73% | *11,79%* | *28,93%* |
| LBK | 16,00% | 19,22% | 1,56% | 12,77% | 33,40% | 33,61% | 31,44% | *10,60%* | *20,84%* |
| KHK | 18,00% | 15,16% | 1,00% | 12,87% | 35,94% | 30,75% | 25,25% | *8,24%* | *17,01%* |
| PBK | 19,63% | 16,53% | 1,76% | 12,52% | 36,53% | 27,61% | 21,21% | *8,04%* | *13,17%* |
| VYS | 19,32% | 16,18% | 1,65% | 11,26% | 38,14% | 18,55% | 28,73% | *8,61%* | *20,12%* |
| JMK | 16,25% | 16,42% | 1,42% | 11,16% | 34,70% | 25,64% | 35,82% | *11,03%* | *24,79%* |
| OLK | 16,61% | 14,29% | 1,29% | 10,20% | 38,55% | 28,31% | 33,06% | *10,18%* | *22,88%* |
| ZLK | 19,05% | 18,28% | 1,75% | 10,70% | 38,92% | 19,25% | 29,36% | *10,38%* | *18,98%* |
| MSK | 16,38% | 16,18% | 1,41% | 10,22% | 39,64% | 33,50% | 42,70% | *11,13%* | *31,58%* |
| **Srovnání (30. 6. 2017)** | **16,59%** | **18,22%** | **1,58%** | **11,21%** | **35,83%** | **31,72%** | **39,23%** | ***12,14%*** | ***27,09%*** |  |

Jak vyplývá z výše uvedených tabulek, projevuje se příznivý vývoj na trhu práce, zejména tedy v podobě vysoké poptávky po pracovní síle s nižšími požadavky na kvalifikaci, **rovněž v poklesu počtu znevýhodněných osob. Přičemž se nejedná pouze o pokles absolutního počtu, ale v řadě případů i o pokles zastoupení znevýhodněných na celkové nezaměstnanosti**, potažmo u některých skupin pouze v jejich mírném nárůstu. Patrný je tento trend zejména mezi dlouhodobě nezaměstnanými, s nízkou kvalifikací a u osob pečujících o dítě. Mírný nárůst zastoupení v celkové nezaměstnanosti byl, ovšem při souběžném poklesu v absolutních hodnotách, zaznamenán pouze u starších osob (o 0,6 p. b.).

**Z pohledu struktury uchazečů o zaměstnání panuje relativně nejhorší situace v Ústeckém kraji,** kde byly vyšší než průměrné hodnoty zaznamenány u 6 ze 7 sledovaných skupin, odráží se to mimo jiné v podílu dlouhodobě nezaměstnaných na uchazečích o zaměstnání, který činil k 31. 12. 2017 v tomto kraji 40,7 %. **Obdobná situace panovala v Karlovarském kraji**, kde zvýšené hodnoty byly rovněž zaznamenány u 6 ze 7 sledovaných skupin. Jedná se o kraj s třetí nejhorší situací z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti (po ULK a MSK, 36,7 % UoZ nezaměstnáno více jak 12 měsíců), ale zdaleka nejhorší vzdělanostní strukturou UoZ, když podíl osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním zde činil 53,1 %. Třetí strukturálně postižený kraj s dlouhodobě zvýšenou nezaměstnaností, Moravskoslezský kraj, vykazuje sice výrazně vysoké zastoupení dlouhodobě nezaměstnaností v podobě 42,7 % z uchazečů, překvapivě však vykazuje oproti průměru zvýšené hodnoty pouze u dalších dvou skupin – osob s nízkou kvalifikací a starších osob, v obou případech zhruba o 3 p. b. Nicméně jedná se o velmi početné skupiny uchazečů o zaměstnání. **Zdaleka nejlépe si v tomto ohledu vede hl. m. Praha**, které vykazuje výrazně nižší než průměrné zastoupení znevýhodněných osob na uchazečích o zaměstnání ve všech sledovaných skupinách. Srovnání krajů z hlediska zastoupení znevýhodněných skupin na UoZ viz Graf č.: 5.

Graf č.: 5 Srovnání krajů z pohledu struktury znevýhodněných UoZ (k 31. 12. 2017)[[8]](#footnote-8)

### Struktura uchazečů o zaměstnání podle doby evidence

S ohledem na přetrvávající dynamiku trhu práce pokračuje nadále **trend proměny struktury uchazečů o zaměstnání z pohledu doby jejich evidence směrem ke snižování podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob a zvyšování podílu osob s kratší evidencí.** Uchazeči evidovaní méně než 3 měsíce tvořili 35,2 %, v rozpětí 3 až 6 měsíců 16,5 %. Naopak podíl dlouhodobě evidovaných (nad 12 měsíců) poklesl na 33,7 %. Jistý vliv na této skutečnosti, zejména ve srovnání s hodnotami k 30. 6. 2017, mají sezónně ukončované práce, které zvyšují podílové zastoupení osob s kratší evidencí. Nicméně struktura podle doby evidence se tímto pozitivním směrem mění i v meziročním srovnání. **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob tak meziročně klesl o více jak 4,1 p. b. (k 31. 12. 2016 činil jejich podíl 37,8 %)** a rovněž meziročně vzrostlo zastoupení UoZ s dobou evidence do 3 měsíců, konkrétně o 4,3 p. b. Jedná se tedy o skutečně dlouhodobější trend. Vývoj struktury UoZ podle délky evidence zobrazuje Graf č.: 6, a to v posledních dvou letech za celou ČR, strukturu k 31. 12. 2017 podle krajů pak Graf č.: 7. Rozboru dlouhodobé nezaměstnanosti je věnována samostatná část B) tohoto materiálu (str. 24).

Graf č.: 6 Vývoj struktury UoZ podle doby evidence

Graf č.: 7 Struktura UoZ podle doby evidence v krajích k 31. 12. 2017

### Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání

Z pohledu vzdělanostní struktury nedošlo oproti stavu ke konci 1. pololetí 2017 k výraznějším změnám. **K nejvýraznější změně došlo u nejvíce zastoupené skupiny UoZ se středním odborným vzděláním s vyučením,** když jejich podíl mezi pololetími narostl o 2 p. b., meziročně však jen o 0,5 p. b. **Podíl této skupiny na uchazečích o zaměstnání činí 36,3 %. Druhou nejčetnější skupinou jsou UoZ s nejvýše dosaženým ZŠ, a to s podílem 30,6 %.** S ohledem na vysokou poptávku po zaměstnancích s nižším vzděláním však mírně pokleslo zastoupení této skupiny (o 1 p. b.). Vzdělanostní struktura velmi výrazně kopíruje míru zastoupení znevýhodněných osob v evidenci uchazečů o zaměstnání, což odpovídá vazbě mezi dosaženou kvalifikací a schopností uplatnit se na trhu práce. Vysoké zastoupení osob se základním vzděláním je patrné v Ústeckém a Karlovarském kraji. Specifickou vzdělanostní strukturu UoZ má hl. m. Praha, kde je významně vyšší přítomnost osob s VŠ v evidenci UoZ, naopak výrazně nižší oproti průměru je zastoupení osob se ZŠ. Vzdělanostní strukturu UoZ zobrazuje Graf č.: 8.

Graf č.: 8 Vzdělanostní struktura UoZ v krajích k 31. 12. 2017

Vzhledem k zastoupení osob se základním vzděláním a osob vyučených mezi uchazeči o zaměstnání, tak v tomto ohledu alespoň částečně koreluje struktura uchazečů o zaměstnání s poptávkou po pracovní síle, tj. strukturou volných pracovních míst podle vzdělání, neboť rovněž mezi volnými pracovními místy jsou dominující pracovní místa s požadavkem na základní vzdělání či vyučení. S ohledem na problémy při obsazování volných pracovních míst, projevující se vysokým podílem dlouhodobě neobsazených pracovních míst v hl. třídě zaměstnání *řemeslníci*, v níž lze očekávat právě požadavek na vyučení v příslušném oboru**, lze usuzovat na nesoulad mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a schopnostmi, dovednostmi a kompetencemi uchazečů o zaměstnání**, a to i přes to, že stupeň vzdělání je odpovídající.

Graf č.: 9 zobrazuje vzájemný vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce z pohledu vzdělanostní struktury. Je z něj patrné, že zaměstnavatelé nejvýznamněji poptávají nízko kvalifikované profese, přičemž poptávka téměř dvojnásobně přesahuje nabídku. K 30. 6. 2017 byly přitom v této skupině nabídka a poptávka prakticky vyrovnány, oproti tomu v případě vyučených je situace ke konci roku prakticky totožná s jeho polovinou a nedošlo u této skupiny k žádné změně.

Graf č.: 9 Počet UoZ a VPM k 31. 12. 2017 a počet UoZ/VPM (pravá osa) k 31. 12. 2017 a 30. 6. 2017 podle vzdělání



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | Bez vzdělání | L | Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou |
| B | Neúplné základní vzdělání | M | Úplné střední vzdělání s maturitou (bez vyučení) |
| C | Základní vzdělání | N | Vyšší odborné vzdělání |
| D | Nižší střední vzdělání | P | Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři |
| E | Nižší střední odborné vzdělání | R | Vysokoškolské bakalářské vzdělání |
| H | Střední odborné vzdělání s výučním listem | S | Vysokoškolské magisterské vzdělání |
| J | Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu | T | Vysokoškolské doktorské vzdělání |
| K | Úplné střední všeobecné vzdělání |  |  |

### Výkon „nekolidujícího“ zaměstnání a dosažitelní uchazeči o zaměstnání

Jednou z bariér, která byla Analýzou nabídky a poptávky na trhu práce identifikována jako limitující faktor pro vyšší harmonizaci mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, byl výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání[[9]](#footnote-9). Výkon této činnosti je umožněn z důvodu poskytnutí možnosti uchazeči o zaměstnání příležitostnou činností zlepšit své ekonomické postavení, popřípadě udržení pracovních návyků. Při dlouhodobém a soustavném výkonu takovéhoto nekolidujícího zaměstnání, však může dojít k „uzamčení“ uchazeče a zabránění jeho opětovnému návratu na trh práce. Výkon nekolidujícího zaměstnání může rovněž vést, zejména při dlouhodobějším charakteru, k výkonu takovéto činnosti v rámci šedé ekonomiky. Ve svém důsledku tak nadužívání, či přesněji zneužívání, institutu nekolidujícího zaměstnání vede na jedné straně ke zhoršení situace uchazeče o zaměstnání (výkon takovéto činnosti vzhledem ke svému rozsahu nelze označit za kvalitní a stabilní zaměstnání), tak na straně druhé „blokuje“ část disponibilní pracovní síly pro uplatnění se na trhu práce. Z tohoto důvodu bylo přikročeno k úpravě § 25, odst. 3 zákona o zaměstnanosti a tzv. nekolidující zaměstnání není možné nadále vykonávat na základě dohody o provedení práce.[[10]](#footnote-10) Přijetí této nové právní úpravy se pozitivně projevilo v poklesu vykonávaného nekolidujícího zaměstnání, a to zejména od října 2017, kdy skončilo tříměsíční přechodné období, ve kterém bylo umožněno uchazečům o zaměstnání nekolidující zaměstnání vykonávané na základě dohody o provedení práce buď ukončit či transformovat na pracovní poměr, potažmo dohodu o pracovní činnosti, anebo ukončit evidenci v evidenci uchazečů o zaměstnání. Dopady změny zobrazuje Graf č.: 10. Počty UoZ vykonávající nekolidující zaměstnání podle krajů pak ukazuje Tabulka 6.

Graf č.: 10 Vývoj počtu a podílu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání

V průběžné zprávě za 1. pololetí roku 2017 bylo poukázáno na skutečnost, že v poslední době, s tím jak klesá celkový počet uchazečů o zaměstnání, stoupá podíl tzv. nedosažitelných uchazečů o zaměstnání, tj. těch, kteří z objektivních důvodů nemohou okamžitě nastoupit do zaměstnání (z důvodu pracovní neschopnosti, účasti na rekvalifikačním kurzu, výkonu krátkodobého zaměstnání[[11]](#footnote-11) apod., viz poznámka č. 6). Tento trend pokračoval i v 2. polovině roku, absolutní počet nedosažitelných uchazečů osciloval mezi 20 až 22 tisíci uchazeči. Skupina těchto uchazečů o zaměstnání reálně snižuje objem dostupné pracovní síly. Tento nepříznivý trend byl nicméně kompenzován právě úbytkem uchazečů o zaměstnání vykonávajících nekolidující zaměstnání (nejedná se o krátkodobé zaměstnání, které je zahrnováno do nedosažitelných UoZ), a které lze jistým způsobem rovněž považovat za nedosažitelné, resp. nelze je s ohledem na výkon nekolidujícího zaměstnání považovat za osoby schopné okamžitého nástupu do zaměstnání. Objem „reálně dostupných“ UoZ se proto v 2. polovině roku zvyšoval, jak zobrazuje Graf č.: 11.

Graf č.: 11 Vývoj počtu UoZ a jejich "dosažitelnost"

Tabulka 6 Počty a podíly UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání podle krajů

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **UoZ**  | **UoZ vykonávající nekolidující zaměstnání k:** |
| **Kraj** | **celkem k:** | 30. 6. 2017 | 31. 12. 2017 |
|   | 31. 12. 2017 | počet | podíl | počet | podíl |
| Praha | 21 787 | 2 233 | 8,52% | 904 | 4,15% |
| SČK | 29 370 | 3 186 | 10,32% | 1 214 | 4,13% |
| JČK | 14 112 | 1 441 | 11,14% | 535 | 3,79% |
| PLK | 10 517 | 838 | 7,84% | 279 | 2,65% |
| KVK | 7 488 | 858 | 9,89% | 246 | 3,29% |
| ULK | 31 522 | 4 167 | 11,35% | 1 703 | 5,40% |
| LBK | 11 861 | 1 522 | 11,87% | 598 | 5,04% |
| KHK | 10 483 | 1 212 | 11,48% | 489 | 4,66% |
| PBK | 10 152 | 1 015 | 10,38% | 380 | 3,74% |
| VYS | 12 992 | 1 593 | 13,31% | 692 | 5,33% |
| JMK | 37 290 | 4 713 | 12,39% | 1 976 | 5,30% |
| OLK | 19 519 | 2 654 | 13,34% | 1 042 | 5,34% |
| ZLK | 14 040 | 1 885 | 13,22% | 794 | 5,66% |
| MSK | 49 487 | 7 991 | 14,80% | 3 394 | 6,86% |
| **ČR** | **280 620** | **35 308** | **11,87%** | **14 246** | **5,08%** |

## Porovnání nabídky a poptávky (profese)

Porovnávání nabídky a poptávky bylo v zásadě předmětem již předcházejících kapitol, níže uvádíme proto výčet nejčastěji poptávaných profesí mezi hlášenými volnými pracovními místy a taktéž nejčastěji zastoupené profese mezi uchazeči o zaměstnání. Jednoduchým ukazatelem umožňujícím získat přehled o harmonizaci mezi nabídkou a poptávkou je počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo hlášené v téže kategorii.

Mezi sledovanými obdobími poklesl počet UoZ připadajícími na 1 VPM z 1,6 na 1,3. Při meziročním srovnání je pak zřetelná vysoká dynamika trhu práce v roce 2017, neboť **ukazatel UoZ/VPM klesl mezi 31. 12. 2016 a 31. 12. 2017 z hodnoty 2,9 na zmiňovanou hladinu 1,3.** Tento trend svědčí o postupném vyčerpávání dostupné pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání (nikoliv však z celé populace v produktivním věku). **Zejména v některých profesích je citelný nedostatek vhodné pracovní síly z řad UoZ, když počet hlášených VPM převyšuje, a to mnohdy několikanásobně, počet uchazečů o zaměstnání.** Vývoj počtu UoZ/VPM podle hl. tříd zaměstnání zobrazuje **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**.

Graf č.: 12 Počet UoZ/VPM podle hl. tříd zaměstnání

Z uvedeného grafu je zřejmý nedostatek UoZ zejména mezi *řemeslníky a opraváři* a mezi *specialisty* a u *obsluhy strojů a zařízení, montéři*, na problémy při obsazování těchto pracovních míst bylo poukázáno již v kapitole 2.1. Naopak relativní dostatek pracovníků je v úřednických profesích, nicméně v případě této skupiny dochází k výraznému poklesu. Nadprůměrný počet UoZ/VPM je rovněž ve velmi poptávané skupině *pomocných a nekvalifikovaných pracovníků*.

Výše uvedené třídění dle hl. tříd zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO je však velmi hrubé a situace se v rámci jednotlivých tříd může lišit, rovněž výše uvedený graf nevypovídá o početnosti jednotlivých tříd na hlášených VPM (tu zobrazuje Graf č.: 1 na straně 4). Tabulka 7 proto uvádí výčet nejčastěji poptávaných podskupin zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO, Tabulka 8 pak nejčastěji zastoupené skupiny uchazečů o zaměstnání rovněž ve struktuře podle podskupin klasifikace CZ-ISCO.

Tabulka 7 Nejčastěji poptávaná zaměstnání podle podskupin klasifikace CZ-ISCO k 31. 12. 2017

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Profese podle CZ-ISCO** | **Poptávka po pracovní síle (volná pracovní místa)** | **UoZ/VPM** |
| kód  | text  | abs.  | rel.  |   |
|  | **Celkem** | **216 629** | **100%** | **1,29** |
| 814 | Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastů a papíru | 4 458 | 2,06% | 0,02 |
| 815 | Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků | 2 465 | 1,14% | 0,11 |
| 818 | Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení | 3 141 | 1,45% | 0,14 |
| 251 | Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací | 3 560 | 1,64% | 0,20 |
| 821 | Montážní dělníci výrobků a zařízení | 24 115 | 11,13% | 0,20 |
| 721 | Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci | 7 093 | 3,27% | 0,22 |
| 931 | Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví | 14 987 | 6,92% | 0,27 |
| 833 | Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají | 10 947 | 5,05% | 0,29 |
| 722 | Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci | 10 403 | 4,80% | 0,49 |
| 753 | Výrobci oděvů, výrobků z kůží a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech | 2 946 | 1,36% | 0,58 |
| 741 | Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení | 2 819 | 1,30% | 0,58 |
| 751 | Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci | 2 926 | 1,35% | 0,59 |
| 921 | Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství | 4 042 | 1,87% | 0,60 |
| 834 | Obsluha pojízdných zařízení | 6 795 | 3,14% | 0,76 |
| 723 | Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických) | 2 860 | 1,32% | 0,87 |
| 512 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | 6 011 | 2,77% | 0,92 |
| 712 | Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb | 2 495 | 1,15% | 1,09 |
| 422 | Pracovníci informačních služeb | 2 645 | 1,22% | 1,11 |
| 311 | Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech | 2 948 | 1,36% | 1,11 |
| 514 | Kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech | 2 510 | 1,16% | 1,16 |
| 933 | Pomocní pracovníci v dopravě a skladování | 4 074 | 1,88% | 1,50 |
| 711 | Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby | 7 494 | 3,46% | 1,58 |
| 932 | Pomocní pracovníci ve výrobě | 15 497 | 7,15% | 1,81 |
| 513 | Číšníci, servírky a barmani | 3 036 | 1,40% | 1,86 |
| 911 | Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech | 8 071 | 3,73% | 2,10 |
| 541 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy | 5 701 | 2,63% | 2,26 |
| 522 | Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách | 3 653 | 1,69% | 5,14 |
| *PZN:* | *Výčet obsahuje VPM podle skupin CZ-ISCO, jejichž podíl činí více jak 1 % z hlášených VPM, výčet celkem pokrývá 77,4 % hlášených VPM.* *Seřazeno podle počtu UoZ/VPM, červená čára odděluje podprůměrné hodnoty UoZ/VPM od nadprůměrných, tzn. od této čáry výše jsou zaměstnání s výraznějším nedostatkem UoZ než průměr za všechna zaměstnání, níže naopak zaměstnání s menším nedostatkem UoZ* |

Z výše uvedené tabulky vyplývá jako nejproblematičtější, co se týče zabezpečení dostatečného počtu vhodné pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání, podskupina klasifikace CZ-ISCO ***821 - Montážní dělníci výrobků a zařízení*,** která je jednak nejpočetnější skupinou v nabídce volných pracovních míst, přes 11 %, a zároveň na jedno VPM v této skupině připadá 0,2 uchazeče o zaměstnání. Citelný nedostatek je pak zjevný i u dalších podskupin: *721-Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci, 931-Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví, 833-Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají, 722-Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci*, které mají v nabídce VPM více jak 3% zastoupení a na 1 VPM připadá méně jak 0,5 UoZ. Naopak v případě druhé nejdominantnější podskupiny mezi nabízenými VPM, *932-Pomocní pracovníci ve výrobě*, se stále o 1 VPM uchází 1,8 UoZ, což je více než v průměru, nicméně i tak se jedná o velmi nízkou úroveň.

Tabulka 8 Nejčastěji zastoupené podskupiny klasifikace CZ-ISCO mezi UoZ k 31. 12. 2017

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Profese podle CZ-ISCO** | **Nabídka pracovní síly (uchazeči o zaměstnání)** | **UoZ/VPM** |
| kód  | text  | abs.  | rel.  |   |
|  | **Celkem** | **280 620** | **100%** | **1,29** |
| 411 | Všeobecní administrativní pracovníci | 20 109 | 7,17% | 15,18 |
| 832 | Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních) | 9 443 | 3,37% | 7,73 |
| 962 | Ostatní pomocní pracovníci | 5 775 | 2,06% | 7,69 |
| 522 | Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách | 18 794 | 6,70% | 5,14 |
| 961 | Pracovníci s odpady | 3 506 | 1,25% | 2,94 |
| 541 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy | 12 910 | 4,60% | 2,26 |
| 911 | Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech | 16 920 | 6,03% | 2,10 |
| 332 | Odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři | 3 440 | 1,23% | 1,94 |
| 513 | Číšníci, servírky a barmani | 5 647 | 2,01% | 1,86 |
| 532 | Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti | 2 821 | 1,01% | 1,84 |
| 932 | Pomocní pracovníci ve výrobě | 28 090 | 10,01% | 1,81 |
| 711 | Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby | 11 873 | 4,23% | 1,58 |
| 933 | Pomocní pracovníci v dopravě a skladování | 6 113 | 2,18% | 1,50 |
| 514 | Kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech | 2 905 | 1,04% | 1,16 |
| 311 | Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech | 3 282 | 1,17% | 1,11 |
| 422 | Pracovníci informačních služeb | 2 935 | 1,05% | 1,11 |
| 512 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | 5 522 | 1,97% | 0,92 |
| 834 | Obsluha pojízdných zařízení | 5 195 | 1,85% | 0,76 |
| 722 | Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci | 5 062 | 1,80% | 0,49 |
| 833 | Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají | 3 168 | 1,13% | 0,29 |
| 931 | Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví | 4 052 | 1,44% | 0,27 |
| 821 | Montážní dělníci výrobků a zařízení | 4 795 | 1,71% | 0,20 |
| *PZN:* | *Výčet obsahuje UoZ podle skupin CZ-ISCO s více jak 1% podílem na UoZ, celkem výčet zahrnuje 65 % UoZ, u 11,7 % UoZ CZ-ISCO zadáno na méně než 3 místa* |

V případě uchazečů o zaměstnání pak největší problém s uplatněním lze očekávat v případě zaměstnanců z řad podskupiny *411-Všeobecní administrativní pracovníci*, jejichž podíl na UoZ je 7% a o 1 VPM v této podskupině se jich uchází více jak 15. Z početnějších skupin, více jak 3% podíl na UoZ, pak následují podskupiny: *832-* *Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních), 522-Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách, 541-* *Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy* a *911-* *Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech.* Ve všech těchto podskupinách se o jedno VPM uchází více jak 2 uchazeči o zaměstnání.

## Cizí státní příslušníci na českém trhu práce

Počet cizích státních příslušníků pohybujících se na českém trhu práce v posledních letech významně narůstá, a to v souvislosti s obnoveným růstem české ekonomiky od roku 2014[[12]](#footnote-12). **Zatímco počet cizích státních příslušníků se živnostenským oprávněním je stabilní, ke konci roku 2017 se jednalo o 87 228 osob**, **rapidně vzrůstá počet zaměstnanců, tj. osob, které eviduje ÚP ČR. K 31. 12. 2017 se na českém trhu práce pohybovalo v postavení zaměstnanců celkem 472 354 cizích státních příslušníků**, což je o 89 465 osob více než ke konci roku 2016 (nárůst o 23,4 %) a o 232 112 osob více než v roce 2007.

### Cizí státní příslušníci - zaměstnanci

Většina cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců na českém trhu práce jsou občané zemí EU, a to k 31. 12. 2017 s podílem 70 %, tj. 330 530 osob. Podíl občanů zemí EU tak při souběžném nárůstu absolutního počtu podílově poklesl oproti roku 2016 o 4,4 p. b., oproti polovině roku 2017 pak o 1,6 p. b. Obecně se na růstu počtu cizích státních příslušníků-zaměstnanců podílejí právě občané EU. Výrazně v této skupině k 31. 12. 2017 (ale i v dlouhodobějším časovém horizontu) **dominují občané Slovenska s počtem 177 059 osob**, jejich počet oproti stavu k 30. 6. 2017 tak **narostl o** **11 361 osob**. Následují občané Rumunska –  39 504 osob, Polska – 39 083 osob a Bulharska – 31 528. U všech těchto skupin došlo během roku 2017 k růstu.

**Z občanů třetích zemí měli k 31. 12. 2017 dominantní zastoupení mezi zaměstnanci občané Ukrajiny, a to s počtem 81 695 osob**, kteří tak tvoří mezi zaměstnanci druhou nejpočetnější skupinu a u nichž tedy došlo oproti konci roku 2016 (54 571) k nárůstu o 49,7 %. Ostatní státní příslušníci byli zastoupeni řádově méně, tj. občané Ruska – 11 080 osob, Vietnamu – 9 805 osob, Mongolska - 4 395 osob, Moldavska - 3 726. Strukturu cizích státních příslušníků a její vývoj od roku 2004 zobrazuje Graf č.: 13.

Jak ukazuje Graf č.: 14, z dlouhodobého hlediska nejvyšší nárůst vykazuje počet občanů Slovenska. Velmi výrazný je nárůst zejména po roce 2013. Vzhledem k významnému nárůstu jiných státních příslušníků však podíl této skupiny na zahraniční zaměstnanosti v ČR od roku 2014 setrvale klesá (aktuálně 37,5 %). Počet státních příslušníků Ukrajiny rostl zejména v letech 2004 až 2008, kdy dosáhl maxima 81 tis. osob s následným poklesem. Teprve v posledních letech s obnoveným hospodářským růstem je znatelný opětovný nárůst této skupiny cizích státních příslušníků, a to velmi dynamicky. Významný je rovněž nárůst občanů Rumunska a Bulharska po vstupu těchto zemí do EU.

Graf č.: 13 Vývoj struktury cizích státních příslušníků evidovaných UP ČR (zaměstnanci) na českém trhu práce

Graf č.: 14 Vývoj počtu cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců na českém trhu práce

Většina cizích státních příslušníků pracuje ve *zpracovatelském průmyslu*, a to s podílem 30 %, přičemž podíl tohoto sektoru hospodářství zůstal v průběhu roku 2017 víceméně konstantní. Nicméně ve zpracovatelském průmyslu klesá podíl zaměstnanců pocházejících ze zemí EU, meziročně se podíl občanů EU na zahraničních pracovních ve zpracovatelském průmyslu snížil o 4,1 p. b. na hodnotu 76,4 %. Významná část cizích státních příslušníků je pak zaměstnána v sektoru *administrativních a podpůrných činností*, kde je za celkového počtu cizích státních příslušníků zaměstnáno 16,7 %. Podíl tohoto sektoru hospodářství na zahraniční zaměstnanosti v posledních letech vzrůstá. Z pohledu klasifikace zaměstnání pak dominuje dlouhodobě hl. třída zaměstnání, dle klasifikace CZ-ISCO, *pomocní a nekvalifikovaní pracovníci,* a to s podílem 31 % (oproti pol. 2017 mírný pokles zastoupení o 0,7 p. b. – může souviset s útlumem sezónních prací v zimních měsících), další dominantní třídou je *obsluha strojů a zařízení, montéři* s podílem 20,5 %. Nejvyšší zastoupení občanů třetích zemí je sledováno v hl. třídě *pracovníků ve službách a prodeji*, kde podíl občanů třetích zemí na zahraniční zaměstnanosti činí 47,2 %, naopak nejnižší zastoupení je mezi *technickými a odbornými pracovníky* (21,7 %) a *obsluhou strojů, zařízení a montéři* (22,8 %).

### VPM pro cizince

Zaměstnavateli identifikovaný nedostatek pracovní síly (ať reálný či potenciální), zejména v některých povoláních a regionech, se rovněž odráží v soustavném nárůstu počtu i podílu volných pracovních míst, která jsou vhodná pro cizince. Zatímco ještě v 1. polovině roku 2017 byl nárůst podílu takovýchto míst na celkovém počtu hlášených VPM relativně nízký (podíl VPM vhodných pro cizince na všech hlášených VPM vzrostl mezi koncem roku 2016 a závěrem 1. pol. 2017 pouze o 0,2 p. b. na hodnotu 37 %), v průběhu 2. poloviny roku 2017 došlo k významně dynamické změně. **K 31. 12. 2017 bylo jako VPM vhodných pro cizince uváděno již 47,7 % hlášených VPM**, mezi pololetími tak podíl těchto pracovních míst vzrostl o 10. p. b. Strukturu zobrazuje následující Tabulka 9 a Graf č.: 15.

Tabulka 9 VPM pro cizince (k 31. 12. 2017)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Profese podle CZ-ISCO** **K 31. 12. 2017** | **UoZ** | **VPM** | **UoZ /****VPM**  |
|  | Pro cizince (z toho) |
|  | *povol. k zaměst.*  | *zam. karta* |  *modrá karta* |
|
|
|  | **Celkem** | **280 620** | **216 695** | **103 354** | *1 001* | *101 136* | *1 217* | **1,29** |
| 0 | Zaměstnanci v ozbr. silách | 110 | 380 | 0 | *0* | *0* | *0* | 0,29 |
| 1 | Zákonodárci a řídící prac. | 3 564 | 1 717 | 923 | *20* | *786* | *117* | 2,08 |
| 2 | Specialisté | 13 271 | 14 282 | 7 949 | *20* | *6 908* | *1 021* | 0,93 |
| 3 | Techničtí a odborní prac. | 18 575 | 12 464 | 3 557 | *17* | *3 470* | *70* | 1,49 |
| 4 | Úředníci | 31 520 | 6 672 | 2 090 | *8* | *2 078* | *4* | 4,72 |
| 5 | Prac. ve službách a prodeji | 55 725 | 25 581 | 8 089 | *20* | *8 064* | *5* | 2,18 |
| 6 | Kvalifik. prac. v zem., les. a ryb. | 3 642 | 1 691 | 1 022 | *0* | *1 022* | *0* | 2,15 |
| 7 | Řemeslníci a opraváři | 33 753 | 43 579 | 22 340 | *41* | *22 299* | *0* | 0,77 |
| 8 | Obsluha strojů a zařízení | 27 141 | 58 921 | 35 031 | *59* | *34 972* | *0* | 0,46 |
| 9 | Pomocní a nekvalifik. prac. | 85 936 | 51 408 | 22 353 | *816* | *21 537* | *0* | 1,67 |
| x | Nezařazení | 7 383 | 0 | 0 | *0* | *0* | *0* | n/a |

Graf č.: 15 Podíl VPM hlášených jako vhodných pro cizince podle hl. tříd zaměstnání, porovnání s počtem UoZ/VPM (31. 12. 2017)

### Zjednodušení přístupu občanů „třetích států“ na český trh práce

V souladu se zákonem o zaměstnanosti jsou na volné pracovní pozice přednostně umísťováni uchazeči o zaměstnání – občané ČR, případně občané EU nebo občané třetích zemí, kteří mají podle zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce. Teprve pokud volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil obsadit jinak, může takové místo obsadit cizinec z tzv. třetích států, tedy i Ukrajiny.

Zájem o různá pobytová oprávnění ze strany občanů Ukrajiny mnohonásobně překračuje kapacitu zastupitelských úřadů ČR na Ukrajině. Z tohoto důvodu schválila vláda ČR dva projekty ukrajinské migrace: *Projekt Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny (dále jen „Projekt“)* a *Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny (dále jen „Režim“).* Princip spočívá v tom, že budoucí zaměstnavatel se přihlašuje do Projektu či Režimu již s vytipovanými konkrétními zaměstnanci, které následně zastupitelský úřad aktivně kontaktuje a domlouvá si s nimi napřímo termín podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. Náběr žádostí o zaměstnanecké karty pro zaměstnavatele zařazené do Projektu a Režimu je takto výrazně urychlen.

Projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“

Od 9. 11. 2015 je na základě usnesení vlády pilotně realizován projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ se stanovenou roční kvótou 500 zaměstnanců. Je určen pro specialisty, jejichž pracovní pozice je dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zpravidla zařazena do hlavních tříd 1 – 3. Žádosti o zařazení do Projektu přijímá Ministerstvo průmyslu a obchodu, pro zdravotnické profese pak Ministerstvo zdravotnictví. Jedná se většinou o specialisty IT a specialisty v oblasti prodeje a nákupu, stavební inženýry, strojírenské techniky a další. V prvním roce fungování Projektu byla roční kapacita vyčerpána ze 45,8 %. Od zahájení Projektu bylo k 29. 12. 2017 celkem 826 zařazených uchazečů.

Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny

Od 1. 8. 2016 je na základě usnesení vlády realizován „Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“, jehož cílem je urychlit příchod ukrajinských občanů pro nedostatkové profese střední a nižší kvalifikace. Režim je určený primárně pro technické profese.

Žádosti o zařazení do Režimu přijímají podnikatelské reprezentace. Vzhledem k velkému zájmu zaměstnavatelů byla původní kvóta prvního roku ve výši 3 800 žádostí v podstatě vyčerpána během prvního půl roku fungování Režimu, proto bylo dne 8. 2. 2017 na jednání vlády rozhodnuto o navýšení personální systemizace Ministerstva zahraničních věcí a Ministerstva vnitra, které ve svém důsledku umožnilo zdvojnásobit kapacitu přijímaných žádostí na bezmála 10 000 žádostí o zaměstnanecké karty ročně. Od 1. května 2018, tj. dva měsíce po navýšení systemizace Ministerstva zahraničních věcí, Ministerstva vnitra, Ministerstva průmyslu a obchodu a Ministerstva práce a sociálních věcí dojde k navýšení Režimu na 19 600 žádostí ročně.

# Analýza dlouhodobé nezaměstnanosti

Pozitivní vývoj trhu práce charakterizovaný vysokou poptávkou po pracovní síle měl v roce 2017 pozitivní dopad na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti. Osoby evidované UP ČR déle než 12 měsíců k 31. 12. 2017 tvořily 33,7 % všech evidovaných uchazečů. Meziročně, tedy oproti stejnému datu roku 2016, poklesl jak absolutní počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, tak rovněž jejich podíl na celkové nezaměstnanosti. Zatímco v evidenci UP ČR ubylo 49 651 osob s dobou evidence nad 12 měsíců, podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti se snížil o 4,1 p. b. Základní meziroční vývoj v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti uvádí Tabulka 10.

Tabulka 10 Meziroční srovnání dlouhodobé nezaměstnanosti

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Počet UoZcelkem  | Délka nezaměstnanosti | PočetVPM |
|  | 12 a více měsíců | 24 a více měsíců |
|  | počet | podíl na celk. UoZ | počet | podíl na celk. UoZ |
|   |
| 31. 12. 2017 | 280 620 | 94 512 | 33,7 % | 65 411 | 23,3% | 216 629 |
| 31. 12. 2016 | 381 373 | 144 163 | 37,8 % | 98 910 | 25,9% | 132 496 |

## Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti

MPSV ani ÚP ČR v současné době nemají k dispozici statistiku, která by umožňovala objektivně sledovat strukturu dlouhodobě nezaměstnaných osob v rozpadu podle požadovaných charakteristik. **MPSV je tak při provádění rozboru dlouhodobé nezaměstnanosti** (jakožto i detailnější rozpad struktury dalších skupin) **odkázáno na kvalifikované odhady a šetření prováděná přímo na kontaktních pracovištích UP ČR.** Přitom rozklíčování struktury dlouhodobě nezaměstnaných osob je nezbytné **pro nastavení adekvátních opatření k boji s dlouhodobou nezaměstnaností.**

S ohledem na výše uvedené nedostatky statistického zjišťování je tato část Analýzy doplněna **o výběr z databází kontaktních pracovišť UP ČR provedený v průběhu ledna** (25. 1. 2018)[[13]](#footnote-13).

**Níže uvádíme kvalifikovaný odhad dlouhodobě nezaměstnaných osob v členění na dobu evidence a skupiny na základě dat UP ČR**, a to jak absolutní počty, tak podíly znevýhodněných osob ve skupinách dle doby evidence, tj. ve skupině UoZ nezaměstnaných déle než 12 měsíců a ve skupině UoZ nezaměstnaných déle než 24 měsíců, a v rozpadu podle krajů ČR. Data zpracována na základě výběru z databází UP ČR provedeném v lednu 2018.

Tabulka 11Struktura UoZ s evidencí delší 12m (leden 2018, počty)



*PZN: U UoZ může dojít ke kumulaci znevýhodnění. Součet kategorií proto neodpovídá celkovému počtu dlouhodobě nezaměstnaných.*

Tabulka 12 Struktura UoZ s evidencí delší 12m (leden 2018, podíly)



*PZN: U UoZ může dojít ke kumulaci znevýhodnění. Součet podílů proto nemůže být roven 100 %.*

Tabulka 13 Struktura UoZ s evidencí delší 24m (leden 2018, počty)



*PZN: U UoZ může dojít ke kumulaci znevýhodnění. Součet kategorií proto neodpovídá celkovému počtu dlouhodobě nezaměstnaných.*

Tabulka 14 Struktura UoZ s evidencí delší 24m (leden 2018, podíly)



*PZN: U UoZ může dojít ke kumulaci znevýhodnění. Součet podílů proto nemůže být roven 100 %.*

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými UoZ lze vysledovat zvýšenou koncentraci osob pobírajících dávky hmotné nouze, viz následující Tabulka 15. Z ní je patrné, že téměř ½ polovina všech UoZ nezaměstnaných déle než 12 měsíců pobírá některou z dávek pomoci v hmotné nouzi, naopak mezi UoZ s evidencí kratší 12 měsíců (včetně) činí podíl osob pobírajících dávky hmotné nouze pouze cca 13,8 %.

Tabulka 15 UoZ pobírající dávky HMN (31. 12. 2017)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **UoZ celkem** | **UoZ v HMN** |
| počet | podíl | celkem | podíl na UoZ |
| **celkem** | 280 620 | 100% | 67 749 | 24,14% |
| **nad 12M** | 94 512 | 33,68% | 42 296 | 44,75% |

## Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na veřejné rozpočty

Dlouhodobá nezaměstnanost může být projevem strukturálních problémů trhu práce,jejichž dopady na veřejné finance mohou být značné. Podle dostupných studií[[14]](#footnote-14) byly dopady do veřejných rozpočtů vyčísleny **v roce 2014** na cca **207 000 Kč ročně na jednu nezaměstnanou osobu.** V tom jsou zahrnuty jak přímé výdaje státu (podpory, sociální dávky)**,** tak **významnou část tvoří výpadky veřejných financí v důsledku nevybraných daní a odvodů**. Rozpad ročních nákladů viz následující Tabulka 16.

Tabulka 16 Náklady veřejných rozpočtů na UoZ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Náklad na 1 os.** | **%** | **Vazba na dlouhodobou nezaměstnanost** |
| **Přímé náklady** | Pasivní politika zam. | 28 677 Kč | 9,3 | Obsahují zejména podporu v nezaměstnanosti. S ohledem na maximální podpůrčí dobu 11 měsíců se tento náklad **v zásadě nevztahuje na osoby dlouhodobě nezaměstnané.**[[15]](#footnote-15) |
| Aktivní politika zam. | 19 737 Kč | 6,4 | Slouží k umístění UoZ na trhu práce, v případě výplaty mzdových příspěvků je část do veřejných rozpočtů vrácena prostřednictvím odvodů a výběru daní. Výdaj vzniká pouze tehdy, je-li UoZ umístěn na některý nástroj APZ |
| Ostatní politika zam. | 13 630 Kč | 4,4 | Zejména příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP a výdaje související s výplatou mzdových nároků zaměstnanců zaměstnavatele v platební neschopnosti**. Rovněž tyto náklady nelze spojit s dlouhodobě nezaměstnanými UoZ.** |
| SSP+DHN | 44 002 Kč | 14,2 | Dávky státní sociální podpory a hmotné nouze. |
| Zdrav. pojist. | 10 140 Kč | 3,3 | Platba zdravotního pojištění, které za UoZ platí stát. |
| **Nepřímé náklady** | 91 052 Kč | 29,5 | Jedná se **výpadky veřejných financí v důsledku nevybraných odvodů a daní** v porovnání se situací, kdy by daná osoba byla zaměstnána, studie VUSPV vychází z minimalistického pohledu, tj. že UoZ se uplatní spíše v hůře placených zaměstnáních s nižším příjmem, což odpovídá i  skupině dlouhodobě nezaměstnaných osob |
| **celkem** | **207 238 Kč** |  |

### Modelový příklad

Z Tabulka 16 vyplývá, že ne všechny výpadky veřejných rozpočtů a jejich výdaje související s nezaměstnaností lze aplikovat na osoby dlouhodobě nezaměstnané. Zejména výdaje na politiku zaměstnanosti **nelze dát do přímé souvislosti s náklady na dlouhodobě nezaměstnané osoby**, neboť osoby evidované déle než 12 měsíců zpravidla nepobírají podporu v nezaměstnanosti[[16]](#footnote-16) a rovněž výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti **nelze považovat za výdaje negativní.**

**Pro posouzení objektivního vyhodnocení dopadů dlouhodobě nezaměstnaných osob byl zvolen modelový příklad**. Z výše prezentovaného odhadu struktury dlouhodobě nezaměstnaných osob lze za takovouto osobu nejčastěji považovat:

* uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP ČR déle než 12 měsíců,
* staršího 55 let, s nejvýše dosaženým základním vzděláním,
* který je zároveň osobou v hmotné nouzi.

Vzhledem k délce nezaměstnanosti není vyplácena podpora v nezaměstnanosti, osoba není v tomto případě aktuálně podporována z aktivní politiky zaměstnanosti a nevytváří náklady na jiná opatření na politiku zaměstnanosti (příspěvek pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP, insolvence). Za těchto předpokladů budou roční **dopady dlouhodobě nezaměstnané osoby do veřejných rozpočtů celkem 173 693 Kč ročně.** Struktura dopadů viz Tabulka 17.

Tabulka 17 Modelový výpočet dopadů dlouhodobě nezaměstnaného na veřejné rozpočty

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **popis** | **částka** | **výpočet** |
| **výpadky příjmu státního rozpočtu** | **89 580 Kč** | *Základem výpočtu je výše 1. kvartilu mezd (25 % zaměstnaných má nižší příjem než uvedené hranice) osob s nejvýše dosaženým ZŠ vzděláním. Ten v 1. pololetí 2017. činil 14 704 Kč[[17]](#footnote-17), neboť u dlouhodobě nezaměstnaných osob lze očekávat, že v případě zaměstnání by se jejich mzda pohybovala spíše pod úrovní mzdy mediánové, přičemž poměr mezi celkovým mediánem a mediánem starších osob (50 – 59 let) činil 0,965. Výpadek počítán jako rozdíl mezi „superhrubou“ mzdou**a čistou mzdou (bezdětná osoba, manžel/ka s příjmem nižším než 68 000 Kč ročně) krát 12 měsíců.* |
| **platba zdrav. pojištění** | **11 040 Kč** | *V roce 2017 platba za státního pojištěnce 920 Kč krát 12 měsíců* |
| **dávky pomoci v hmotné nouzi** | **73 073 Kč** | *Jedná se o celkovou částku součtu vyplacených dávek pomoci v hmotné nouzi (součet objemu finančních prostředků vyplacených na příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádnou okamžitou pomoc) vydělenou průměrným počtem příjemců těchto dávek, předběžné počty za rok 2017 (v lednu 2018 dosud neuzavřeny statistiky za rok 2017.* |

## Skupiny uchazečů o zaměstnání ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

### Zastoupení skupin

Doba evidence je jedním z objektivních ukazatelů, který indikuje, zda konkrétní osoba má skutečně reálný problém s uplatněním se na trhu práce, a to lhostejno, zda objektivní či subjektivní povahy. Přestože schopnost uplatnit se na trhu práce a nalézt vhodné pracovní uplatnění je do značné míry dána individuálními charakteristikami, schopnostmi a motivací každé osoby v daném čase a prostoru, existují na trhu práce skupiny, u nichž na základě dlouhodobých rozborů struktury uchazečů o zaměstnání lze předpokládat zhoršené možnosti uplatnění. To mimo jiné předjímá i zákon o zaměstnanosti, a to konkrétně v § 33. Ten UP ČR určuje věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání osobám, které jsou při vstupu na trh práce znevýhodněny z důvodu věku, zdravotního stavu, péče o dítě či z jiného vážného důvodu. Zpravidla se jedná o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou mladší 25 let (popřípadě 30 let), zejména absolventi, dále osoby starší 55 (popřípadě 50) let, OZP, osoby pečující o dítě do 15 let věku či o jinou závislou osobu, osoby s nízkou kvalifikací, osoby v hmotné nouzi či osoby s exekucí a osoby s jiným sociálním znevýhodněným (osoby, které opustily zařízení výkonu trestu odnětí svobody, resp. osoby se záznamem v rejstříku trestů, osoby z jiného sociokulturního prostředí, včetně národnostních menšin, osoby bez domova, drogově závislí apod.).

Tabulka 18 Podíly znevýhodněných UoZ podle délky evidence

|  |  |
| --- | --- |
|  | znevýhodněné skupiny |
| podíl skupiny UoZ | do 25 let | nad 55 let | exekuce | Max. ZŠ | OZP | peče o dítě |
| v celkovém počtu UoZ k 31. 12. 2017 | 11,1 % | 24,1 % | XX | 30,6 % | 16,4 % | 16,6 % |
| ve sk. s evidencí delší 12 měsíců v 12/2017[[18]](#footnote-18) | 4,8 % | 32,7 % | 20,7 % | 37,1 % | 24,9 % | 18,6 % |
| Ve sk. s evidencí delší 24 měsíců 12/201718 | 4,0 % | 34,5 % | 20,7 % | 39,3 % | 25,9 % | 17,8 % |

Graf č.: 16 Podíly znevýhodněných UoZ podle délky evidence

Na základě kvalifikovaných odhadů (viz str. 24) lze konstatovat, že **s výjimkou mladých uchazečů o zaměstnání jsou všechny výše uvedené hlavní skupiny znevýhodněných osob výrazněji zastoupeny mezi osobami dlouhodobě nezaměstnanými,** což dokládá Tabulka 18 a Graf č.: 16.

Zároveň z prezentovaných dat vyplývá**, že nejvýrazněji se na vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti podílí vysoký věk a zdravotní stav**. Výskyt starších osob mezi dlouhodobě nezaměstnanými je o 8,6 p. b., v případě OZP pak o 9,5 p. b., vyšší než v celé skupině uchazečů o zaměstnání. Riziko setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti je rovněž zvýšeno nízkým vzděláním (rozdíl o 6,5 p. b.), naopak dlouhodobá nezaměstnanost za stávajícího stavu trhu práce nevzniká u mladších věkových skupin, neboť jejich zastoupení s dobou evidence naopak významně klesá. Tato část analýzy je proto věnována zejména starším osobám a OZP, přičemž v těchto skupinách jsou zároveň výrazně zastoupeny osoby s nejvýše dosaženým základním vzděláním. Tyto tři skupiny se výrazně prolínají a dochází u nich ke kumulaci zmiňovaných hendikepů.

Dlouhodobá nezaměstnanost je dále provázána dalšími negativními jevy, k nimž se řadí zejména exekuce a hmotná nouze. **Dle odhadů je více jak 1/5 uchazečů o zaměstnání s evidencí delší 12 měsíců v exekuci[[19]](#footnote-19) a téměř 1/2 z uchazečů o zaměstnání v hmotné nouzi je nezaměstnána déle než 12 měsíců.**

Eliminaci vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti je dlouhodobě věnována zvýšená pozornost a to zejména prostřednictvím cílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, resp. opatření politiky zaměstnanosti, na rizikové skupiny osob a rovněž dalšími opatřeními (viz dále). Specifickým opatřením je pak podpora uplatňování znevýhodněných osob prostřednictvím sociálních podniků a prostřednictvím podpory těchto podniků. V současné době je realizován projekt „Podpora sociálního podnikání v ČR pokračuje“. Tento projekt cílí na vybudování a rozvoj sítě lokálních konzultantů a poradců pro sociální podniky, zejména v oblasti zvyšování kompetencí sociálních podnikatelů v podnikání (např. marketing, management, řešení krizových situací atd.) a oblastech, ve kterých jsou sociální podniky zpravidla činné.

### Starší osoby (55+)

Nezaměstnanost

* **V závěru roku 2017 evidoval UP ČR celkem 67 591 UoZ starších 55 let, což odpovídalo jejich 24,1% podílu na celkové nezaměstnanosti**, přičemž dominující je skupina osob ve věku 55 až 59 let (41 282 osob). Ve věkové skupině 55 až 59 let jsou oproti podílu na celkové nezaměstnanosti mírně více zastoupeny ženy, když jejich podíl činil 54,2 % (průměr 50,2 %). Ve věkové skupině nad 60 let pak zastoupení žen významně klesá z důvodu stále existující nižší věkové hladiny k odchodu do důchodu.
* Meziročně poklesl počet starších uchazečů o zaměstnání o 14 237 osob, jejich podíl na UoZ však meziročně vzrostl o 2,6 p. b.
* Osoby starší 55 let jsou po skupině osob s nízkým vzděláním druhou nejčastěji zastoupenou skupinou mezi dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání, dle hrubých odhadů činil v prosinci 2017 jejich podíl na uchazečích o zaměstnání s dobou evidence delší 12 měsíců 32,7 % a **48,9 % uchazečů o zaměstnání starších 55 let bylo dlouhodobě nezaměstnáno.**
* **zároveň 14 352 uchazečů o zaměstnání nad 55 let se koncem prosince 2017 ocitalo v situaci hmotné nouze, tj. 21,2 % starších uchazečů o zaměstnání.** Podíl takovýchto osob je tedy mírně nižší než celkové zastoupení osob v hmotné nouzi na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, a to o 4,4 p. b. (průměr za všechny uchazeče činí 25,6 %). U osob starších 65 let je však v situaci hmotné nouze více jak 1/3 evidovaných uchazečů o zaměstnání.

### Důvody ohrožení starších na trhu práce

Základním hendikepem při uplatnění se na trhu práce hraje u starších osob právě jejich vyšší věk, který s sebou přináší některé negativní faktory, a to jak objektivní, tak subjektivní povahy, a to jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně seniorů. Jedná se zejména o následující faktory:

Vzdělání

* Mezi starší populací je **vyšší zastoupení osob s nižší kvalifikací**, v populaci osob starších 55 až 64 let, což je pro oblast (dlouhodobé) nezaměstnanosti nejsledovanější skupina, činí podíl osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním 9,6 %, zatímco mezi 20 až 64 letými 6,6 %[[20]](#footnote-20). Dominantně se tento jev projevuje zejména u žen, kdy podíl žen s nejvýše dosaženým základním vzděláním starších 55 let činí 22,3 % na všech ženách ve stejném věku. Mezi ženami ve věku 55 až 64 let činil tento podíl 14,2 %[[21]](#footnote-21), oproti tomu u žen ve věku 20 – 64 let 7,8 %.
* Kromě nižší kvalifikace je problematická rovněž **aktuálnost kvalifikace,** a to jak ve smyslu příslušného oboru kvalifikace, tak ve smyslu, zda úroveň znalostí odpovídá soudobým potřebám a stavu technického pokroku v daných odvětvích. Projevuje se tak jak delší časový odstup od dob ukončení přípravy na povolání, tak **nízká participace zaměstnanců vyššího věku na dalším vzdělávání**. Ta je způsobována jak nižší ochotou starších osob vzdělávat se v předdůchodovém věku a učit se novým postupům, tak rovněž v nižší ochotě zaměstnavatelů investovat do vzdělávání zaměstnanců v předdůchodovém věku. **V roce 2016 se dle VŠPS účastnilo neformálního vzdělávání ve věkové skupině 55 – 64 let 4 % osob, v celé populaci 15 – 64 let to bylo 7,1 %**.

Zdravotní stav

* S narůstajícím věkem vzrůstají zdravotní problémy, které mohou ve větší či menší míře limitovat starší osoby v přístupu na trh práce a v hledání vhodného pracovního uplatnění. Jedná se zejména o vznik invalidity, zvýšenou nemocnost a obecně o snížení pracovní výkonnosti.
* Rovněž v tomto případě MPSV nedisponuje nástrojem umožňujícím stanovit podíl starších osob na počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, nicméně k prokázání tohoto faktu lze nepřímo využít statistiku nemocenského pojištění. V roce 2017 (1. až 3. čtvrtletí) **28,9 % evidovaných případů pracovních neschopností bylo ve věku nad 50 let**, rovněž s přibývajícím věkem roste průměrná doba pracovní neschopnosti, když v uváděném období byla u 50 a více letých o 16,8 dne delší než průměr (59 dnů oproti 42,2 dne). V populaci seniorů je rovněž obecně vyšší zastoupení invalidních důchodců, když v roce 2016 z celkového počtu 425 788 invalidních důchodců bylo ve věku 55 – 64 let 180 722, tj. 42,4 % invalidních důchodců bylo z řad seniorů. **Zatímco v celé populaci 15 až 64 letých byli invalidní důchodci zastoupení v roce 2016 podílem 6,1 % ve věkové skupině 55 – 64 let to bylo 13,3 %, tedy více jak dvojnásobek.**
* **S vyšší nemocností a zhoršeným zdravotním stavem pak souvisí obava zaměstnavatelů ze snížení produktivity práce starších osob.**

Blížící se důchodový věk

* Vedle výše uvedených objektivních důvodů je pro starší osoby limitující rovněž samotný fakt blížícího se odchodu do důchodu, a to čím blíže je daná osoba věkové hranici odchodu do důchodu, tím více obtížné je její uplatnění na trhu práce bez ohledu na výše uvedené objektivní faktory.
* Snižuje se motivace zaměstnavatele takovouto osobu zaměstnat, neboť v tomto případě existuje zvýšená pravděpodobnost, že v dohledné době bude muset zaměstnavatel za tuto osobu hledat náhradu.
* S ohledem na výše uvedený předpoklad snižujících se pracovních schopností vyplývajících jak z nižšího vzdělání, tak zejména ze zdravotních omezení, se v případě seniorů zvyšují obavy zaměstnavatele z možnosti ukončit pracovní poměr v souladu s pracovní legislativou v případě ztráty pracovních schopností zaměstnance z důvodu vysokého věku. V takovém případě je pro zaměstnavatele výhodnější starší osobu vůbec nezaměstnat.
* Na straně nezaměstnaných seniorů se s přibližujícím věkem odchodu do důchodu významně snižuje motivace nalézt nové pracovní uplatnění, které by mělo v tomto případě, kdy se osoba skutečně rozhodne odejít do důchodu, pouze přechodný charakter.

Subjektivní důvody

* Lze je nalézt jak na straně zaměstnanců/nezaměstnaných, tak na straně zaměstnavatelů
* V případě nezaměstnaných osob se jedná o ztrátu sebedůvěry, která může být navíc násobena opakovaným selháním při snaze nalézt si pracovní uplatnění, a pozbytí naděje na úspěch, což vede k rezignaci ve snaze hledat pracovní uplatnění a omezí se na vyčkávání vzniku nároku na důchod.
* U starších osob je rovněž zjevná nižší flexibilita, menší ochota dojíždět či přestěhovat se za prací.
* Na straně zaměstnavatelů hrají dominantní vliv mezi subjektivními faktory zejména předsudky vůči starším generacím, které vycházejí i z objektivních příčin (viz zdravotní stav a vzdělání) generalizovaných na celou populaci 55+.

Mimo výše uvedené faktory může starší osoby na trhu práce limitovat rovněž rodinné zázemí, a to zejména v **podobě zajištění péče o blízkou osobu, a to jak osobu v různých stupních závislosti** (manželé, partneři, rodiče)**, tak například i o vnoučata.** Tento jev se nazývá tzv. jevem „sendvičové generace“, kdy mezi seniory, zejména ženami, je vyšší procento osob, které se zabývají péčí jak o starší osoby, tj. zejména své rodiče, tak zajišťují péči o vnoučata. **Tento jev však nelze ze statistických dat jednoznačně podchytit.**

### Opatření pro skupinu 55+

Starším osobám je ze strany ÚP ČR věnována zvýšená pozornost, což mimo jiné ukládá UP ČR při zprostředkování zaměstnání i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně v § 33.

1.

Pasivní politika zaměstnanosti

Jako jediné skupině je **starším osobám věnována v oblasti politiky zaměstnanosti zvýšená ochrana rovněž v rámci pasivní politiky zaměstnanosti**, a to z důvodu, že dlouhodobě je předpokládáno obtížnější uplatnění této skupiny na trhu práce, a tedy delší setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Délka podpůrčí doby podpory v nezaměstnanosti je proto, podle § 43 zákona o zaměstnanosti, odstupňována v závislosti na věku dosaženém v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti:

* do 50 let, podpůrčí doba 5 měsíců
* nad 50 let a do 55 let, podpůrčí doba 8 měsíců
* nad 55 let, podpůrčí doba 11 měsíců

**K 31. 12. 2017 však ÚP ČR evidoval pouze 12,1 % osob ze skupiny uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti, které byly v evidenci 6 a více měsíců.** Absolutně se jednalo o 10 329 osob, tedy podíl uchazečů pobírajících podporu s evidencí 6 a více měsíců na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidováni 6 a více měsíců, činil 7,6 % a lze tedy dovodit**, že delší pobírání podpory v nezaměstnanosti není významným důvodem pro setrvávání v evidenci uchazečů o zaměstnání.**

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

* Starší osoby jsou dlouhodobě cílovou skupinou pro opatření aktivní politiky zaměstnanosti
* pro podporu starších osob jsou z hlediska nástrojů APZ **nejzásadnější veřejně prospěšné práce (VPP)**. Podíl starších osob (nad 55 let věku) na celkovém počtu podpořených uchazečů o zaměstnání nástrojem VPP v roce 2017 činil 26,9 %. Z toho 31,9 % bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání vedeno déle než 12 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání starší 55 let tak tvořili 8,6 % všech osob podpořených VPP.
* druhým nejčastěji využívaným opatřením APZ v případě starších osob jsou rekvalifikace**, když podíl osob nad 55 let věku činil 13,8 % ze všech uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikačních kurzů,** z toho 38,7 % bylo dlouhodobě nezaměstnáno, dlouhodobě nezaměstnané osoby starší 55 let tak činily 5,3 % všech účastníků rekvalifikačních kurzů. **Výrazně méně starší osoby využívaly tzv. zvolených rekvalifikací, když jejich podíl na celkově podpořených osobách činil jen 6,1 %** (z toho 21,9 % dlouhodobě nezaměstnaných – absolutně pouze 90 osob)**.** Zvolená rekvalifikace se však využívá zejména u osob s vyšší motivací k uplatnění se na trhu práce, jistou roli může rovněž sehrát skutečnost, že v případě zvolené rekvalifikace není uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v rekvalifikaci, což zejména u dlouhodobě nezaměstnaných osob, které již vyčerpaly podpůrčí dobu podpory v nezaměstnanosti, může být limitujícím faktorem v účasti na rekvalifikačních kurzech.
* poměrně obdobně jako v případě rekvalifikací byly starší osoby zastoupeny mezi podpořenými nástrojem společensky účelné pracovní místo vyhrazené **(SÚPM), a to s podílem 13,5 %**, **z toho však 59,2 % bylo evidováno déle než 12 měsíců, to je téměř 2x více než v případě VPP** a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči starší 55 let se na celkovém počtu osob podpořených nástrojem SÚPM podílely téměř 8 %.
* starší osoby jsou s ohledem na svůj zhoršující se zdravotní stav a vyšší podíl invalidních osob ve sledované věkové skupině častěji zastoupeny rovněž v nástrojích a opatřeních zaměřených na podporu OZP. V případě **pracovní rehabilitace se jedná o podíl 16,8 %** starších 55 let na všech podpořených osobách, v případě **chráněných pracovních míst[[22]](#footnote-22) o podíl 9,3 %**. V obou případech činil podíl dlouhodobě nezaměstnaných seniorů více jak polovinu, nicméně v absolutních číslech se jedná o zanedbatelné množství osob s ohledem na nízkou četnost využívání těchto nástrojů APZ.

### Osoby se zdravotním postižením

Druhou skupinou znevýhodněných osob, jejichž podíl na uchazečích o zaměstnání s prodlužující se dobou evidence narůstá, jsou osoby se zdravotním postižením (OZP). Zatímco v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání činí jejich podíl 16,4 % mezi dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči je jejich podíl odhadován o téměř 8,5 p. b. vyšší, a to 24,9 %. V případě nezaměstnaných nad 24 měsíců je pak podíl této skupiny ještě o 1 p. b. vyšší. Pro účely politiky zaměstnanosti, zákona o zaměstnanosti, se za tyto osoby považují nejenom OZP v různých stupních invalidity, ale rovněž osoby zdravotně znevýhodněné. Jedná se o skupinu osob, které mají objektivní bariéry při vstupu na trh práce vyplývající z jejich zdravotních omezení a které se projevují specifickými potřebami na úpravu pracoviště, pracovní asistenci a ve sníženém pracovním potenciálu. Ten však fakticky závisí zejména na typu postižení a druhu vykonávané práce. U OZP se však projevují i další negativa zdravotního omezení, která si sebou OZP nesou již před vstupem na trh práce, a to například z důvodu ztíženého přístupu ke vzdělání.

1.
2.

Nezaměstnanost

* **V závěru roku 2017 evidoval ÚP ČR celkem 46 009 OZP, což činilo 16,4 % všech uchazečů o zaměstnání.** Ve skupině OZP byly nejčastěji zastoupeny osoby v I. stupni invalidity, a to s podílem 57,6 % na všech evidovaných OZP, druhou nejčastější skupinou pak byly osoby ve II. stupni invalidity zastoupené 29,4% podílem na všech evidovaných OZP.
* Meziročně poklesl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením o 8 546 osob, jejich podíl však vzrostl o 2,1 p. b., což nasvědčuje skutečnosti, že i přes příznivý vývoj na trhu práce se OZP daří hůře uplatňovat na trhu práce.
* Z provedených odhadů počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou OZP, vyplývá, že v prosinci2017 **54,6 % nezaměstnaných OZP bylo nezaměstnáno déle než 12 měsíců**.
* **k 31. 12. 2017 evidoval UP ČR celkem 13 022 volných pracovních míst vhodných pro OZP, na jedno volné pracovní místo tak připadalo 3,5 OZP**. Pro srovnání celkově ke stejnému datu připadalo na jedno volné pracovní místo 1,3 uchazeče o zaměstnání (v případě absolventů dokonce jen 0,2). Oproti obecnému trendu je tak zřejmé, že konkurence mezi OZP při uplatňování se na trhu práce je vyšší a zájem zaměstnavatelů o tuto skupinu nižší než je obecný trend.

### Důvody ohrožení OZP na trhu práce

Zdravotní stav

* Stěžejní bariérou OZP při vstupu na trh práce je jejich zdravotní stav limitující je jak v okruhu potenciálních pracovních činností, které mohou vykonávat, tak ve specifických požadavcích na uzpůsobení pracoviště a pracovních pomůcek, ale rovněž v oblasti poskytnutí vhodné asistence a v neposlední řadě ve sníženém pracovním potenciálu.
* Problematické není jen fyzické, ale rovněž duševní postižení, nedostatek míst k pracovnímu uplatnění je registrován pro osoby se sníženou inteligencí, při tom je ve většině krajů registrován nárůst klientů s psychickými problémy nebo psychiatrickou léčbou. Z důchodové statistiky ČSSZ (počet vyplácených invalidních důchodů) vyplývá, že v posledních 5 letech, tj. mezi roky 2011 a 2016 vzrostl podíl vyplácených invalidních důchodů s diagnózou „duševní porucha a porucha chování“ z 19 % všech vyplácených invalidních důchodů na 23 %, absolutně se jedná o nárůst zhruba o 10 000 případů.

Vzdělání

* Kromě vlastního zdravotního stavu, ve vztahu k výkonu zaměstnání, se však projevují i další bariéry. Z objektivních se jedná o zpravidla nižší kvalifikaci způsobenou zhoršeným přístupem ke vzdělání, popřípadě v případě některých typů postižení rovněž v důsledku snížení schopností ke vzdělání. Podle ČSÚ[[23]](#footnote-23) je zastoupení osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním v populaci OZP starších 15 let významně vyšší než v celé populaci ČR téhož věku. V roce 2013 mělo nejvýše základní školu celkem 28 % OZP (v celé populaci ČR to bylo 17,6 %), naopak vysokoškolského vzdělání dosáhlo 7,1 % OZP.

Další faktory

* Kromě vlastního pracovního uplatnění limituje OZP jejich zdravotní stav v přístupu k zaměstnání i v dalších synergických efektech, a to např. ve vlastní fyzické dostupnosti zaměstnání, tj. např. v dojížďce, specifických nároků na bydlení a dostupnosti vhodného bydlení v takových lokalitách, které by OZP umožnily bezproblémový transfer do zaměstnání.
* Institucionární faktory – jedná se zejména o dostupnost informací o pracovním trhu a možnostech pracovního uplatnění, tyto informace musí být OZP přístupny v adekvátní podobě odpovídající jejich postižení. V případě služeb zaměstnanosti, tj. UP ČR, který hraje rozhodující roli při zprostředkování zaměstnání, je nezbytné tuto instituci vybavit a přizpůsobit s ohledem na klienty z řad OZP (bezbariérový přístup, předávání informací, kompetence pracovníků jednat s OZP).
* Na straně zaměstnavatelů se k dalším objektivním faktorům bránícím v zaměstnání OZP řadí náklady a nároky spojené s úpravou pracoviště, potažmo nároky na pracovní asistenci a objektivní obava z vyšší nemocnosti OZP a snížené pracovní schopnosti.
* Nižší flexibilita, a to rovněž s ohledem na charakter postižení, kdy v některých případech je nutný u OZP pravidelný životní režim, který zvyšuje požadavky na organizaci práce u zaměstnavatele.

Subjektivní faktory

* Stejně tak jako u starších osob, rovněž v případě OZP může docházet ke ztrátě motivace k pracovnímu uplatnění z důvodu ztráty sebedůvěry, rezignace na vedení plnohodnotného života a pracovního sebeuplatnění a ke ztrátě aktivního přístupu k vyhledávání vhodného zaměstnání. Problematické je rovněž ohrožení sociálním vyloučením a obava z přijetí v majoritní společnosti.
* Na straně zaměstnavatelů se jedná o obavu ze sníženého pracovního potenciálu a snížené pracovní výkonnosti. Přestože ztráta pracovní výkonnosti je však silně individualizovaná a závisí nejen na charakteru postižení ale zejména na charakteru postižení ve vztahu k vykonávané pracovní činnosti, bývá tento předsudek generalizován obecně na celou skupinu OZP.

V případě OZP tak dochází ke kumulaci objektivních faktorů, které sami o sobě limitují uchazeče o zaměstnání v přístupu na trh práce, a to v daleko vyšší míře, než v případě ostatních skupin uchazečů o zaměstnání. Jak vyplývá z popisu skupiny starších osob, přidává se k vlastnímu zdravotnímu znevýhodnění a z něj vyplývajících bariér při vstupu na trh práce i bariéry, které se projevují u starších osob.

### Opatření pro OZP

Stejně jako v případě starších osob, je UP ČR na základě § 33 zákona o zaměstnanosti povinen věnovat osobám se zdravotním postižením při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči. Na rozdíl od starších osob nemají OZP zvýšenou ochranu v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, **nicméně je této skupině věnována v oblasti politiky zaměstnanosti dlouhodobě zvýšená pozornost.** Politika zaměstnanosti tak disponuje uceleným systémem nástrojů a opatření specificky zaměřených k podpoře OZP na trhu práce, a to jak v oblasti podpory zaměstnávání OZP, tak v oblasti zvyšování jejich zaměstnatelnosti.

1.

Finančně podpořená pracovní místa

* Ve stávající legislativní podobě se jedná o podporu vytváření chráněného trhu práce (§ 78 zákona o zaměstnanosti), zejména o poskytování „příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ (§ 78a zákona o zaměstnanosti). **Na chráněném trhu práce je ročně podporováno zhruba 35 000 OZP, a to v objemu kolem cca 5 mld. Kč ročně.[[24]](#footnote-24)** Příspěvek je možné poskytnout pouze tomu zaměstnavateli, který je na základě dohody s UP ČR uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, k čemuž takovýto zaměstnavatel musí splnit zákonem stanovené podmínky. Cílem těchto podmínek, kromě zabezpečení hospodárnosti vynakládaných výdajů, je rovněž zabezpečení vhodných a důstojných pracovních podmínek pro OZP. Základní podmínkou je však povinnost zaměstnávat více jak 50 % zaměstnanců z řad OZP. Tento nástroj není nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti, přestože s ní má shodný cíl – pozitivně ovlivnit trh práce.
* **Pracovní místa zřízena pro OZP (bývalá chráněná pracovní místa)** – jedná se o nástroj APZ určený zejména pro zaměstnavatele, kteří nemusí být zaměstnavateli na chráněném trhu práce, ale chtějí zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Jelikož se jedná o nástroj výhradně určený pro OZP, byl jejich podíl 100 % na podpořených osobách v roce 2017. Celkový **podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou OZP, na počtu podpořených uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením činil u tohoto nástroje 58,8 %**[[25]](#footnote-25).
* **Pracovní rehabilitace** je dalším opatřením APZ specificky zaměřeným na podporu OZP, v tomto případě na zvýšení jejich zaměstnatelnosti, a to zejména formou přípravy k práci a poradenstvím. Dlouhodobě nezaměstnané OZP tvořily 39,2 % podpořených OZP v roce 2017, nicméně uvedené opatření je využíváno pouze v malém množství (v roce 2017 necelých 200 osob).
* Z dalších nástrojů APZ, které nejsou sice specificky zaměřeny na OZP, ale jichž se k podpoře OZP na trhu práce využívá, **byly OZP nejčastěji podpořeny prostřednictvím VPP**, když jejich podíl na celkově podpořených uchazečích o zaměstnání v roce 2017 činil 15,3 % (téměř 3 000 osob), z toho 31,1 % bylo vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 12 měsíců. OZP tak tvořily celkem 13 % dlouhodobě nezaměstnaných podpořených nástrojem VPP. V případě **SÚPM vyhrazených** tvořily OZP 10,4 % podpořených uchazečů o zaměstnání, přičemž z této skupiny 55,5 % (více jak 900 osob) bylo nezaměstnáno déle než 12 měsíců a OZP tak tvořily 13 % dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání podpořených nástrojem SÚPM vyhrazené.
* Významněji pak byly OZP zastoupeny v poradenských aktivitách (17,8 % podpořených), prostřednictvím příspěvku na dojížďku (17,2 % z podpořených) a v rekvalifikacích (12,1 % podpořených, z toho dlouhodobě nezaměstnaných 37,3 %).

Kromě výše uvedených opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je podpora OZP na trhu práce poskytována nepřímo prostřednictvím zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat OZP a to jak na volném, tak chráněném trhu práce. Předně se jedná o povinnost zaměstnavatele s více jak 25 zaměstnanci zaměstnávat 4 % z celkového počtu zaměstnanců z řad OZP (tzv. povinný podíl). Nečiní-li tak, je zaměstnavatel povinen odvést do státního rozpočtu finanční částku odpovídající výši 2,5 násobku průměrné mzdy za každou OZP, kterou z povinného podílu v daném roce nezaměstnal [[26]](#footnote-26). Dalším opatřením je pak poskytování slevy na dani z příjmu, a to za každou zaměstnanou osobu z řad OZP.

## Osoby v hmotné nouzi a osoby s exekucí

1.
2.

V prosinci 2017 bylo evidováno celkem 67 749 uchazečů o zaměstnání, kteří byli příjemci dávek pomoci v hmotné nouzi, tj. 24,4 % všech uchazečů o zaměstnání. Déle než 12 měsíců bylo při tom nezaměstnáno 42 296, což znamená, že 62,4 % uchazečů o zaměstnání, kteří jsou osobami v hmotné nouzi je bez zaměstnání déle jak rok.

### Důvody ohrožení na trhu práce

* U osob nacházejících se v hmotné nouzi se zpravidla kumulují další faktory související s jejich socioekonomickým postavením a často rovněž s rodinným zázemím. Častější bývá rovněž výskyt již uvedených objektivních bariér – zdravotní stav (který může rovněž souviset se špatnou životosprávou), nízké vzdělání, regionální dostupnost zaměstnání (dostatek finančních prostředků na dojížďku).
* U této skupiny osob lze předpokládat zvýšený počet exekucí, přičemž exekuční srážky jsou limitující na straně nezaměstnané osoby, když snižují její motivaci nalézt si pracovní uplatnění. V případě exekučních srážek je finální příjmová situace takové osoby stejná, jako by byla na sociálních dávkách, jestliže tyto osoby pracovat chtějí, pak zpravidla preferují např. výkon nelegálního zaměstnání, popřípadě využívají institutu nekolidujícího zaměstnání. Exekuce snižují rovněž motivaci zaměstnavatelů zaměstnat takovouto osobu, neboť administrace exekučních srážek ze mzdy zaměstnanců přináší zvýšené finanční a organizační nároky.
* Na straně nezaměstnaných osob je rovněž problémem hranice mezi příjmem sociálním a příjmem ze zaměstnání, kdy v důsledku kumulace některých dávek a způsobu jejich výpočtu mohou příjemci těchto dávek při přijetí zaměstnání, a tedy výdělku, dosáhnout nižšího čistého příjmu. Tento problém je výrazný např. ve vícečetných rodinách, kdy i přes snahu nalézt si zaměstnání může být taková osoba od pracovního uplatnění zrazována příslušníky společné domácnosti.
* U osob v hmotné nouzi je rovněž vyšší výskyt subjektivních faktorů omezujících jejich šance uspět na trhu práce, neboť v situaci hmotné nouze se častěji vyskytují osoby, u nichž dochází k sociálně patologickým jevům – alkoholismus, bezdomovectví. Nepříznivá příjmová situace se pak odráží i na dalších subjektivních charakteristikách, které však hrají svoji roli v motivaci zaměstnavatelů takovéto osoby zaměstnat – vzhled, občanské dovednosti, sociální kompetence a nevhodné společenské návyky.

### Opatření pro osoby v hmotné nouzi

**Veřejná služba -** v loňském roce byla opětovně zavedena jistá míra bonifikace v podobě zvýšení dávek příspěvku na živobytí, jestliže příjemce této dávky ve stanoveném rozsahu vykonává veřejnou službu – cílem je zvýšit motivaci příjemců sociálních dávek řešit svoji nepříznivou situaci prostřednictvím aktivního přístupu k výkonu pracovní činnosti, včetně sekundárního dopadu na cílovou skupinu v podobě získání (obnovení) pracovních a sociálních návyků.

**Nekolidující zaměstnání -** omezení možnosti výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání, které již není možné vykonávat na základě dohody o provedení práce.

**Koordinace útvarů NSD a ZAM[[27]](#footnote-27) na UP ČR.** V rámci UP ČR je při řešení situace osob v hmotné nouzi přistupováno, na základě vnitřního aktu řízení UP ČR, ke koordinované komplexní práci s takovýmito klienty a to formou spolupráce útvarů zaměstnanosti (zprostředkování zaměstnání a podpora při uplatnění na trhu práce) a nepojistných sociálních dávek (řešení sociální situace klienta). Připravována je realizace projektu VÚSPV, který bude zaměřen na nastavení metodických postupů ÚP ČR při práci s cílovou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných osob na základě koordinované a komplexní práce jak napříč útvary ÚP ČR, tak ve spolupráci s externími subjekty v sociální oblasti.

# **Plnění opatření**

Následující část Analýzy se věnuje vyhodnocení a stavu plnění opatření, která byla s cílem maximalizovat soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce přijata usnesením vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016 o Analýze nabídky a poptávky na trhu práce. Vymezeno bylo celkem 17 opatření seskupených do 4 skupin. Z toho počtu bylo k 31. 12. 2017:

* **splněno: 5 opatření**,
* **průběžně plněno: 5 opatření** – jedná se o opatření, jejichž naplnění není jednorázové, ale plní se průběžně v čase,
* **řešeno: 7** – jedná se povětšinou o opatření, která jsou částečně plněna, nicméně stále se průběžně řeší.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sk. 1 Zvýšení motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání |
| **1.1** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Veřejná služba** |  |  | **Popis** |   |   |
| Opětovné zavedení bonifikace výkonu veřejné služby s cílem aktivizovat osoby dlouhodobě nezaměstnané, resp. osoby nacházející se v hmotné nouzi s cílem podpořit uchování, resp. znovuzískání nezbytných pracovních návyků |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| Min. | Zákonem č. 367/2016 Sb., došlo k novelizaci zákona č, 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi s účinností od 1. 2. 2017. V 1. pololetí roku 2017 byly připravovány k implementaci do praxe potřebné metodické dokumenty. |
| sledované  | Uvedenou úpravou zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, došlo k opětovnému zavedení bonifikace výkonu veřejné služby osobou v hmotné nouzi. Hlavním principem novely k veřejné službě je, že dlouhodobě neaktivní osoba má nárok na příspěvek na živobytí ve výši existenčního minima (2 200 Kč). Uvedené neplatí mimo jiné pro osobu, která vykonává veřejnou službu v rozsahu alespoň 20 hodin měsíčně, ta má nárok na příspěvek na živobytí ve výši životního minima. Přičemž pokud příjemce příspěvku na živobytí odpracuje na veřejné službě alespoň 30 hodin měsíčně, zvýší se mu příspěvek na živobytí o 605 Kč (v případě jednotlivce tedy na 4 015 Kč). Až 300 Kč navíc pak mohou ještě dostat ti, kteří prokáží, že mají zvýšené náklady s hledáním zaměstnání nebo s výkonem veřejné služby (celkově až 4 315 Kč). Na změny, které jsou upraveny v novele k veřejné službě, se zaměřuje Instrukce NM4 č. 1/2017 ze dne 26. 1. 2017.V roce 2017 (stav k 31. 12. 2017) bylo ve spolupráci s UP ČR vytvořeno celkem 11 619 pozic veřejné služby, z čehož k datu 31. 12. 2017 bylo volných celkem 7 817 pozic, přičemž více jak ¼ pozic veřejné služby byla vytvořena v ULK (3 206), následoval MSK (1 621 pozic). |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.2** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Revize nekolidujícího zaměstnání** |  |  | **Popis** |   |   |
| Částečné zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci UoZ je umožněno od počátku účinnosti zákona o zaměstnanosti. Cílem bylo umožnit zachování pracovních návyků UoZ, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Z aktuálních dat vyplývá, že počet vykonávaných nekolidujících zaměstnání se zvyšuje, při tom jsou vykonávány UoZ, kteří neztratili pracovní návyky. MPSV připraví variantní řešení regulace nekolidujícího zaměstnání tak, aby byla zachována jeho funkčnost, ale zároveň došlo k eliminaci jeho negativních dopadů na zprostředkování zaměstnání. Variabilita možného řešení se pohybuje od úplného zrušení nekolidujícího zaměstnání po jeho regulaci v oblasti maximální možné odměny, rozsahu či formy využívaného pracovněprávního vztahu. |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Zákonem č. 206/2017 Sb. došlo k novelizaci zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to s účinností od 29. 7. 2017. Na základě této úpravy je tzv. „nekolidující zaměstnání“ možné vykonávat pouze na základě pracovního či služebního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti.  |
| sledované  | V průběhu 2. poloviny roku 2017 bylo ukončeno přechodné tříměsíční období (29. 7. 2017 – 28. 10. 2017) stanovené na základě bodu 1 přechodných ustanovení zákona č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve kterém nebránil výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, kterou UoZ uzavřel, v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání do dne nabytí účinnosti předmětné novely, vedení UoZ v evidenci uchazečů o zaměstnání. V tomto období mohl UoZ výkon činnosti na základě dohody o provedení práce ukončit a setrvat v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo nadále tuto činnost na základě dohody o provedení práce vykonávat, což se po uplynutí přechodného období stalo překážkou pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a tedy důvodem pro ukončení  vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.Vývoj počtu osob vykonávajících ke konci daného měsíce tzv. nekolidující zaměstnání v průběhu 2. pol. 2017: červenec – 33 475, srpen – 28 640, září – 23 184, říjen – 15 242, listopad – 14 832, prosinec – 14 246. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.3a** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Zvýšení minimální mzdy** |  |  | **Popis** |  |  |
| Odměna za vykonanou práci je primárním zdrojem motivace k akceptaci zaměstnání. V souladu s programovým prohlášením vlády proto po projednání se sociálními partnery bude vláda pokračovat v přibližování úrovně minimální mzdy vytčené hranici 40 % průměrné mzdy. Zvyšování minimální mzdy bude prováděno v závislosti na udržení konkurenceschopnosti českého hospodářství. Opatření je úzce provázáno s opatřením 1.3b. |
| stav: | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | 1. 1. 2017 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 336/2016 Sb. ke změně nařízení 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Došlo ke zvýšení minimální mzdy na 11 000 Kč/měsíc (66 Kč/hod), valorizaci sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy a zrušení nižší sazby minimální mzdy, resp. nejnižších úrovní zaručené mzdy, u poživatelů invalidních důchodů.  |
| sled. | Nařízením vlády č. 286/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ze dne 21. 8. 2017, byla s účinností od 1. 1. 2018 zvýšena minimální mzda na 12 200 Kč/měsíc (73,20 Kč/hod) a současně valorizovány i sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1.3b** | **T:** | **2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Revize dávkového systému** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV provede revizi právní úpravy dávek s ohledem na jejich možné dopady na motivaci pracovní síly akceptovat zaměstnání jako základní zdroj příjmu namísto závislosti na příjmu sociálním a to při souběžném ohledu na příjmovou stabilitu příjemců dávkové podpory |
| stav | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Byla přijata opatření více podporující tzv. pracující rodiny s dětmi. Vedle přijaté úpravy v rámci dávkového systému pomoci v hmotné nouzi (zákonem č. 367/2016 Sb.) byla přijata i novela zákona č.117/1995 Sb. (zákonem č. 200/2017 Sb.), kterou se mimo jiné zvýšila částka přídavku na dítě (o 300 Kč/měsíc) žijícího v rodině, kde alespoň jedna ze společně posuzovaných osob má příjem z výdělečné činnosti nebo určitých sociálních dávek. Flexibilnější možnost čerpání rodičovského příspěvku a zvýšení maximální měsíční hranice dávky je také zaměřena na rodiče, kteří pracují. Instrukce č. 19/2016 "Minimální standard rozsahu sociální práce na ÚP ČR v kontextu zákona č. 111/2006 Sb., účinná od 1. 1. 2017 obsahuje základní činnosti sociální práce vykonávané pracovníky ÚP ČR pro řešení situace osob v hmotné nouzi. |
| sledované  | Změny ve státní sociální podpoře, které nabývají účinnosti 1. ledna 2018, upravuje Instrukce náměstka pro řízení sekce 4 č. 20/2017 ze dne 20. 11. 2017. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.4** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Příspěvek na podporu regionální mobility** |  |  | **Popis** |  |  |
| V souladu s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti připraví MPSV návrh nástroje APZ a jeho pilotní ověření. UoZ, kteří si naleznou pracovní uplatnění mimo místo svého bydliště, bude poskytován v závislosti na vzdálenosti dojížďky finanční příspěvek. Příspěvek bude paušální, podpořená osoba jej bude moci využít na úhradu nákladů za dopravu i dalších nákladů souvisejících s dojížďkou (či přestěhováním).  |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Od 11/2016 poskytován příspěvek v celé ČR. Zároveň zaveden nový prvek - příspěvek na přestěhování. Poskytne se osobě, která se přestěhuje za zaměstnáním na vzdálenost nad 50 km a která byla v období 6 měsíců před podáním žádosti UoZ nebo zájemcem o zaměstnání ohroženým ztrátou zaměstnání v důsledku hromadného propouštění. Pracovního poměr musí trvat alespoň 6 měsíců a podpořená osoba se závazuje setrvat v zaměstnání po dobu dalších 6 měsíců. Příspěvek je paušální, jednorázový, 50 000 Kč. V roce 2016 podpořeno 644 osob. |
| sled.  | Od počátku roku 2017 do 31. 12. 2017 bylo příspěvkem na dojížďku podpořeno 2 910 osob a příspěvkem na přestěhování 100 osob. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1.5** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MSp** | spolugesce: | MPSV, MV | **povaha** | **L** |
| **Exekuce** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti a Ministerstvem vnitra navrhne opatření k řešení problematiky exekucí a jejich negativního dopadu na motivaci pracovní síly přijmout zaměstnání jako zdroj obživy. |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | V rámci projektů OPZ a činnosti ÚP ČR je podporováno dluhové poradenství a finanční gramotnost s cílem předcházet zadlužení znevýhodněných osob, a to v rámci skupinového i individuálního poradenství. Prostřednictvím projektu VDTP II je podporováno také řešení vzniklých problematických situací – např. využití nástrojů splátkového kalendáře či oznámení osobních bankrotů. Zároveň ÚP ČR participuje (v roli partnera projektu) na realizaci projektů FDV (Prokop-východ, Prokop-central), které jsou zaměřené na občanskou a finanční gramotnost. GŘ ÚP ČR v rámci opatření ke standardizaci činností ÚP ČR, KrP a KoP uložilo pro útvary zprostředkování KoP zavedení do své praxe realizaci spolupráce s občanskými poradnami na všech KoP - pro UoZ s dluhy a exekucemi. |
| sledované  | ÚP ČR v rámci své činnosti a realizace projektů podporuje poskytování informací k dluhovému poradenství a finanční gramotnosti s cílem předcházet zadlužení znevýhodněných osob. Služby jsou klientům poskytovány pomocí skupinového a individuálního poradenství. Prostřednictvím realizace projektu VDTP II je podporováno také řešení vzniklých problematických situací – např. využívání nástroje osobního bankrotu apod. ÚP ČR zároveň participuje (v roli partnera projektu) na realizaci projektů FDV (Prokop – východ, Prokop – central), které jsou ve svých klíčových aktivitách zaměřeny na zvýšení občanské a finanční gramotnosti. GŘ ÚP ČR dále v rámci standardizace činnosti jednotlivých KrP a KoP uložilo pro útvary zprostředkování KoP zavedení do praxe realizaci spolupráce s občanskými poradnami na všech KoP – pro UoZ s dluhy a exekucemi. V rámci projektů OPZ a činnosti ÚP ČR je podporováno dluhové poradenství a finanční gramotnost s cílem předcházet zadlužení znevýhodněných osob, a to v rámci skupinového i individuálního poradenství. ÚP ČR realizuje prostřednictvím svých krajských poboček celkem 52 RIP, u 41 RIP je finanční gramotnost, případně dluhové poradenství, součástí klíčových aktivit projektu. U 18 RIP je finanční gramotnost přímo součástí aktivit projektu formou odborného školení a celkem u 23 RIP je zařazena finanční gramotnost, případně dluhové poradenství, jako součást motivačního nebo poradenského programu, také je zařazována v rámci skupinového poradenství. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.6a** | **T:** | **2016/2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Podpora flexibilního zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| Odstraňování bariér (objektivních i subjektivních) bránících využívání flexibilního zaměstnávání, které svojí povahou nebude zaměstnáváním prekérním. |
| stav: | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Projednávání návrhu novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, sněmovní tisk č. 903 7. volebního období (2013-2017) bylo na 57. schůzi přerušeno usnesením č. 1701 ze dne 7. 6. 2017. V rámci nástrojů APZ je podporováno vytváření zkrácených pracovních úvazků a to formou zvýšeného mzdového příspěvku v případě, kdy zaměstnavatel na jednom pracovním místě zaměstná namísto jednoho uchazeče o zaměstnání na plný úvazek dva uchazeče o zaměstnání na kratší pracovní dobu. V roce 2016 bylo takto podpořeno 3 233. |
| sledované  | Vytváření zkrácených pracovních úvazků pro uchazeče o zaměstnání, zejména tedy pro osoby pečující o dítě či jinou závislou osobu, popřípadě osoby starší, jsou na úseku zaměstnanosti podporovány prostřednictvím parametrického nastavení příspěvků APZ na podporu vytváření pracovních míst – VPP a SÚPM. Zaměstnavatel, který na takto vytvořené či vyhrazené pracovní místo umístí dva uchazeče o zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, může v součtu obdržet vyšší mzdový příspěvek, než kdyby na takovéto místo umístil jednoho uchazeče o zaměstnání. Tzn. v případě, je-li na SÚPM zaměstnána jedna osoba činí max. výše mzdového příspěvku 13 000 Kč, budou-li však na takovémto místě zaměstnány dvě osoby (uchazeči o zaměstnání) na poloviční úvazek obdrží zaměstnavatel 2 x 9 750 Kč, tj. v součtu 19 500 Kč měsíčně. V roce 2017 bylo takto podpořeno 3 300 osob (v rámci všech nástrojů). Novelou zákona o zaměstnanosti pod č. 206/2017 Sb. došlo k prodloužení maximální doby poskytování příspěvku na vyhrazení jednoho SÚPM z 12 na 24 měsíců. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1.6b** | **T:** | **2016/2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Agenturní zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV provede revizi systému agenturního zaměstnávání, zejména v rámci zákona o zaměstnanosti s cílem zvýšit jistotu na trhu práce zaměstnanců agentur práce dočasně přidělovaných k uživatelům. |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Uveřejněno ve Sbírce zákonů jako zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. |
| sledované | Dne 29. 7. 2017 nabyla účinnosti část novely zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonů (zákon č. 206/2017 Sb.), která upravila práva a povinnosti dotčených subjektů v oblasti agenturního zaměstnávání. Cílem předmětné novely bylo zejména zvýšení odpovědnosti uživatelských subjektů za nedodržování práv dočasně přidělených zaměstnanců agenturami práce včetně ukotvení definice tzv. zastřeného zprostředkování zaměstnání. Dále byla ukotvena opatření, která posilují právní postavení dočasně přidělovaných zaměstnanců a zajišťují, aby výkon zprostředkovatelské činnosti byl vykonáván pouze seriózními agenturami práce s patřičným personálním a materiálním zabezpečením. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sk. 2 Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly) |
| **2.1** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Cílené poskytování příspěvků APZ** |  |  | **Popis** |  |  |
| Významně eliminovat tzv. „cream-off effect“ u nástrojů APZ – tzn. při poskytování příspěvků zaměstnavatelům na podporu zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání cíleně reflektovat míru znevýhodnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. APZ využívat k motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat nejvíce znevýhodněné skupiny osob (dlouhodobě nezaměstnané, kumulace hendikepů). Zvýšený zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance vytváří prostor, resp. šanci pro pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů mají zhoršené uplatnění na trhu práce a potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | APZ pomáhá v návratu na trh práce osobám, které by se vzhledem ke svému věku, vzdělání, zdravotnímu omezení či jinému znevýhodnění stěží uplatnily na trhu práce. V roce 2016 vytvořeno 21 137 míst VPP pro 22 608 UoZ, vyhrazeno 25 244 SÚPM. Příspěvek na zřízení SÚPM, včetně SÚPM-SVČ, byl v roce 2016 poskytnut na vybavení 1 964 pracovních míst pro UoZ. Nadále jsou APZ přednostně podporováni UoZ dlouhodobě nezaměstnaní či UoZ s výraznými hendikepy na trhu práce. V 1. pol. 2017 bylo vybranými nástroji APZ podpořeno: VPP – 14 024 osob, SÚPM vyhrazené - 9 315 osob, SÚPM-SVČ (zřízené za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti) – 823 osob, rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR – 6 853 osob, rekvalifikace zvolené – 3 572 osob. V lednu 2017 zahájil VÚPSV realizaci projektu Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ. Cílem projektu je prostřednictvím vyhodnocení efektů APZ se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce a nastavení průběžného systému vyhodnocování efektivity APZ, poskytnout relevantní informace o účinnosti APZ pro jednotlivé skupiny podporovaných osob a zabezpečení průběžných informací o účincích APZ. |
| sledované  | V roce 2017 bylo vybranými nástroji APZ podpořeno: VPP – 19 259 osob, SÚPM vyhrazené – 16 021 osob, SÚPM-SVČ (zřízené za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti) – 1 399 osob, rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR – 11 478 osob, rekvalifikace zvolené – 6 696 osob. S účinností od 29. 7. 2017 došlo novelizací zákona o zaměstnanosti, k prodloužení možnosti poskytovat příspěvek na vyhrazení SÚPM z 12 na 24 měsíců. Metodickým dopisem MPSV pro sjednocení postupu ÚP ČR k době poskytování příspěvku bylo upraveno, že vyhrazení jednoho SÚPM na maximální dobu 24 měsíců bude posuzováno individuálně u každého UoZ, realizováno bude pro UoZ, kteří jsou vedeni v evidenci UoZ déle než 24 měsíců, u osob s nízkou nebo žádnou kvalifikací a u osob, které jsou ohroženy sociálním vyloučením nebo jsou sociálně vyloučené (např. osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, osob po ukončení výkonu trestu odnětí svobody). Od 5. 2. 2018 je účinný nový akt řízení MPSV upravující realizaci APZ, přičemž předmětem úpravy je možnost podpořit znevýhodněné uchazeče o zaměstnání nástroji VPP a SÚPM bez podmínky minimální doby setrvávání podporované osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání – posílena preventivní složka nástrojů APZ. Prodlouženou dobu poskytování příspěvku (v rozpětí 12 až 24 měsíců) je možné využít v případě nejvíce znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob a osob s kumulací znevýhodnění. V odůvodněných případech je možné téhož uchazeče o zaměstnání podpořit nástroji opakovaně, a to i formou „prostupného“ zaměstnávání, tj. formou postupu z VPP na SÚPM. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sk. 3 Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP |
| **3.1** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Intenz. zprostřed. činnosti ÚP ČR** |  |  | **Popis** |  |  |
| Intenzivní realizace a aktivní nabídka zprostředkovatelských služeb ÚP ČR, tj. včasná a kvalitní reakce na poptávku zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. Zejména se bude jednat o organizaci cílených výběrových řízení za účelem obsazení hlášených volných pracovních míst. Výběrová řízení budou probíhat jak v prostorách ÚP ČR, tak i přímo v prostorách zaměstnavatelů. Aktivní asistence zaměstnanců ÚP ČR při výběrových řízeních přispěje k získání zpětné vazby o zájmu uchazečů o zaměstnání o pracovní uplatnění na trhu práce i o kvalitě nabídky ze strany zaměstnavatelů. Důraz bude kladen na genderovou rovnost v přístupu ke vhodnému zaměstnání. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | V prvním pol. 2017 bylo realizováno celkem 1 753 výběrových řízení, na která bylo pozváno 28 658 UoZ, z toho se 21 316 účastnilo, 3 120 VPM bylo prokazatelně obsazeno prostřednictvím těchto výběrových řízení. Řízení jsou realizovaná výhradně na základě požadavku zaměstnavatelů jak na pracovištích ÚP ČR, tak na pracovištích zaměstnavatelů. V 1. pol. 2017 ukončilo evidenci 334 689 UoZ, nebo bylo z evidence vyřazeno. Z tohoto počtu odešlo do zaměstnání 224 108 UoZ, z toho 55 645 UoZ bylo prokazatelně umístěno ÚP ČR. |
| sledované  | V roce 2017 bylo realizováno celkem 2 934 výběrových řízení, pozváno 48 319 UoZ, z toho se 36 222 účastnilo, 4 780 VPM bylo prokazatelně obsazeno prostřednictvím těchto výběrových řízení. Řízení jsou realizovaná výhradně na základě požadavku zaměstnavatelů jak na pracovištích ÚP ČR, tak na pracovištích zaměstnavatelů. V roce 2017 celkem ukončilo evidenci, nebo bylo z evidence vyřazeno 600 937 UoZ. Z tohoto počtu odešlo do zaměstnání 387 820 UoZ, z toho 92 889 UoZ bylo prokazatelně umístěno ÚP ČR |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.2** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Párování UoZ a VPM** |  |  | **Popis** |  |  |
| V rámci individuální práce s UoZ se nadále zaměřovat na vydávání konkrétních doporučenek do zaměstnání místo pouhému vydávání informací o VPM. Samozřejmě musí jít o kvalitní výběr vhodných UoZ, doporučovaných na hlášená VPM. Zde je důležitá spolupráce ze strany zaměstnavatelů spočívající v pečlivém vyplňování výsledku kontaktu UoZ se zaměstnavatelem, zejména pokud jde o zájem UoZ nastoupit do zprostředkovaného zaměstnání. Nedílnou částí zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR je spolupráce se zaměstnavateli v oblasti zveřejňování nabídek pracovních příležitostí, genderové rovnosti, pořádání burz práce a aktivní působení na pracovní sílu prostřednictvím informačních a poradenských středisek. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | V 1. pol.2017 ÚP ČR realizoval 91 seminářů pro zaměstnavatele a 46 miniburz a burz práce. Miniburzy jsou zaměřené na konkrétní profesi či odvětví, menšího rozsahu než burzy práce. Burzy nebývají omezeny rozsahem ani zaměřením. Na miniburzy a burzy práce jsou zváni především uchazeči a zájemci o zaměstnání, žáci a absolventi škol, ale i široká veřejnost. |
| Sled.  | V roce 2017 ÚP ČR realizoval 198 seminářů pro zaměstnavatele a 91 miniburz a burz práce. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.3** | **T:** | **průběžně**  | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky** |  |  | **Popis** |  |  |
| Zvýšit spolupráci v rámci ÚP ČR mezi oblastí zprostředkování zaměstnání a nepojistných sociálních dávek s cílem koordinovat činnost jak na poli politiky zaměstnanosti, tak sociální politiky. Koordinovaně identifikovat a řešit možné bariéry při vstupu na trh práce ze strany pracovní síly. |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | V polovině roku 2017 byla významná spolupráce zejména při implementaci veřejné služby do praxe, na které se podílejí obě části ÚP ČR. VÚSPV připravuje projekt "Case management", zaměřený na zefektivnění činnosti ÚP ČR ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Cílem je nastavení koordinace činností v rámci UP ČR (zaměstnanost, nepojistné sociální dávky) i s vnějšími subjekty a implementace Doporučení Komise k integraci dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce. Aktuálně dostupná data o UoZ v hmotné nouzi jsou k datu 31. 5. 2017, jejich počet činil 81 046, což činí 27,2 % z celkového počtu UoZ. Průběžně měsíčně je vyhodnocována efektivita spolupráce útvarů hmotné nouze a zprostředkování, v květnu byla učiněna nabídka vhodného zaměstnání nejméně každému 10. UoZ v hmotné nouzi, umístěno do zaměstnání UP ČR bylo 1 424 UoZ v hmotné nouzi, tj. 17 % z těch, kterým bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, rekvalifikace byla nabídnuta 839 UoZ v hmotné nouzi. Na opětovně zaváděný výkon veřejné služby (VS) u příjemců dávek pomoci v hmotné nouzi je třeba nahlížet jako na předstupeň zaměstnání VPP, SÚPM a na volném trhu práce. Hlavní využití VS spočívá v motivaci k získání pracovních návyků. Spolupráce odd. nepojistných sociálních dávek – hmotné nouze (odd. NSD – HN) a odd. zprostředkování a poradenství (odd. ZaP) slouží k zjištění informací o UoZ vedoucích k nastavení cílené zejména poradenské a zprostředkovatelské práce s UoZ, specifikace jednotlivých kroků k dosažení zvýšení jeho zaměstnatelnosti nebo přímo nástupu do zaměstnání. V rámci součinnosti KrP/KoP je důležitá průběžná a komplexní výměna informací o UoZ, efektivní a komplexní řešení situace UoZ v souvislosti s poskytovanými službami ÚP ČR prostřednictvím individuální práce. odd. NSD – HN shromáždí k vytipovaným UoZ informace vhodné pro práci s UoZ vedoucí ke zprostředkování zaměstnání. Identifikuje subjektivní důvody, bránící UoZ uplatnění na trhu práce. Např. o bydlení, exekuce (odd. NSD – HN ho seznámí s institutem tzv. nezabavitelného minima atd.), rodinné zázemí apod. Následně odd. ZaP shromáždí údaje o pracovních návycích, pracovní historii, zdravotní způsobilosti a další relevantní údaje. Při společném jednání obě odd. zhodnotí možnosti řešení situace UoZ. Vznikne-li potřeba provedení rozšířeného kontaktu s UoZ, realizuje se za účasti zástupců odd. ZaP a odd. NSD – HN. Je projednán další postup práce s UoZ – zapojení do poradenských aktivit, zařazení do rekvalifikačního kurzu, upřesnění pracovních pozic, na které bude doporučován, případně vydání konkrétního doporučení na vybranou pracovní pozici. UoZ je instruován jednotlivými kroky, které je nutné následně realizovat (např. pomoc při sepsání životopisu) a současně s následky nesplnění povinností (např. odmítnutí vhodného zaměstnání). Poté odd. ZaP zhodnotí úspěšnost UoZ na trhu práce, výsledek projednaných doporučenek sdělí odd. NSD – HN. Jedná se o sehrávání údajů mezi informačními systémy, ve kterých je zaznamenáno např. ukončení evidence, sankční vyřazení atd., zařazení do projektů organizovaných ÚP ČR a dalších aktivit jako jsou JOB kluby, skupinová, motivační, individuální a jiná poradenství atd. Na základě sdělených informací projednají obě oddělení další možná opatření např. účast v rekvalifikačních kurzech, poradenských aktivitách atd. Mezi odd. ZaP a odd. NSD – HN je zachována zpětná vazba ve vztahu k průběhu a výsledku úspěšnosti aktivit UoZ a eliminaci závislosti na dávkách pomoci v hmotné nouzi. |
| sledované | Spolupráce odd. nepojistných sociálních dávek – hmotné nouze (odd. NSD – HN) a odd. zprostředkování a poradenství (odd. ZaP) slouží k zjištění informací o UoZ vedoucích k nastavení cílené zejména poradenské a zprostředkovatelské práce s UoZ, specifikace jednotlivých kroků k dosažení zvýšení jeho zaměstnatelnosti nebo přímo nástupu do zaměstnání. V rámci součinnosti KrP/KoP je důležitá průběžná a komplexní výměna informací o UoZ, efektivní a komplexní řešení situace UoZ v souvislosti s poskytovanými službami ÚP ČR prostřednictvím individuální práce. odd. NSD – HN shromáždí k vytipovaným UoZ informace vhodné pro práci s UoZ vedoucí ke zprostředkování zaměstnání. Identifikuje subjektivní důvody, bránící UoZ uplatnění na trhu práce. Např. o bydlení, exekuce (odd. NSD – HN ho seznámí s institutem tzv. nezabavitelného minima atd.), rodinné zázemí apod. Následně odd. ZaP shromáždí údaje o pracovních návycích, pracovní historii, zdravotní způsobilosti a další relevantní údaje. Při společném jednání obě odd. zhodnotí možnosti řešení situace UoZ. Vznikne-li potřeba provedení rozšířeného kontaktu s UoZ, realizuje se za účasti zástupců odd. ZaP a odd. NSD – HN. Je projednán další postup práce s UoZ – zapojení do poradenských aktivit, zařazení do rekvalifikačního kurzu, upřesnění pracovních pozic, na které bude doporučován, případně vydání konkrétního doporučení na vybranou pracovní pozici. UoZ je instruován jednotlivými kroky, které je nutné následně realizovat (např. pomoc při sepsání životopisu) a současně s následky nesplnění povinností (např. odmítnutí vhodného zaměstnání). Poté odd. ZaP zhodnotí úspěšnost UoZ na trhu práce, výsledek projednaných doporučenek sdělí odd. NSD – HN. Jedná se o sehrávání údajů mezi informačními systémy, ve kterých je zaznamenáno např. ukončení evidence, sankční vyřazení atd., zařazení do projektů organizovaných ÚP ČR a dalších aktivit jako jsou JOB kluby, skupinová, motivační, individuální a jiná poradenství atd. Na základě sdělených informací projednají obě oddělení další možná opatření např. účast v rekvalifikačních kurzech, poradenských aktivitách atd. Mezi odd. ZaP a odd. NSD – HN je zachována zpětná vazba ve vztahu k průběhu a výsledku úspěšnosti aktivit UoZ a eliminaci závislosti na dávkách pomoci v hmotné nouzi. Aktuálně dostupná data o UoZ v hmotné nouzi jsou k datu 31. 12. 2017, jejich počet činil 67 749, což činí 24,14 % z celkového počtu UoZ. Ve srovnání s pol. 2017 se jedná o snížení o 3,11%, respektive o zhruba 13,5 tis. UoZ v hmotné nouzi. Průběžně měsíčně je vyhodnocována efektivita spolupráce útvarů hmotné nouze a zprostředkování.Osoby evidované na ÚP ČR jako UoZ jsou často osobami pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Ve spolupráci s útvary zaměstnanosti bylo nezbytné se na tyto osoby více zaměřit a věnovat jim zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Pro efektivní spolupráci byly vydány vnitřní řídící akty: Směrnice č. 2/2016 Pravidla spolupráce útvarů zaměstnanosti a útvarů NSD (hmotné nouze) Úřadu práce České republiky a Sdělení č. 7/2017 Realizace rozšířených kontaktů s uchazeči o zaměstnání pobírajícími dávky pomoci v hmotné nouzi. Podstatou součinnosti je průběžná a komplexní výměna informací o UoZ, efektivní a komplexní řešení situace UoZ v rámci poskytovaných služeb ÚP ČR prostřednictvím individuální práce s UoZ, nastavení přijatelného prostředí vedoucí k odstranění zejména psychických bariér UoZ při jednání, zlepšení schopnosti UoZ sdělit osobní informace a představy o řešení jeho současného stavu, získání důvěry UoZ ohledně skutečného zájmu KoP řešit jeho situaci. Uvedené aktivity mají za cíl vést ke zvýšené uplatnitelnosti UoZ na trhu práce, případně přímo k umístění UoZ do zaměstnání.Krajské pobočky ÚP ČR v pravidelných měsíčních intervalech vykazují oddělení zprostředkování počet UoZ pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Pro přehlednost jsou osoby členěny do jednotlivých kategorií – mladí do věku 25 let, muži ve věku od 25 do 49 let, ženy ve věku od 25 do 49 let bez péče o děti do věku 15 let a ostatní. V měsíci lednu 2018 bylo za účelem zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání oddělením HN na oddělení ZAM předáno celkem 2 217 UoZ pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Nejpočetnější skupinu, v počtu 828 UoZ, tvořili muži ve věku 25 – 49 let- |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.4** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |   | **Povaha** | **N** |
| **Potírání diskriminace na trhu práce a nelegálního zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| Zintenzivnění činnosti SUIP v oblasti kontroly nelegální práce a potírání diskriminace na trhu práce |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | V roce 2016 bylo souhrnně ve všech oblastech kontrolní činnosti SÚIP provedeno 26 620 kontrol. Z tohoto počtu bylo v oblasti dodržování ustanovení ZoZ provedeno celkem 9 632 kontrol (9 308 zaměřeno na nelegální zaměstnávání). Nelegální zaměstnávání bylo zjištěno u 845 kontrol. Z celkového počtu 2 290 zjištěných nelegálně zaměstnaných osob se v 760 případech jednalo o občany ČR, ve 193 případech o občany EU a v 1 337 případech o občany třecích zemí. V případě výkonu nelegální práce občanů třetích zemí, se v 343 případech jednalo o výkon práce mimo pracovněprávní vztah, v 785 případech o výkon práce bez či v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou či modrou kartou a v 209 případech o výkon práce bez povolení k pobytu (někteří i v kombinaci více těchto nedostatků). Oproti roku 2015 byl zaznamenán výrazný nárůst počtu nelegálně zaměstnaných cizinců ze třetích zemí. Nejčastěji se jednalo o státní příslušníky Ukrajiny (997 osob), Moldavska (143 osob), Vietnamu (73 osob), Srbska (37 osob), Albánie (12 osob), Uzbekistánu (10 osob) a Ruska (9 osob). V roce 2016 obdržel SÚIP celkem 7 351 podnětů ke kontrole. Z tohoto počtu směřovalo do dodržování ZoZ v roce 2016 celkem 2 254 podnětů, z nichž 1 925 podnětů poukazovalo porušování v oblasti nelegálního zaměstnávání. V úseku nelegálního zaměstnávání pak upozorňovalo 1 702 podnětů na výkon nelegální práce občanů ČR, v 306 případech na nelegální práci občanů EU mimo ČR a v 449 případech na výkon nelegální práce cizinců mimo EU. Přičemž jeden objekt může směřovat do více oblastí a je v každé z nich započítán. Na základě přijatých podnětů bylo provedeno celkem 5 664 kontrol, z nichž 1 460 kontrol směřovalo do oblasti nelegálního zaměstnávání. Za porušení právních předpisů v oblasti nelegálního zaměstnávání bylo uloženo v roce 2016 714 pokut a jejich celková výše dosáhla částky 73 152 500 Kč. V loňském roce obdržel Státní úřad inspekce práce 390 podnětů směřujících do oblasti uplatňování práva na zaměstnání a v zaměstnání. V roce 2016 bylo provedeno 683 kontrol zaměřených na diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání a v zaměstnání, z toho 431 přímo v rámci hlavního úkolu zaměřeného na diskriminaci a při dalších 252 kontrolách byla oblast diskriminace jednou z kontrolovaných oblastí. Při těchto kontrolách bylo zjištěno 152 nedostatků. Za zjištěné nedostatky bylo uloženo 46 pokut v souhrnné výši 836 000 Kč. |
| sled.  | V roce 2017 provedly orgány inspekce práce u zaměstnavatelů celkem 24 945 kontrol. Z tohoto počtu se 6 158 kontrol se věnovalo dodržování pracovních vztahů a podmínek, na odhalování nelegálního zaměstnávání směřovalo 9 707 kontrol a na oblast zaměstnanosti bylo zaměřeno 457 kontrol. Celkem bylo u zaměstnavatelů při kontrolách zjištěno 35 777 nedostatků, přičemž 9 160 nedostatků bylo zjištěno při kontrolách v oblasti pracovních vztahů a podmínek. Při kontrolách dodržování pracovněprávních předpisů oblastní inspektoráty práce nejčastěji zjišťovaly u zaměstnavatelů porušování povinností při sjednávání a ukončování pracovního poměru, v oblasti odměňování a dodržování pracovní doby zaměstnanců a v oblasti agenturního zaměstnávání. Při kontrolách zaměřených na nelegální zaměstnávání odhalily oblastní inspektoráty práce 2 918 nelegálně zaměstnaných osob. Jednalo se o 767 občanů České republiky, 1 917 cizinců a 234 občanů EU. V roce 2017 přijaly orgány inspekce práce celkem 6 870 podnětů ke kontrole. Z tohoto počtu 4 286 podnětů upozorňovalo na možné porušování právních předpisů v oblasti pracovních vztahů a podmínek, v 2 027 případech upozorňovali podatelé na nelegální práci a možné porušení právních předpisů v oblasti zaměstnanosti a 876 podnětů ke kontrole směřovalo do oblasti bezpečnosti práce. V roce 2017 oblastní inspektoráty práce uložily zaměstnavatelům za porušení právních předpisů spadajících do kontrolní působnosti Státního úřadu inspekce práce celkem 3 516 pokut v souhrnné výši 218 796 800 Kč. |
|  | Sk. 4 Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce |
| **4.1** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Kariérové poradenství** |  |  | **Popis** |  |  |
| V rámci individualizované práce s klienty ÚP ČR budou posíleny IPS s cílem zintenzivnit činnost ÚP ČR v oblasti kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání s cílem směřovat volnou (a potenciální) pracovní sílu do těch oblastí hospodářství, kde je nedostatek pracovníků |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Interní poradenství zajišťované UP ČR se soustředilo na skupinové i individuální poradenství. Aktivity zaměřené na volbu či změnu povolání byly poskytovány především IPS, a to jak žákům a studentům (případně jejich rodičům), tak UoZ. V rámci poradenství pro volbu povolání bylo IPS zrealizováno 2 431 skupinových akcí pro školy (51 945 žáků/studentů). IPS v 1. pol. 2017 uspořádala 2 113 akcí pro 16 764 UoZ. Skupinových inf. schůzek (informování klientů o právech a povinnostech, o službách ÚP ČR, o rekvalifikacích a APZ, o sjednání IAP apod.) bylo v 1. pol. 2017 uskutečněno 2 913 pro 42 948 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto 58 149 klientům (k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické, k pracovní rehabilitaci či užití diagnostických nástrojů). Bilanční diagnostika byla interně poskytnuta 24 klientům. V 1. pol. 2017 provedeno interně 317 skupinových poradenských aktivit v rámci RIP pro 2 418 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto v rámci RIP celkem 4 036 klientům. ÚP ČR rovněž realizoval dalších 240 akcí (např. prezentace IPS na veletrzích). Externí poradenství bylo zabezpečováno prostřednictvím odborných zařízení za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro volbu povolání, pro zprostředkování zaměstnání, pro volbu přípravy k práci OZP a při výběru nástrojů APZ. Skupinových poradenských aktivit zabezpečovaných externě se uskutečnilo 287 pro 2 326 klientů, individuální poradenství pro 406 klientů. Bilanční diagnostika byla zajišťována především externě, pro 459 klientů. Job Cluby jsou uceleným aktivizačním poradenským programem. Počet realizovaných programů byl celkem 170. Počet účastníků 1 479, z toho bylo 1 290 úspěšných absolventů. |
| sledované  | Interní poradenství zajišťované UP ČR se soustředilo na skupinové i individuální poradenství. Aktivity zaměřené na volbu či změnu povolání byly poskytovány především IPS, a to jak žákům a studentům (případně jejich rodičům), tak UoZ. V rámci poradenství pro volbu povolání bylo IPS zrealizováno 4 534 skupinových akcí pro školy (97 251 žáků/studentů). IPS v roce 2017 uspořádala 3 917 akcí pro 31 641 UoZ. Skupinových inf. schůzek (informování klientů o právech a povinnostech, o službách ÚP ČR, o rekvalifikacích a APZ, o sjednání IAP apod.) bylo v roce 2017 uskutečněno 5 381 pro 80 526 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto 113 541 klientům (poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické, k pracovní rehabilitaci či užití diagnostických nástrojů). Bilanční diagnostika byla interně poskytnuta 43 klientům. V roce 2017 bylo realizováno interně 698 skupinových poradenských aktivit v rámci RIP pro 5 140 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto v rámci RIP 8127 klientům. ÚP ČR realizoval dalších 664 akcí (např. prezentace IPS na veletrzích). Externí poradenství bylo zabezpečováno prostřednictvím odborných zařízení za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro volbu povolání, pro zprostředkování zaměstnání, pro volbu přípravy k práci OZP a při výběru nástrojů APZ. Skupinových poradenských aktivit zabezpečovaných externě se uskutečnilo 416 pro 3 549 klientů, individuální poradenství pro 544 klientů. Bilanční diagnostika byla zajišťována především externě, pro 875 klientů. Job Cluby jsou uceleným aktivizačním poradenským programem. Počet realizovaných programů byl 326. Počet účastníků 3 037, z toho bylo 2574 úspěšných absolventů. Velkým přínosem pro zabezpečení odpovídajících poradenských, motivačních a podpůrných služeb pro vstup a udržení se na trhu práce je realizovaný projekt „Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR“ Jeho hlavním cílem je zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb UP ČR prostřednictvím dosažení cílového stavu: 90 funkčních, vybavených IPS s dodatečným zázemím personálním, edukačním a prezentačním a diagnostickým. |
| **4.2** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Rekvalifikace** |  |  | **Popis** |  |  |
| Pro odstranění disproporcí v profesním rozložení nabídky a poptávky bude prováděn efektivní průzkum požadavků zaměstnavatelů tak, aby rekvalifikační kurzy byly schopny v dostatečném předstihu připravit pracovní sílu. MPSV provede vyhodnocení efektivity nastavení rekvalifikací a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení jejich flexibility a efektivity  |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | V 1. pololetí roku 2017 se rekvalifikací zúčastnilo 10 425 osob. Rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se ve sledovaném období zúčastnilo 6 853 osob a zvolené rekvalifikace 3 572 osob (v 1. pololetí roku 2016 se zabezpečované rekvalifikace zúčastnilo 7 340 osob a zvolené rekvalifikace 5 613 osob). Podíl zvolené rekvalifikace tvořil ve sledovaném období 34 % z celkového počtu účastníků rekvalifikace. Mezi nejčastěji realizované zabezpečované rekvalifikace patřily kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy. U zvolených rekvalifikací byly nejčastěji realizovány kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, následovaly kurzy pro pracovníky v sociálních službách a kurzy pro pracovníky v osobních službách. Z hlediska kvalifikace byli mezi účastníky kurzů nejvíce zastoupeni UoZ s výučním listem, s úplným středním vzděláním s maturitou a ZŠ. Rekvalifikace byly hrazeny převážně z prostředků ESF, především z projektu VDTP II. Pokles nezaměstnanosti se v 1. pololetí roku 2017 odrazil v nižších počtech absolvovaných rekvalifikací. MPSV připravovalo projekt „Kvasar“, jehož smyslem je, ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů, navrhnout revizi systému rekvalifikací tak, aby lépe reagovaly na potřeby trhu práce a uplatnění UoZ, např. dostatečným podílem praxe v průběhu rekvalifikací nebo díky prostřednictvím modularizace rekvalifikací tak, aby byly schopny reflektovat již naučené dovednosti a rekvalifikovaná osoba mohla být vzdělávána pouze v těch částech, které skutečně potřebuje. Po zpracování projektového záměru, který byl odsouhlasen na PROP dne 5. 6. 2017, byla zpracována projektová žádost (dne 11. 7. 2017), která byla posouzena hodnotiteli. Tito uplatnili některé připomínky, které byly vypořádány do 11. 8. 2017. Finální hodnotící posudky byly hodnotiteli odevzdány dne 20. 8. 2017. |
| sledované  | Rekvalifikace se svým zaměřením, obdobně jako v dřívějších obdobích, přizpůsobovaly požadavkům trhu práce a struktuře VPM. Využívaly se jak pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, tak k jejímu zvýšení a prohloubení, včetně udržování a obnovování dosavadních kompetencí. Rekvalifikace nadále patří co do počtu účastníků mezi nejvyužívanější nástroj APZ. V roce 2017 se rekvalifikací zúčastnilo celkem 18 174 osob (z toho za 1. pololetí roku 2017 10 425 osob). Rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se v roce 2017 zúčastnilo 11 478 osob (z toho 6 853 osob v 1. pololetí) a zvolené rekvalifikace 6 696 osob (z toho 3 572 osob v 1. pololetí roku 2017). Podíl zvolené rekvalifikace tvořil v roce 2017 37 % z celkového počtu účastníků rekvalifikace (v 1. pololetí tvořil 34 % z celkového počtu účastníků rekvalifikace). Dlouhodobě patří mezi nejčastěji realizované zabezpečované rekvalifikace kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy. U zvolených rekvalifikací byly nejčastěji realizovány kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, následovaly kurzy pro pracovníky v sociálních službách a kurzy pro pracovníky v osobních službách. Z hlediska kvalifikace byli mezi účastníky kurzů nejvíce zastoupeni UoZ s výučním listem, s úplným středním vzděláním s maturitou a ZŠ. Rekvalifikace byly hrazeny převážně z prostředků ESF, především z projektu VDTP II. Pokles nezaměstnanosti se odráží na nižších počtech absolvovaných rekvalifikací (v roce 2016 prošlo rekvalifikacemi 22 548 osob, v roce 2017 došlo ke snížení počtu o 4 374 osob). Důvodem snížení je i celkově dobrá kondice národního hospodářství, vysoký počet volných míst. To přináší větší ochotou zaměstnavatelů přijímat zaměstnance i bez rekvalifikace s tím, že si je zaučí, příp. rekvalifikují již sami, během pracovního procesu. Vzhledem k požadavkům zaměstnavatelů byly přednostně podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace směřující ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Podstatná je skutečnost, že každá rekvalifikace musí být účelná, tj. že po jejím absolvování existuje reálná šance na pracovní uplatnění. Z úrovně MPSV je realizován projekt „Kvasar“, jehož smyslem je, ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů, navrhnout revizi systému rekvalifikací tak, aby lépe reagovaly na potřeby trhu práce a uplatnění UoZ, např. dostatečným podílem praxe v průběhu rekvalifikací nebo díky prostřednictvím modularizace rekvalifikací tak, aby byly schopny reflektovat již naučené dovednosti a rekvalifikovaná osoba mohla být vzdělávána pouze v těch částech, které skutečně potřebuje. K projektu Kvasar byl 1. 10. 2017 vydán právní akt. V listopadu 2017 započaly práce na KA 1 - analýza rekvalifikací po krajích a na zpracování veřejné zakázky pro KA 2-4 (rozhodující klíčové aktivity). Aktuálně je připravována podstatná změna projektu (prodloužení o 9 měsíců), byla zpracována veřejná zakázka „Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání“ a je předložena ke kontrole ex ante na ŘO OPZ, chystá se uzavření smlouvy o partnerství s finančním příspěvkem mezi MPSV a ÚP ČR.Rekvalifikace byly hrazeny převážně z prostředků ESF, především z projektu VDTP II (Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II). V rámci projektu VDTP II bylo zahájeno celkem 14 060 rekvalifikačních kurzů, z toho bylo do rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce 8 470 osob a do zvolených rekvalifikací 5 590 osob. Nejčastěji byly v roce 2017 realizovány kurzy zaměřené na Počítačové dovednosti – základní dovednosti; Řidičské průkazy vč. profesní způsobilosti; Účetnictví; Osobní služby a kurzy v sociální oblasti. ÚP ČR realizuje prostřednictvím svých krajských poboček celkem 52 RIP, v rámci kterých mohou být rovněž hrazeny účastníkům projektu rekvalifikace. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.3** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Predikce trhu práce** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV vytvoří systém predikcí vývoje trhu práce, tak aby bylo možné v dostatečném předstihu reagovat na vývoj trhu práce a zabezpečit tak dostatek pracovní síly ve vhodné kvalifikační struktuře a její připravenost ke vstupu na trh práce. Využito bude již realizovaných kroků (projekt PŘEKVAP) |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| min. | MPSV bude v projektu KOMPAS ve spolupráci s ÚP ČR, VUPSV, NVF a dalšími partnery z regionů vytvářet udržitelný systém predikcí trhu práce. Systém Predikcí trhu práce je přípravou „barometru“ pro identifikaci nových příležitostí i vznikajících rizik na trhu práce. Je vytvářen s ohledem na funkčnost a udržitelnost po skončení projektu. V 1. pol. 2017 byl zpřesněn vytvořen harmonogram prací, probíhalo vzdělávání cílové skupiny (MPSV, ÚP ČR a regionální platformy), byly zahájeny práce na regionálních profilech. Z hlediska tvorby elektronického modelu byly zahájeny související práce pro přípravu převodníků datových vstupů. Bylo vytvořeno odborné pracoviště MPSV a síť spolupracujících subjektů, které zastupují území celé ČR. UP ČR započal spolupráci s příslušnými krajským platformami, s ostatními regionálními partnery a zahájil práce na nové metodice monitoringu trhu práce. Tohoto procesu se kromě ÚP ČR zúčastňují všechny zainteresované strany, včetně krajských platforem, VÚPS a NVF. Realizuje se sběr námětů a připomínek k systému monitoringu trhu práce ÚP ČR. Mimo uvedené činnosti ÚP ČR setkává se zástupci uživatelů prognóz z řad zaměstnavatelů. ÚP ČR dále spolupracuje s VÚPSV a NVF při zpracovávání regionálních profilů, které by měly obsahovat základní charakteristiku krajů společně s údaji z oblasti demografie, ekonomiky, trhu práce a vzdělávání. Základem regionálních profilů by se podle návrhu měly stát roční zprávy KrP ÚP ČR, k nimž by byly doplňovány další informace. ÚP ČR realizoval dne 7. 6. 2017 interní školení pro realizační týmy MPSV a krajských platforem na téma „realizace regionálního monitoringu trhu práce“. |
| sledované  | Průběžně se pracuje na návrzích a zpracování nástrojů pro kvalitní predikce trhu práce. Jsou zpracovávány přehledy existujících zdrojů dat a podkladů, pracuje se na možnostech využití již sbíraných dat a provázanosti již fungujících systémů. V krajích se mapují potřeby a požadavky uživatelů systému predikce trhu práce. Navazuje se a prohlubuje spolupráce v rámci regionálních platforem mezi MPSV, ÚP ČR, Krajem, hospodářskými komorami a pakty zaměstnanosti. S uživateli systému se vyjednává o spolupráci. Z plánovaných sektorových studií o faktorech a budoucích podmínkách vývoje zaměstnanosti pro 15 vydefinovaných oblastí činnosti je dokončena studie týkající se sektoru vzdělávání (autorem NVF), rozpracována je studie ke zdravotní a sociální péči (NVF), obchodu (NVF) a zemědělství (zpracovává tým MPSV). Probíhá inovace stávajícího predikčního modelu kvalifikačních potřeb trhu práce – nově do něj prozatím vstoupil submodel zaměstnanosti v odvětvích, probíhají práce, které jej připravují na vstup nových datových zdrojů. Jsou zpracovávány regionální profily, které vznikají v každém ze 14 krajů ČR, a to ve spolupráci s GŘ ÚP i jednotlivými krajskými pracovišti. Během 2. pol. 2017 se uskutečnil pilotní projekt přípravy regionálního profilu v OLK, na jehož základě byla vypracovaná závazná struktura regionálního profilu. V současné chvíli týmy složené ze zástupců ÚP ČR a krajských platforem dokončují jejich přípravu (termín dokončení: 31. 3. 2018). S účinností od 22. 1. 2018 vešla v platnost Směrnice monitoringu trhu práce a spolupráce se zaměstnavateli, která byla zpracována se zřetelem na potřeby projektu KOMPAS. Součástí metodiky je i nový monitorovací dotazník. GŘ ÚP ČR zpracovalo Sdělení ředitele Odboru zaměstnanosti č. 7/2018 účinného od 1. 2. 2018. Sdělení především vymezuje činnost experta ÚP ČR projektu KOMPAS a jeho spolupráci s příslušnou krajskou platformou. Pravidelně probíhají schůzky realizačních týmů na půdě MPSV za účasti zástupců ÚP ČR. MPSV připravuje výběrové řízení na vzdělávání expertů projektu, ke kterému se bude ÚP ČR připojovat.Byla zahájena příprava projektu Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce – Kompetence 4.0“, jehož předmětem je mapování budoucích kompetencí v 10 vybraných sektorech trhu práce – sektorových kompetenčních modelů – ve 4 krajích, kterých se aktuálně nejvíce dotýkají předpokládané změny vyžadující nezbytnou úzkou spolupráci a partnerství firem a škol při zajištění vzájemné komplementarity z hlediska potřeb pracovního trhu. |
| **4.4** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Spolupráce na trhu práce** |  |  | **Popis** |  |  |
| Spolupráce všech zúčastněných aktérů trhu práce (státní správy, zaměstnavatelů, samosprávy, zástupců zaměstnanců, vzdělávacích institucí, nestátních neziskových organizací a dalších aktérů ovlivňujících trh práce) je zcela nezbytným předpokladem k realizaci významné části výše uvedených opatření. Ze strany státní správy bude zaměstnavatelům poskytnuta maximální možná podpora při podpoře zaměstnanosti a kvalifikace pracovní síly, zejména ve prospěch znevýhodněných skupin osob. Primární platformou pro posilování spolupráce na trhu práce, zejména v oblasti realizace politiky zaměstnanosti, jsou poradní sbory zřizované ÚP ČR podle zákona o zaměstnanosti. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Vytváření a upevňování lokálních sítí zaměstnanosti je stále oblast, na kterou se ÚP ČR ve své činnosti zvýšeně zaměřuje. Za první pololetí roku 2017 se realizovalo celkem 77 setkání poradních sborů zřízených pracovišti ÚP ČR. V rámci projektu KOMPAS byla navázána úzká spolupráce mezi krajskými pobočkami ÚP ČR a regionálními partnery, zejména nositeli teritoriálních paktů zaměstnanosti, pro zajištění kvalitnějšího monitoringu trhu práce. Ve výzvě č. 55 OP Z zaměřené na podporu aktivit teritoriálních paktů zaměstnanosti v práci se znevýhodněnými skupinami bylo podpořeno 12 projektů o objemu 107,3 mil. Kč. |
| sledované  | V roce 2017 se realizovalo celkem 157 setkání poradních sborů zřízených pracovišti ÚP ČR. Pokračuje spolupráce mezi krajskými pobočkami ÚP ČR a regionálními partnery nositeli teritoriálních paktů zaměstnanosti v rámci projektu KOMPAS, pro zajištění kvalitnějšího monitoringu trhu práce. V rámci projektu KOMPAS jsou členové realizačního týmu z ÚP ČR seznamováni s potřebami a možnostmi trhu práce, technologickými změnami v ekonomických sektorech a také s konkrétními potřebami aktérů trhu práce. Pracuje se na navázání a prohlubování spolupráce v rámci regionálních platforem (úřady práce, kraje, hospodářské komory, pakty zaměstnanosti). Společně probíhá spolupráce se zaměstnavateli, získávají se vypovídající podklady pro mapování situace na trhu práce a potřeb zaměstnavatelů, zejména pokud jde o jejich poptávku po pracovní síle. Zpracovávají se vstupy pro predikci trhu práce na národní i regionální úrovni. Popisují se potřeby a očekávání uživatelů systému a připravuje se úvodní architektura systému. Realizační tým vývojářů pracuje na dílčích komponentech modelu a zdokonalení existujícího predikčního modelu na národní úrovni. |

1. Přirozená míra nezaměstnanosti je zpravidla uváděna v rozmezí 4 % až 6 %, přičemž pro evropské země se s ohledem na nastavení jejich sociálního systému pohybuje spíše na vyšší hranici. Ve 4. čtvrtletí činila obecná míra nezaměstnanosti podle předběžných údajů ČSÚ 2,4 %. [↑](#footnote-ref-1)
2. **Míra volných pracovních míst** představuje podíl volných míst na celkovém počtu obsazených a volných míst. V souladu s doporučením Eurostatu je použita metodika, která do celkového počtu volných míst nezahrnuje místa vznikající u firem či soukromníků, do té doby bez zaměstnanců. Počet volných míst je přebírán ze statistiky MPSV, počet obsazených míst je v podmínkách ČR definován jako součet počtu zaměstnanců a členů produkčních družstev z výběrového šetření pracovních sil. [↑](#footnote-ref-2)
3. zdroj: EUROSTAT [↑](#footnote-ref-3)
4. zdroj: EUROSTAT [↑](#footnote-ref-4)
5. Sdělení MPSV č. 447/2017 Sb., vymezováno pro účely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-5)
6. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří nemají objektivní překážku pro přijetí zaměstnání a mohou bezprostředně nastoupit do vhodného zaměstnání. Za dosažitelného se nepovažuje uchazeč o zaměstnání po dobu, po kterou je uznán dočasně neschopným práce, je na mateřské nebo rodičovské dovolené, vykonává krátkodobé zaměstnání podle §25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, je zařazen do rekvalifikačního kurzu a dále uchazeč o zaměstnání po dobu 6 měsíců ode dne vzetí do vazby. [↑](#footnote-ref-6)
7. *podíl na sk*. = zastoupení žen ve skupině znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, *podíl na UoZ* = podíl skupiny znevýhodněných uchazeček o zaměstnání na celkovém počtu uchazeček o zaměstnání. [↑](#footnote-ref-7)
8. Graf je uváděn pouze pro názornost, jedná se o kumulativní zobrazení podílů znevýhodněných osob, přičemž je nutné mít na zřeteli, že jednotlivé skupiny se mohou vzájemně překrývat, proto součet přesahuje hodnoty 100 % (např. osoba 50+ se základním vzděláním, která je nezaměstnaná déle než 24 měsíců se promítne do všech těchto 3 kategorií). [↑](#footnote-ref-8)
9. výdělečná činnost, která je s ohledem na svůj minimální rozsah (max. polovina minimální mzdy) slučitelná podle § 25, odst. 3 zákona o zaměstnanosti s vedením osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání. [↑](#footnote-ref-9)
10. Viz blíže plnění opatření 1.2 v části C) tohoto materiálu [↑](#footnote-ref-10)
11. podle § 25, odst. 6 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o zaměstnání zprostředkované UP ČR, které nesplňuje definici vhodného zaměstnání podle § 20 zákona o zaměstnanosti. Zpravidla např. zaměstnání, které není sjednáno na dobu delší 3 měsíců, které nezakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nedosahuje 80 % (50 % u dlouhodobě nezaměstnaných) stanovené týdenní pracovní doby. V současné době využíváno např. v rámci opatření „práce na zkoušku“. [↑](#footnote-ref-11)
12. Počty vztahující se k cizincům v postavení zaměstnanců jsou kvalifikovanými odhady. [↑](#footnote-ref-12)
13. Vzhledem k faktu, že se jedná o výběr dat z databáze UP ČR mohou se data v Tabulka 12 až Tabulka 15 odlišovat od zveřejněných oficiálních dat, neboť databáze uchazečů o zaměstnání je databází živou (např. z důvodu zpětně vyřazených uchazečů o zaměstnání, dodatečné doložení dokladů ze strany uchazečů o zaměstnání majících vliv na změnu kategorie) [↑](#footnote-ref-13)
14. Jahoda, R.; Godarová, J.: Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného. VÚSPV, 2016 [↑](#footnote-ref-14)
15. S výjimkou osob, kterým bylo pozastaveno či posunuto vyplácení podpory v nezaměstnanosti z důvodu výplaty odstupného, popřípadě z důvodu výkonu nekolidujícího zaměstnání. [↑](#footnote-ref-15)
16. K 31. 12. 2017 bylo déle než 12 měsíců evidováno pouze 0,9 % uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti (k 30. 11. 2017 to bylo 1,1 %). [↑](#footnote-ref-16)
17. Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (ISPV). [↑](#footnote-ref-17)
18. Kvalifikovaný odhad podílu skupin na základě výběru z databází UP ČR provedenému v lednu 2018 s rozhodným datem 31. 12. 2017 [↑](#footnote-ref-18)
19. Na základě odhadů provedených v listopadu 2017. [↑](#footnote-ref-19)
20. zdroj: VŠPS, 1. pol. 2017. Nejsou zahrnuty osoby do 20 let věku, neboť uvedení této skupiny by mohlo údaj za celou populaci zkreslit s ohledem na nedokončená studia. U starších věkových skupin je tento jev více znatelný, neboť v celé skupině osob starších 55 let činí podíl osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním 15,1 %. [↑](#footnote-ref-20)
21. Současné statistické sledování UoZ neumožňuje určit podíl UoZ s nejvýše dosaženým základním vzděláním ve věkové skupině 55 až 64 let. Nicméně z údajů VŠPS, které využívá jinou metodu sběru dat a není proto porovnatelné se statistikami uchazečů o zaměstnání dle MPSV, však vyplývá, že mezi staršími nezaměstnanými je skutečně vyšší zastoupení osob se základním vzděláním než v celém souboru nezaměstnaných osob. V 1. pol. 2017 činil podíl osob se základním vzděláním dle VŠPS mezi nezaměstnanými osobami 22,9 %, zatímco mezi nezaměstnanými ve věku 55 až 64 let 25,1 %, u žen stejného věku dokonce 29,5 %. [↑](#footnote-ref-21)
22. Od 1. ledna 2018 se jedná o nástroj „pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením“. [↑](#footnote-ref-22)
23. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013. ČSÚ, 2014 [↑](#footnote-ref-23)
24. Obdobná výše finančních prostředků je ročně určena na realizaci všech nástrojů APZ dohromady. [↑](#footnote-ref-24)
25. Nástrojem CHPM však mohou být podpořeny i OZP, které se neregistrují jako uchazeči o zaměstnání, podíl uchazečů o zaměstnání na počtu podpořených OZP nástroje CHPM činil zhruba 45,5 %. [↑](#footnote-ref-25)
26. Pro úplnost uvádíme, že pro rok 2017 činila výše odvodu na jednu nezaměstnanou OZP z povinného podílu 71 901 Kč. [↑](#footnote-ref-26)
27. NSD – nepojistné sociální dávky, ZAM – zaměstnanost (zprostředkování zaměstnání, popřípadě poradenství. [↑](#footnote-ref-27)