

Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE**

**Průběžná zpráva – stav k 31. 12. 2016**

**únor 2017**

Obsah

[Seznam grafů, tabulek a zkratek i](#_Toc476556220)

[A) Analýza nabídky a poptávky 1](#_Toc476556221)

[1. Situace na trhu práce k 31. 12. 2016 1](#_Toc476556222)

[2. Volná pracovní místa a jejich neobsazenost 3](#_Toc476556223)

[2.1. Struktura VPM podle zaměstnání 4](#_Toc476556224)

[2.2. Struktura VPM podle vzdělání 5](#_Toc476556225)

[2.3. Nasycenost pracovního trhu pracovní silou 7](#_Toc476556226)

[2.4. VPM pro cizince 7](#_Toc476556227)

[2.5. Průměrný výdělek 8](#_Toc476556228)

[3. Přehled nabídky a poptávky 11](#_Toc476556229)

[4. Struktura uchazečů o zaměstnání 14](#_Toc476556230)

[4.1. Zastoupení rizikových skupin 14](#_Toc476556231)

[4.2. Podíl UoZ s PvN 19](#_Toc476556232)

[4.3. UoZ vykonávající nekolidující zaměstnání 19](#_Toc476556237)

[5. Dlouhodobá nezaměstnanost 22](#_Toc476556238)

[6. Cizinci na českém trhu práce 24](#_Toc476556239)

[6.1. Cizinci - zaměstnanci 24](#_Toc476556240)

[6.2. Cizinci – držitelé živnostenského oprávnění 26](#_Toc476556241)

[6.3. Zjednodušení přístupu občanů „třetích států“ na český trh práce 26](#_Toc476556242)

[B) Plnění opatření 28](#_Toc476556243)

[Sk. 1: Zvýšení motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání 28](#_Toc476556244)

[Sk. 2: Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob 36](#_Toc476556245)

[Sk. 3: Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP 37](#_Toc476556246)

[Sk. 4: Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce 41](#_Toc476556247)

# Seznam grafů, tabulek a zkratek

**Grafy**

[Graf č.: 1 Struktura neobsazenosti VPM podle hl. tříd zaměstnání (k 31. 12. 2016) 4](#_Toc476556278)

[Graf č.: 2 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazenosti (31. 12. 2016) 5](#_Toc476556279)

[Graf č.: 3 Struktura a počty VPM podle vzdělání (31. 12. 2016) 5](#_Toc476556280)

[Graf č.: 4 Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti (31. 12. 2016) 6](#_Toc476556281)

[Graf č.: 5 Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti (30. 9. 2016) 6](#_Toc476556282)

[Graf č.: 6 Počet UoZ na VPM, srovnání září 2016/prosinec 2016 7](file:///V:\o401\Dudek%20Pavel\=Strategie=\=MPSV=\Analýza%20nabídky%20a%20poptávky%20na%20TP%20(2016)\=Zprávy=\1Q2017\po%20VPŘ\revize\3_II_ANTP_Zpráva_1Q2017%20REV%20VPR.docx#_Toc476556283)

[Graf č.: 7 Podíl VPM hlášených jako vhodná pro cizince podle hl. tříd zaměstnání k 31. 12. 2016 8](#_Toc476556284)

[Graf č.: 8 Podíly znevýhodněných UoZ v krajích k 31. 12. 2016 (kumulovaně) 16](#_Toc476556285)

[Graf č.: 9 Struktura UoZ podle délky nezaměstnanosti (srovnání ČR, kraje) 16](#_Toc476556286)

[Graf č.: 10 Vývoj počtu a podílu UoZ s nárokem na PvN 19](#_Toc476556287)

[Graf č.: 11 Vývoj počtu a podílu UoZ vykonávajících "nekolidující zaměstnání" v průběhu roku 2016 20](#_Toc476556288)

[Graf č.: 12 Vývoj struktury UoZ dle doby evidence (2008 – 2016, kumulativní součet) 22](#_Toc476556289)

[Graf č.: 13 Vývoj počtu UoZ podle doby evidence (2008-2016) 22](#_Toc476556290)

[Graf č.: 14 Dynamika změny dlouhodobé nezaměstnanosti (v %, mezičtvrtletní změna) 23](#_Toc476556291)

[Graf č.: 15 Vývoj zaměstnanosti cizinců podle postavení v zaměstnání (1997-2015) 24](#_Toc476556292)

[Graf č.: 16 Cizinci evidovaní ÚP ČR (zaměstnanci), vývoj 2004 – 2016 25](#_Toc476556293)

[Graf č.: 17 Vývoj struktury cizinců evidovaných ÚP ČR (zaměstnanci) podle státního občanství, 2004 - 2016 26](#_Toc476556294)

**Tabulky**

[Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 31. 12. 2016 v krajích ČR 1](#_Toc476556295)

[Tabulka 2 Podíly VPM podle doby neobsazenosti 3](#_Toc476556296)

[Tabulka 3 Vývoj mezd ve vybraných skupinách zaměstnání podle CZ-ISCO (v Kč/měsíc) 9](#_Toc476556297)

[Tabulka 4 Průměrné výdělky podle státního občanství (v Kč/měsíc) 9](#_Toc476556298)

[Tabulka 5 Nejčastěji zastoupené skupiny zaměstnání (CZ-ISCO) a jejich podskupiny mezi UoZ k 31. 12. 2016 11](#_Toc476556299)

[Tabulka 6 Nejčastěji poptávané skupiny zaměstnání (CZ-ISCO) a jejich podskupiny k 31. 12. 2016 12](#_Toc476556300)

[Tabulka 7 Počty znevýhodněných UoZ k 31. 12. 2016 14](#_Toc476556301)

[Tabulka 8 Podíly znevýhodněných UoZ k 31. 12. 2016 15](#_Toc476556302)

[Tabulka 9 Počet a podíl žen ve znevýhodněných skupinách k 31. 12. 2016 15](#_Toc476556303)

[Tabulka 10 Vzdělanostní struktura UoZ podle krajů k 31. 12. 2016 18](#_Toc476556304)

[Tabulka 11 Počty a podíly UoZ vykonávající nekolidující zaměstnání 20](#_Toc476556305)

**Zkratky**

|  |  |
| --- | --- |
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| DPP | Dohoda o provedení práce |
| GŘ UP ČR | Generální ředitelství Úřadu práce České republiky |
| IAP | Individuální akční plán |
| IPS | Informační a poradenské středisko (útvar UP ČR) |
| ISPV | Informační systém o průměrném výdělku |
| JČK | Jihočeský kraj |
| JMK | Jihomoravský kraj |
| KHK | Královehradecký kraj |
| KVK | Karlovarský kraj |
| LBK | Liberecký kraj |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| MSK | Moravskoslezský kraj |
| NSK | Národní soustava kvalifikací |
| NSP | Národní soustava povolání |
| OLK | Olomoucký kraj |
| OP Z | Operační program Zaměstnanost |
| OZP | Osoby se zdravotním postižením |
| PBK | Pardubický kraj |
| PLK | Plzeňský kraj |
| 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 UP 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 |
| ÚP ČR | Úřad práce České republiky |
| VPM | Volné pracovní místo |
| VPP | Veřejně prospěné práce (§112 ZoZ) |
| VŠ | vysoká škola, vysokoškolské vzdělání |
| 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 |

# Analýza nabídky a poptávky

## Situace na trhu práce k 31. 12. 2016[[1]](#footnote-1)

K 31. 12. 2016 evidoval Úřad práce České republiky **381 373 uchazečů o zaměstnání**, což bylo sice o 18 618 uchazečů více než ke konci listopadu 2016, nicméně o 71 745 osob méně než v prosinci roku 2015. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl hodnoty 5,2 %, což je shodná hodnota s datem poslední vyhotovené zprávy, tj. k 30. 9. 2016. Počet uchazečů o zaměstnání od tohoto období narostl pouze o 3 115 osob, což lze označit s ohledem na ukončování sezónních prací za vysoce pozitivní výsledek. Od změny metodiky sledování míry nezaměstnanosti v lednu 2013 se, s výjimkou listopadu (4,9 %) a října (5,0 %), jedná o nejnižší podíl nezaměstnaných osob. Vyšší podíl nezaměstnaných osob je vykázán tradičně mezi ženami, a to 5,3 % (u mužů 5,1 %).

Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 31. 12. 2016 v krajích ČR

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kraj** | **PNO (%)** | **Počet UoZ** | **Počet VPM** | **UoZ/VPM** |
| Hl. m. Praha | 3,4 | 30 179 | 21 054 | 1,4 |
| Středočeský kraj | 4,3 | 38 966 | 18 650 | 2,1 |
| Jihočeský kraj | 4,3 | 19 385 | 9 458 | 2,0 |
| Plzeňský kraj | 3,6 | 14 655 | 10 210 | 1,4 |
| Karlovarský kraj | 5,5 | 11 796 | 3 678 | 3,2 |
| Ústecký kraj | 7,8 | 44 528 | 7 634 | 5,8 |
| Liberecký kraj | 5,2 | 16 104 | 5 607 | 2,9 |
| Královehradecký kraj | 3,8 | 14 270 | 6 151 | 2,3 |
| Pardubický kraj | 4,0 | 14 407 | 9 687 | 1,5 |
| Kraj Vysočina | 5,2 | 17 672 | 5 418 | 3,3 |
| Jihomoravský kraj | 6,1 | 49 032 | 11 228 | 4,4 |
| Olomoucký kraj | 5,9 | 26 495 | 6 282 | 4,2 |
| Zlínský kraj | 4,9 | 19 848 | 6 528 | 3,0 |
| Moravskoslezský kraj | 7,5 | 64 036 | 10 911 | 5,9 |
| **Česká republika** | **5,2** | **381 373** | **132 496** | **2,9** |

Počet hlášených volných pracovních míst v souvislosti se sezónním výkyvem vývoje trhu práce rovněž mírně poklesl, a to na hodnotu 132 496, nicméně i v tomto případě se jedná s výjimkou roku 2007 o nejvyšší prosincovou hodnotu od roku 1995. Ve 4Q 2016 tedy, i přes mírný výkyv způsobený sezónními vlivy (sezónní práce, ukončování termínovaných pracovních poměrů ke konci roku), pokračoval pozitivní vývoj na trhu práce.

V prosinci 2016 připadalo na jedno volné pracovní místo v průměru 2,9 uchazeče o zaměstnání, což je oproti minulému sledovanému období mírný nárůst o 0,2. Vývoj trhu práce na podzim 2016 tak v zásadě kopíruje vývoj roku 2007. Ukazuje se, že český trh práce je v současné době schopen absorbovat i přechodné navyšování počtu nezaměstnaných osob v důsledku končících sezónních prací. Mírné zhoršení stavu trhu práce lze v souvislosti s dalším sezónním vlivem, kterým je ukončování termínovaných pracovních poměrů ke konci roku, očekávat v měsíci lednu 2017[[2]](#footnote-2). **Z tabulky 1 vyplývá** **významná disproporce v regionálním rozložení nabídky a poptávky** vyjádřená ukazatelem počtu uchazečů o zaměstnání na jedno hlášené volné pracovní místo. Zatímco v Praze, Plzeňském a Pardubickém kraji se o jedno pracovní místo uchází necelého 1,5 uchazeče o zaměstnání, v Moravskoslezském a Ústeckém kraji se o jedno pracovní místo uchází téměř 6 nezaměstnaných osob.

## Volná pracovní místa a jejich neobsazenost

V souvislosti s celkovým poklesem počtu volných pracovních míst oproti stavu k 30. 9. 2016 došlo k mírné změně ve struktuře pracovních míst podle doby jejich neobsazenosti. S úbytkem počtu nově hlášených pracovních míst došlo ve 4Q 2016 k poměrnému zvýšení podílu dlouhodobě neobsazených pracovních míst, stejně jako k nárůstu absolutního počtu dlouhodobě neobsazených VPM (nad 12 měsíců). Podíl VPM neobsazených déle než rok tak za tři měsíce narostl na téměř 20 %, nicméně pracovní místa hlášená po dobu méně než třech měsíců nadále tvoří 2/5 všech hlášených VPM.

Tabulka 2 Podíly VPM podle doby neobsazenosti

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 9. 2016** | | | | | |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) | | | |
| 0-3 | 3-6 | 6-12 | Nad 12 |
| 140 992 | 61 171 | 30 503 | 24 013 | 25 305 |
| podíl | 100 % | 43,4 % | 21,6 % | 17 % | 18 % |
| **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 % |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 31. 12. 2007** | | | | | |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) | | | |
| 0-3 | 3-6 | 6-12 | Nad 12 |
| 141 170 | 67 663 | 28 488 | 25 160 | 19 859 |
| podíl | 100 % | 47,9% | 20,2% | 17,8% | 14,1% |

Přestože v předcházející kapitole bylo uvedeno, že z pohledu ukazatelů charakterizujících trh práce v oblasti nezaměstnanosti (tj. na nabídkové straně trhu práce) vykazuje český trh práce shodný vývoj v roce 2016 jako v roce 2007, při porovnání struktury VPM podle doby jejich neobsazení je znatelná změna. Oproti stavu před devíti lety, současný vývoj ve 4Q (2016) vykazuje určité zpomalení dynamiky vývoje na poptávkové straně trhu práce. Tato skutečnost se projevuje zvýšením podílu dlouhodobě neobsazených pracovních míst, v prosinci 2007 tvořily 14,1 % hlášených VPM, a naopak poklesem podílu míst hlášených po dobu méně jak 3 měsíce, ty v prosinci 2007 tvořily téměř 48 %. Ve sledovaném období 4Q 2016 se tak dále projevil jeden z rysů současné disproporce na trhu práce v oblasti nabídky a poptávky na trhu práce spočívající v nemožnosti dlouhodobě obsadit některá pracovní místa.

### Struktura VPM podle zaměstnání

Následující graf zobrazuje strukturu a počet VPM dle doby neobsazenosti v jednotlivých hlavních třídách zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO.

Graf č.: 1 Struktura neobsazenosti VPM podle hl. tříd zaměstnání (k 31. 12. 2016)

Je patrné, že nejvyšší počet VMP je hlášen v třídách *Obsluha strojů a zařízení, montéři* (29 963 VPM), a *Řemeslníci a opraváři* (28 547 VPM), následovaných třídou *Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci* (26 223 VPM). Podíl dlouhodobě neobsazených pracovních míst v těchto třídách odpovídal celkovému průměru tj. zhruba 20 %, v případě pomocných a nekvalifikovaných pracovníků dokonce v mezi čtvrtletním srovnání stoupl podíl VPM neobsazených méně než 3 měsíce, když se přiblížil 50 %. **Z početnějších tříd poptávaných zaměstnání jsou dlouhodobě neobsazená pracovní místa zastoupena však ve třídě *Specialisté*.** V této skupině bylo k 31. 12. 2016 hlášeno celkem 9 868 VPM, z čehož více než polovina byla neobsazena déle jak 6 měsíců, déle než 12 měsíců pak téměř 23 %.

Následující graf porovnává strukturu VPM podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO mezi krátkodobě neobsazenými VPM (do 3 měsíců) a dlouhodobě neobsazenými VPM (nad 12 měsíců). Vyplývá z něj, že s dobou neobsazenosti klesá zastoupení pomocných profesí, naopak narůstá zastoupení specialistů, řemeslníků a obsluhy zařízení a strojů.

Graf č.: 2 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazenosti (31. 12. 2016)

S výjimkou poklesu pomocných profesí v dlouhodobě neobsazených VPM je výše uvedený vývoj struktury VPM shodný s vývojem v předešlém období.

### Struktura VPM podle vzdělání

Soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je rovněž ovlivňován kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání. Jak ukazují následující grafy, nejhůře se daří obsazovat volná pracovní místa na obou koncích kvalifikačního spektra a to jak v případě VPM nevyžadujících žádnou kvalifikaci (VPM, která nemají požadavek ani na dokončení ZŠ), tak ve vysoce specializovaných profesích s požadavkem na vysokoškolské vzdělání jak v bakalářském, tak vyšším stupni vzdělání. Co se týče objemu hlášených VPM se však jedná o marginální absolutní počty.

Graf č.: 3 Struktura a počty VPM podle vzdělání (31. 12. 2016)

Naopak v nejpočetnějších skupinách, tj. u VPM s požadavkem na minimálně základní vzdělání a VPM s požadavkem na střední odborné vzdělání s vyučením je podíl dlouhodobě neobsazených VPM nižší než průměr za všechny skupiny.

Oproti předcházejícímu období došlo ke změně dynamiky změny kvalifikační struktury VPM s dobou neobsazenosti, neboť podíl VPM s požadavkem na nejvýše základní vzdělání se s dobou neobsazení pracovního místa nemění. V minulém období bylo patrné, že podíl pracovních míst požadujících základní vzdělání s dobou neobsazenosti vzrůstá. Naopak v případě střední kvalifikace dochází ke stagnaci (v minulém období s dobou neobsazenosti podíl klesal), v případě profesí vyžadujících vysokou kvalifikaci zůstává situace shodná. Tento vývoj indikuje mírně stoupající tendenci problému obsazování VPM s požadavkem na vyšší kvalifikaci, nicméně rozhodný bude další vývoj.

Graf č.: 4 Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti (31. 12. 2016)

Graf č.: 5 Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti (30. 9. 2016)

### Nasycenost pracovního trhu pracovní silou

Nasycenost/nenasycenost trhu práce nejlépe vykresluje ukazatel počtu uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo. Jak je uvedeno v tabulce č. 1 v počátku této kapitoly, v celorepublikovém průměru dosahuje tento ukazatel hodnoty 2,9 a ve sledovaném období 4Q 2016 oproti předcházejícímu 3Q 2016 mírně narostl, a to o 0,2 z hodnoty 2,7. O jedno ohlášené VPM se tak ucházejí téměř tři uchazeči o zaměstnání. Pro srovnání v prosinci 2007 to bylo 2,5 UoZ/VPM v prosinci roku 2015 4,4 UoZ/VPM. Jak bylo uvedeno výše, rozložení nabídky a poptávky není regionálně rovnoměrné, disproporce v nasycenosti pracovního trhu jsou však patrné i z pohledu hlavních tříd zaměstnání. Tuto disproporci vyjadřujeme v níže uvedeném grafu prostřednictvím ukazatele počtu UoZ na jedno VPM.

Graf č.: Počet UoZ na VPM, srovnání září 2016/prosinec 2016

Jak je patrné z uvedeného grafu č. 6, nejvyšší přebytek pracovní síly panuje v třídě *Úředníci*, a to v delším časovém horizontu. Aktuálně ve sledovaném období následuje třída zaměstnanců v oblasti zemědělství, lesnictví a rybářství, kde je v důsledku ukončování sezónních prací patrný nárůst mezi sledovanými obdobími. Oproti celorepublikovému průměru se více uchazečů o zaměstnání uchází o jedno pracovní místo ve třídě *Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci*, v níž lze rovněž sledovat mírný nárůst. Tato poslední skupina je zároveň charakterizována vysokým počtem hlášených VPM, jak ukazuje graf č. 1. Z početně významně zastoupených tříd zaměstnání mezi VPM tak lze sledovat relativní nedostatek pracovní síly u skupiny *Obsluha strojů, zařízení, montéři* a mezi třídami *Specialisté* a *Techničtí a odborní pracovníci*, přičemž v případě specialistů počet dostupných nezaměstnaných na hlášená pracovní místa oproti konci září 2016 dokonce poklesl. Nedostatek volné pracovní síly je patrný rovněž ve třídě *Řemeslníci a opraváři.*

### VPM pro cizince

V posledním čtvrtletí loňského roku došlo rovněž k mírnému nárůstu podílu volných pracovních míst, která jsou ze strany zaměstnavatelů označena jako VPM vhodná k umístění cizinců. K 31. 12. 2016 evidoval ÚP ČR takovýchto míst 48 731 z celkového počtu VPM, tj. zhruba 36,8 % všech ohlášených VPM. Oproti stavu předešlé zprávy se jedná o nárůst podílu o 8,6 p. b., v absolutním počtu se jedná o nárůst 8 896 VPM. Následující graf ukazuje na rozložení podílu VPM vhodných pro cizince na počtu VPM v jednotlivých hl. třídách zaměstnání podle kategorizace CZ-ISCO v komparaci s počtem UoZ na VPM.

Graf č.: 7 Podíl VPM hlášených jako vhodná pro cizince podle hl. tříd zaměstnání k 31. 12. 2016

### Průměrný výdělek

Primárním, avšak nikoliv jediným, motivačním prvkem na poptávkové straně trhu práce je odměna za vykonanou práci, tj. mzda nebo plat, popřípadě odměna z dohody. Stávající situace na trhu práce pozitivně ovlivňuje růst výdělků, přičemž zejména u profesí s nízkým výdělkem sehrává významný vliv rovněž růst minimální mzdy a s ní spojený nárůst minimálních zaručených mezd. Průměrná mzda, kterou MPSV používá pro účely zákona o zaměstnanosti, v roce 2016 činila 27 000 Kč, což je o 1 097 Kč více než v roce 2015.

Ve 3Q 2016 dosáhla **výše průměrného měsíčního hrubého výdělku** dle Informačního systému o průměrném výdělku hodnoty **28 215 Kč**, mediánová hodnota pak 24 450 Kč/měsíc. V meziročním srovnání došlo ke zvýšení průměrného výdělku o 4,7 %, mediánu dokonce o 5,2 %, což poukazuje na velmi mírné nivelizování mezi nejvyššími a nejnižšími výdělky. Mírně vyšší jsou výdělky ve mzdové sféře (průměr – 28 311 Kč, medián – 23 965 Kč) než ve sféře platové, která se naopak vyznačuje vyšší nivelizací výdělků (průměr – 27 782 Kč, medián – 26 204 Kč).

Výrazný je však nadále genderový rozdíl výdělků a to jak ve mzdové, tak platové sféře. **V 1. pololetí 2016 v případě mediánových mezd činil rozdíl mezi muži a ženami 5 037 Kč, u průměru dokonce 7 524 Kč**[[3]](#footnote-3). Jak vyplývá z tabulky níže, dochází k mírné nivelizaci rozdílu u mediánových mezd, u průměrných však nikoliv. Důvodem může být vyšší nivelizace u nízkopříjmových skupin, u vyšších výdělků však nikoliv. Nejmarkantnější rozdíl v odměňování mužů a žen je ve věkové skupině 40 – 49 let, kde rozdíl u průměrné mzdy mezi ženami a muži činil v 1. polovině 2016 dokonce 10 702 Kč. Obdobně existují genderové disproporce i v platové sféře, nicméně tyto jsou o něco nižší. V případě mediánových platů činil v 1. pololetí roku 2016 rozdíl 3 928 Kč, v případě průměrných platů pak 5 589 Kč. **Při tom je nutno uvést, že mezi zaměstnanými ženami je vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob než v případě mužů** (aktuálně o 3,1 p. b.)**,** a to jak mezi zaměstnanci, tak mezi pracujícími na vlastní účet, potažmo zaměstnavateli (v tomto případě dokonce o 9,6 p. b.)**[[4]](#footnote-4)**.

Výsledky podle kategorizace CZ-ISCO nejsou za rok 2016 v rámci ISPV dosud zveřejněny, níže proto uvádíme vývoj za rok 2015 a 1. pololetí roku 2016 ve vybraných skupinách zaměstnání podle CZ-ISCO:

Tabulka 3 Vývoj mezd ve vybraných skupinách zaměstnání podle CZ-ISCO (v Kč/měsíc)[[5]](#footnote-5)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CZ ISCO** | | | **2015** | | **1. pololetí 2016** | |
| medián | průměr | medián | průměr |
| 512 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | | 12 512 | 14 504 | 13 112 | 15 109 |
| 522 | Provozovatelé maloob. a velkoob. prodejen, prodavači | | 15 757 | 17 483 | 16 835 | 18 693 |
| 541 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy | | 13 148 | 14 804 | 13 686 | 15 528 |
| 721 | Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci | | 25 392 | 26 367 | 25 986 | 27 063 |
| 722 | Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci | | 24 082 | 25 202 | 24 502 | 25 823 |
| 821 | Montážní dělníci výrobků a zařízení | | 21 100 | 22 086 | 21 823 | 23 010 |
| 834 | Obsluha pojízdných zařízení | | 22 458 | 23 158 | 22 434 | 23 266 |
| 833 | Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají | | 19 934 | 20 894 | 20 066 | 21 174 |
| 911 | Uklízeči a pomoc. v dom.., hotel., admin., prům. aj. | | 11 931 | 13 026 | 12 112 | 13 356 |
| 932 | Pomocní pracovníci ve výrobě | | 16 976 | 17 812 | 18 030 | 18 799 |
| **Celkem mzdy v České republice** | | | **22 971** | **27 777** | **23 409** | **28 556** |
|  | | *muži* | *25 224* | *30 771* | *25 624* | *31 603* |
|  | | *ženy* | *19 852* | *23 394* | *20 319* | *24 079* |
|  | | *rozdíl* | *5 372* | *7 377* | *5 305* | *7 524* |

Z výše uvedené tabulky je patrný nárůst mezd ve všech vybraných skupinách zaměstnání CZ-ISCO, nicméně s výjimkou skupiny 721 (*Slévači*) a 722 (*Kováři, nástrojáři*) nedosahují průměrné mzdy ani mediány hodnot průměrných výdělků v ČR.

Tabulka 4 Průměrné výdělky podle státního občanství (v Kč/měsíc) [[6]](#footnote-6)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Státní občanství** | **Mzda 1. pol. 2015** | | **Mzda 1. pol. 2016** | |
| medián | průměr | medián | průměr |
| Česká republika | 22 215 | 27 002 | 23 361 | 28 247 |
| Slovensko | 25 073 | 32 824 | 26 478 | 34 718 |
| Ukrajina | 17 418 | 20 597 | 17 994 | 21 518 |
| Polsko | 21 748 | 27 863 | 22 769 | 28 508 |
| Ostatní | 24 495 | 41 647 | 26 473 | 43 640 |
| **Průměr ČR** | **22 971** | **27 777** | **22 971** | **28 556** |

V průměru jsou cizí státní příslušníci na českém trhu odměňováni lépe než občané ČR. Jedná se zejména o slovenské státní příslušníky, jejichž zastoupení na českém trhu práce v posledních letech významně narůstá. Příčinu lze hledat v zastoupení této skupiny cizinců v zaměstnáních s požadavkem na vyšší kvalifikaci. Oproti tomu občané Ukrajiny jsou odměňováni hůře, a to s ohledem na jejich zastoupení v profesích s požadavkem na nižší kvalifikaci.

## Přehled nabídky a poptávky

Tabulky níže shrnují podle skupin zaměstnání, dle klasifikace CZ-ISCO, nejčastěji na trhu práce poptávaná zaměstnání a nejčastěji zastoupená zaměstnání mezi UoZ. Vybráno je 10 nejčetnějších skupin a jejich podskupiny. V případě UoZ zvýrazněny skupiny, kde počet UoZ na VPM je dvojnásobný oproti republikovému průměru, v případě VPM pak ta VPM, kde počet UoZ na VPM je nižší než 1, tj. ty, kde je zřejmý nedostatek pracovní síly ve shodné profesi. Průměr ČR činí 2,88 UoZ/VPM.

Tabulka 5 Nejčastěji zastoupené skupiny zaměstnání (CZ-ISCO) a jejich podskupiny mezi UoZ k 31. 12. 2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CZ-ISCO** | | **UoZ** | **VPM** | **UoZ na VPM** |
| **932** | **Pomocní pracovníci ve výrobě** | **36 121** | **9 011** | **4,01** |
| 9321 | Ruční baliči | 269 | 903 | 0,30 |
| 9329 | Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě | 32 470 | 7 745 | 4,19 |
| **411** | **Všeobecní administrativní pracovníci** | **26 879** | **912** | **29,47** |
| 4110 | Všeobecní administrativní pracovníci | 20 596 | 876 | 23,51 |
| **522** | **Provozovatelé malo. a velkoobchod. prodejen, prodavači...** | **26 840** | **2 562** | **10,48** |
| 5221 | Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen | 111 | 16 | 6,94 |
| 5222 | Vedoucí pracovních týmů v prodejnách | 660 | 227 | 2,91 |
| 5223 | Prodavači v prodejnách | 25 888 | 2 311 | 11,20 |
| **911** | **Uklíz. a pomoc. v dom., hotel., admin., prům. a jiných objektech** | **19 330** | **3 829** | **5,05** |
| 9111 | Uklízeči a pomocníci v domácnostech (kromě hospodyní) | 581 | 58 | 10,02 |
| 9112 | Uklíz. a pomoc. v hotelích, admin., prům. a jiných objektech | 15 529 | 3 639 | 4,27 |
| **711** | **Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby** | **17 357** | **3 487** | **4,98** |
| 7111 | Pracovníci montovaných staveb | 73 | 49 | 1,49 |
| 7112 | Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb | 12 402 | 2 131 | 5,82 |
| 7113 | Kameníci, řezači a brusiči kamene | 568 | 89 | 6,38 |
| 7114 | Betonáři, železobetonáři a příbuzní pracovníci | 101 | 149 | 0,68 |
| 7115 | Tesaři a stavební truhláři | 2 079 | 440 | 4,73 |
| 7119 | Ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hl. stavební výroby | 1 914 | 597 | 3,21 |
| **541** | **Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy** | **14 834** | **4 705** | **3,15** |
| 5411 | Příslušníci HZS ČR a hasiči ostatních jednotek požární ochrany | 132 | 11 | 12,00 |
| 5412 | Policisté | 545 | 477 | 1,14 |
| 5413 | Pracovníci vězeňské služby | 23 | 114 | 0,20 |
| 5414 | Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur | 13 424 | 3 901 | 3,44 |
| 5419 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy jinde neuvedení | 533 | 144 | 3,70 |
| **832** | **Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních)** | **12 297** | **822** | **14,96** |
| 8322 | Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři | 11 914 | 819 | 14,55 |
| **513** | **Číšníci, servírky a barmani** | **9 058** | **2 556** | **3,54** |
| 5131 | Číšníci a servírky | 7 019 | 2 230 | 3,15 |
| 5132 | Barmani | 863 | 237 | 3,64 |
| **512** | **Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři** | **8 575** | **4 070** | **2,11** |
| 5120 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | 7 050 | 3 983 | 1,77 |
| **933** | **Pomocní pracovníci v dopravě a skladování** | **7 626** | **2 188** | **3,49** |
| 9333 | Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby) | 6 929 | 2 122 | 3,27 |
| 9334 | Doplňovači zboží | 446 | 27 | 16,52 |

Tabulka 6 Nejčastěji poptávané skupiny zaměstnání (CZ-ISCO) a jejich podskupiny k 31. 12. 2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CZ-ISCO** | | **VPM** | **UoZ** | **UoZ na VPM** |
| **821** | **Montážní dělníci výrobků a zařízení** | **9 716** | **5 456** | **0,56** |
| 8211 | Mont. dělníci mechanických zařízení | 2 178 | 1 026 | 0,47 |
| 8212 | Mont. Dělníci elektr., energ. a elektron zařízení | 3 010 | 324 | 0,11 |
| 8219 | Mont. dělníci ostatních výrobků | 3 854 | 2 351 | 0,61 |
| **932** | **Pomocní pracovníci ve výrobě** | **9 011** | **36 121** | **4,01** |
| 9321 | Ruční baliči | 903 | 269 | 0,30 |
| 9329 | Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě | 7 745 | 32 470 | 4,19 |
| **722** | **Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci** | **7 319** | **7 060** | **0,96** |
| 7221 | Kováři | 87 | 116 | 1,33 |
| 7222 | Nástrojaři a příbuzní pracovníci | 3 210 | 5 423 | 1,69 |
| 7223 | Seřizovači a obsluha obr strojů (kromě dřevoobráběcích) | 3 153 | 1 283 | 0,41 |
| 7224 | Brusiči, leštiči a ostřiči nástrojů a kovů | 856 | 196 | 0,23 |
| **833** | **Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají** | **6 931** | **4 394** | **0,63** |
| 8331 | Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají | 1 139 | 217 | 0,19 |
| 8332 | Řidiči nákl. Aut., tahačů a speciálních vozidel | 5 731 | 3 666 | 0,64 |
| **931** | **Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví** | **5 412** | **5 636** | **1,04** |
| 9311 | Pomocní pracovníci v oblasti těžby | 19 | 158 | 8,32 |
| 9312 | Figuranti, děl. výkop. prací a děl. výstavby inženýrských děl | 157 | 588 | 3,75 |
| 9313 | Dělníci v oblasti výstavby budov | 5 131 | 3 781 | 0,74 |
| **541** | **Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy** | **4 705** | **14 834** | **3,15** |
| 5411 | Příslušníci HZS ČR a hasiči ostatních jednotek požární ochrany | 11 | 132 | 12,00 |
| 5412 | Policisté | 477 | 545 | 1,14 |
| 5413 | Pracovníci vězeňské služby | 114 | 23 | 0,20 |
| 5414 | Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur | 3 901 | 13 424 | 3,44 |
| 5419 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy jinde neuvedení | 144 | 533 | 3,70 |
| **721** | **Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci** | **4 484** | **2 081** | **0,46** |
| 7211 | Modeláři, formíři, jádraři a slévači ve slévárnách | 264 | 78 | 0,30 |
| 7212 | Svářeči, řezači plamenem a páječi | 3 580 | 1 322 | 0,37 |
| 7213 | Pracovníci na zpracování plechu | 305 | 529 | 1,73 |
| 7214 | Montéři kovových konstrukcí | 261 | 108 | 0,41 |
| 7215 | Montéři lan a zdvihacích zařízení | 49 | 10 | 0,20 |
| **834** | **Obsluha pojízdných zařízení** | **4 093** | **6 487** | **1,58** |
| 8341 | Řidiči a obsluha zemědělských a lesnických strojů | 242 | 943 | 3,90 |
| 8342 | Obsluha železničních, zemních a příbuzných strojů a zařízení | 292 | 474 | 1,62 |
| 8343 | Obsluha jeřábů, zdvihacích a podobných manipulačních zaříz. | 274 | 264 | 0,96 |
| 8344 | Obsluha vysokozdvižných a jiných vozíků a skladníci | 3 274 | 4 783 | 1,46 |
| **512** | **Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři** | **4 070** | **8 575** | **2,11** |
| 5120 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | 3 983 | 7 050 | 1,77 |
| **911** | **Uklíz. a pomoc. v dom., hotel., admin., prům. a jiných objektech** | **3 829** | **19 330** | **5,05** |
| 9111 | Uklízeči a pomocníci v domácnostech (kromě hospodyní) | 58 | 581 | 10,02 |
| 9112 | Uklíz. a pomoc. v hotelích, admin., prům. a jiných objektech | 3 639 | 15 529 | 4,27 |

V případě změny struktury nabízených VPM hlášených ÚP ČR nedošlo oproti září 2016 k výraznější proměně. Ke znatelnější změně došlo u skupiny zaměstnání *Pomocní pracovníci ve výrobě,* a to v podobě poklesu počtu hlášených VPM o zhruba tisíc míst se souběžným nárůstem počtu UoZ ve stejné skupině. V případě profesní struktury UoZ došlo ve srovnávaných obdobích s ohledem na sezónní charakter některých činností k nárůstu UoZ ve skupině *Řemeslníků a kvalifikovaných pracovníků hl. stavební výroby*, a to o téměř 7 tisíc osob, zejména tedy v případě zednických profesí. Naopak mírně ubylo (o cca 2 tisíce osob) UoZ z řad prodavačů a administrativních pracovníků.

## Struktura uchazečů o zaměstnání

Vyjma poptávkové strany trhu práce jsou pro zajištění adekvátního souladu na trhu práce limitující rovněž charakteristiky nabídkové strany, tj. struktura uchazečů o zaměstnání. Významnou roli hraje zejména kvalifikační struktura, ale rovněž další individuální charakteristiky nezaměstnaných, zejména takové, které je limitují v rovném přístupu na trh práce.

### Zastoupení rizikových skupin

Rozhodné je zejména zastoupení tzv. rizikových skupin, tj. osob, které mají horší uplatnění na trhu práce v důsledku svého zdravotního stavu, nedostatečné kvalifikace, věku či z jiných závažných důvodů, jakými jsou péče o dítě, sociální vyloučení a další obtížně sledovatelné a měřitelné charakteristiky. Obtíže při vstupu na trh práce, resp. získání zaměstnání, se nejmarkantněji projevují v délce nezaměstnanosti dotyčné osoby vyjádřené délkou jejího vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. S pozitivním vývojem trhu práce lze však obecně konstatovat, že podíl znevýhodněných osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání spíše narůstá, a to zejména v regionech s relativně dobrou kondicí trhu práce, resp. v regionech s vysokou poptávkou po pracovní síle. Jedná se zejména o hl. m. Prahu a Královehradecký kraj. Nadprůměrné hodnoty zastoupení znevýhodněných osob v evidenci uchazečů o zaměstnání vykazují strukturálně postižené regiony – Karlovarský kraj a Ústecký kraj, přičemž v obou regionech je markantní zejména významný podíl osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním (viz dále). V případě dalšího strukturálně postiženého regionu, Moravskoslezského kraje, je markantním problémem dlouhodobá nezaměstnanost (nejvyšší podíl UoZ nad 12 měsíců nezaměstnanosti v celé ČR).

Tabulka 7 Počty znevýhodněných UoZ k 31. 12. 2016

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **kraj** | **celkem UoZ** | OZP | pečující o děti do 15 let | těhotné kojící, do 9m po porodu | do 25 let | nad 50 let | bez vzděl. nebo se ZŠ | evidence | | |
| nad 12M | 12M-24M | nad 24M |
| **ČR** | **381 373** | **54 555** | **63 700** | **4 713** | **46 819** | **127 347** | **114 346** | **144 163** | **45 253** | **98 910** |
| PRA | 30 179 | 2 749 | 3 053 | 207 | 2 941 | 9 140 | 6 303 | 10 840 | 4 432 | 6 408 |
| SČK | 38 966 | 5 151 | 7 128 | 498 | 4 904 | 12 929 | 11 075 | 13 607 | 4 426 | 9 181 |
| JČK | 19 385 | 3 266 | 2 997 | 277 | 2 416 | 6 808 | 5 004 | 4 923 | 1 795 | 3 128 |
| PLK | 14 655 | 2 825 | 2 657 | 252 | 1 731 | 5 220 | 4 420 | 4 748 | 1 494 | 3 254 |
| KVK | 11 796 | 1 333 | 2 235 | 183 | 1 531 | 3 995 | 5 903 | 4 944 | 1 411 | 3 533 |
| ULK | 44 528 | 6 446 | 8 267 | 669 | 5 959 | 13 837 | 20 382 | 20 089 | 5 840 | 14 249 |
| LBK | 16 104 | 2 219 | 3 223 | 226 | 2 188 | 4 981 | 5 360 | 5 601 | 1 843 | 3 758 |
| KHK | 14 270 | 2 113 | 2 434 | 155 | 1 946 | 4 685 | 4 347 | 4 406 | 1 625 | 2 781 |
| PBK | 14 407 | 2 555 | 2 524 | 218 | 1 927 | 4 971 | 3 882 | 3 791 | 1 291 | 2 500 |
| VYS | 17 672 | 3 164 | 3 155 | 249 | 2 187 | 6 158 | 3 230 | 6 049 | 1 755 | 4 294 |
| JMK | 49 032 | 7 113 | 8 052 | 529 | 6 167 | 15 582 | 12 243 | 19 388 | 6 156 | 13 232 |
| OLK | 26 495 | 3 655 | 4 277 | 303 | 3 074 | 9 228 | 7 343 | 9 711 | 2 825 | 6 886 |
| ZLK | 19 848 | 3 301 | 3 854 | 227 | 2 418 | 7 087 | 3 697 | 6 427 | 2 201 | 4 226 |
| MSK | 64 036 | 8 665 | 9 844 | 720 | 7 430 | 22 726 | 21 157 | 29 639 | 8 159 | 21 480 |

Tabulka 8 Podíly znevýhodněných UoZ k 31. 12. 2016

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kraj** | OZP | pečující o děti do 15 let | těhotné kojící, do 9m po porodu | do 25 let | nad 50 let | bez vzděl. nebo se ZŠ | evidence | | |
| nad 12M | 12M-24M | nad 24M |
| **ČR** | **14,30%** | **16,70%** | **1,24%** | **12,28%** | **33,39%** | **29,98%** | **37,80%** | **11,87%** | **25,94%** |
| Praha | 9,11% | 10,12% | 0,69% | 9,75% | 30,29% | 20,89% | 35,92% | 14,69% | 21,23% |
| SČK | 13,22% | 18,29% | 1,28% | 12,59% | 33,18% | 28,42% | 34,92% | 11,36% | 23,56% |
| JČK | 16,85% | 15,46% | 1,43% | 12,46% | 35,12% | 25,81% | 25,40% | 9,26% | 16,14% |
| PLK | 19,28% | 18,13% | 1,72% | 11,81% | 35,62% | 30,16% | 32,40% | 10,19% | 22,20% |
| KVK | 11,30% | 18,95% | 1,55% | 12,98% | 33,87% | 50,04% | 41,91% | 11,96% | 29,95% |
| ULK | 14,48% | 18,57% | 1,50% | 13,38% | 31,07% | 45,77% | 45,12% | 13,12% | 32,00% |
| LBK | 13,78% | 20,01% | 1,40% | 13,59% | 30,93% | 33,28% | 34,78% | 11,44% | 23,34% |
| KHK | 14,81% | 17,06% | 1,09% | 13,64% | 32,83% | 30,46% | 30,88% | 11,39% | 19,49% |
| PBK | 17,73% | 17,52% | 1,51% | 13,38% | 34,50% | 26,95% | 26,31% | 8,96% | 17,35% |
| VYS | 17,90% | 17,85% | 1,41% | 12,38% | 34,85% | 18,28% | 34,23% | 9,93% | 24,30% |
| JMK | 14,51% | 16,42% | 1,08% | 12,58% | 31,78% | 24,97% | 39,54% | 12,56% | 26,99% |
| OLK | 13,80% | 16,14% | 1,14% | 11,60% | 34,83% | 27,71% | 36,65% | 10,66% | 25,99% |
| ZLK | 16,63% | 19,42% | 1,14% | 12,18% | 35,71% | 18,63% | 32,38% | 11,09% | 21,29% |
| MSK | 13,53% | 15,37% | 1,12% | 11,60% | 35,49% | 33,04% | 46,28% | 12,74% | 33,54% |

*PZN: červeně zbarveny vyšší než průměrné hodnoty*

Tabulka 9 Počet a podíl žen ve znevýhodněných skupinách k 31. 12. 2016

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | OZP | pečující o děti do 15 let | těhotné kojící, do 9m po porodu | do 25 let | nad 50 let | bez vzděl. nebo se ZŠ | evidence | | |
| nad 12M | 12M-24M | nad 24M |
| **Absolutní počet** | 27 908 | 58 033 | 4 713 | 21 489 | 58 800 | 58 655 | 78 263 | 24 775 | 53 488 |
| **Podíl na skupině** | 51,16% | 91,10% | 100,00% | 45,90% | 46,17% | 51,30% | 54,29% | 54,75% | 54,08% |
| **Podíl na UoZ** | 14,54% | 30,23% | 2,45% | 11,19% | 30,63% | 30,55% | 40,76% | 12,90% | 27,86% |

Jak ukazuje tabulka výše, je zastoupení žen v rizikových skupinách mírně vyšší než v případě mužů. Nejzásadnějším faktorem, který limituje ženy v přístupu na trh práce je však péče o dítě, v této skupině ženy naprosto dominují, naopak méně zastoupeny jsou mezi uchazeči o zaměstnání do 25 let a nad 50 let věku, což na jedné straně může být důsledkem vyšší ekonomické neaktivity žen na obou stranách věkového spektra.

Graf č.: 8 Podíly znevýhodněných UoZ v krajích k 31. 12. 2016 (kumulovaně)

Přestože v průběhu sledovaného období oproti období předcházejícímu došlo k mírnému nárůstu absolutního počtu uchazečů o zaměstnání, **lze za významně pozitivní označit skutečnost, že klesá jak relativní, tak absolutní počet dlouhodobě nezaměstnaných osob, a to významným způsobem.** Podíl uchazečů o zaměstnání hledajících zaměstnání déle než 12 měsíců poklesl ze 40,79 % k 30. 9. 2016 na 37,8 % k 31. 12. 2016. V absolutním počtu došlo k úbytku o více než 10 000 osob, přičemž nejmarkantněji se tento úbytek projevil ve skupině s extrémně dlouhodobou nezaměstnaností (nad 24 měsíců), kdy její podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání poklesl o více než 2,3 p. b., v absolutním počtu se tato skupina ztenčila o 8 000 osob. Ze všech znevýhodněných skupin šlo o druhý nejvýznamnější úbytek. **Lze tedy usuzovat, že trh práce je aktuálně schopen vstřebávat i osoby dlouhodobě nezaměstnané,** a to za současné absorpce sezónních pracovníků. Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání podle doby jejich nezaměstnanosti ukazuje následující graf.

Graf č.: 9 Struktura UoZ podle délky nezaměstnanosti (srovnání ČR, kraje)

*PZN: Čísla v grafu níže ukazují absolutní počty v jednotlivých kategoriích, graf níže ukazuje strukturu UoZ podle doby nezaměstnanosti v krajích ČR k 31. 12. 2016, legenda shodná s grafem výše.*

Výrazně rovněž klesá jak v absolutním, tak relativním vyjádření četnost znevýhodněných osob do 25 let, což však může být dáno rovněž vyšší výchozí základnou v důsledku vstupu absolventů škol do evidence uchazečů o zaměstnání v průběhu měsíce září s následným vstupem do zaměstnání. Naopak významně vzrostlo zastoupení osob pečujících o dítě a osob ve skupině těhotných a kojících žen a žen do 9 měsíců po porodu. Nárůst bylo možné sledovat i v případě osob starších 50 let, nicméně s ohledem na poměrně význačné zastoupení starších osob v evidenci uchazečů o zaměstnání, není tento nárůst nikterak dramatický.

Naopak v posledním roce významněji narůstá podíl i počet osob pečujících o dítě do 15 let věku, a to zejména od září loňského roku, kdy z počtu necelých 50 000 uchazečů o zaměstnání (49 386) narostla početnost této skupiny uchazečů o zaměstnání na 63 700 osob v prosinci 2016. Přestože se jedná o relativně krátké období na usuzování trvalejšího trendu, lze tuto skutečnost vysvětlit návratem na trh práce silných ročníků ze 70. let (tzv. „Husákovy děti“) po uplynutí rodičovské dovolené, zejména tedy žen[[7]](#footnote-7). Rovněž lze usuzovat v této souvislosti na dozvuky hospodářské recese projevující se zánikem těch pracovních pozic, ze kterých na rodičovskou dovolenou tyto osoby odcházely.

Tabulka 10 Vzdělanostní struktura UoZ podle krajů k 31. 12. 2016

V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou dlouhodobě nejvýznamněji zastoupeny osoby se středním vzděláním, zejména se středním odborným vzděláním s vyučením. Podíl této skupiny oproti stavu k 30. 9. 2016 mírně narostl o 2,5 p. b na hodnotu 36,84 %. Druhou nejvýznamnější, a zároveň z pohledu kvalifikace špatně uplatnitelnou, skupinu uchazečů o zaměstnání tvoří osoby s nejvýše dosaženým základním vzděláním, jejíž podíl činil k 31. 12. 2016 téměř 30 %. Nízké vzdělání uchazečů o zaměstnání je problematické zejména v Karlovarském a Ústeckém kraji. Podíl osob s nízkým vzděláním na počtu uchazečů o zaměstnání významně překračuje poměrné zastoupení této skupiny v populaci, a to dlouhodobě.

Oproti stavu minulé zprávy sice podíl této skupiny mírně poklesl, a to 0,4 p. b., nicméně tento pokles je zcela zanedbatelný. Uvnitř této skupiny však lze indikovat problém postupného nárůstu osob bez vzdělání nebo s nedokončeným základním vzděláním, a to zejména v některých regionech. Zcela markantní je vysoké zastoupení této na trhu práce velmi rizikové skupiny v Karlovarském kraji (31,96 % uchazečů o zaměstnání, nárůst oproti předcházejícímu období o 0,4 p. b.) následovaném s výrazným odstupem krajem Ústeckým a Libereckým.

### Podíl UoZ s PvN



Graf níže ukazuje počty uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti ve vazbě k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání. Jak je patrné, dlouhodobě se počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti pohybuje kolem 100 000, s výjimkou let po vypuknutí hospodářské krize. S významně klesajícím celkovým počtem nezaměstnaných osob se podíl uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti v posledních letech zvyšuje. Markantní jsou sezónní výkyvy, zejména v zimních měsících, způsobené příchodem do evidence uchazečů o zaměstnání osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti (zejména v důsledku sezónních prací). S vývojem situace na trhu práce je rovněž patrné v posledních letech (od roku 2014) snížení sezónního výkyvu v zimních měsících z cca 70 tis. osob v letech 2009 až 2014 na zhruba polovinu.

Graf č.: 10 Vývoj počtu a podílu UoZ s nárokem na PvN

### UoZ vykonávající nekolidující zaměstnání

V posledních letech, tj. od roku 2012, významně narostl podíl uchazečů o zaměstnání, kteří vykonávají tzv. **„nekolidující zaměstnání“**, tj. výdělečnou činnost, která vzhledem ke svému minimálnímu rozsahu je slučitelná s vedením dané osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to na základě § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Výkon nekolidujícího zaměstnání na jedné straně sice přispívá k udržení pracovních návyků a zlepšení příjmové situace uchazeče o zaměstnání prostřednictvím výdělečné činnosti, na straně druhé však při dlouhodobějším charakteru výkonu takovéto činnosti vytváří bariéru k přijetí vhodného zaměstnání. V řadě případů se zároveň za výkonem této činnosti schovává výkon výdělečné činnosti v tzv. šedé ekonomice, kdy minimální rozsah zaměstnání je pouze deklarován „papírově“. S významně se zlepšující situací na trhu práce charakterizovanou vysokou poptávkou po pracovní síle však lze ve 2. polovině roku 2016 sledovat úbytek uchazečů o zaměstnání vykonávajících takovouto činnost jak v absolutním, tak rovněž v relativním počtu.

**Oproti minulému období poklesl podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání ke konci sledovaného měsíce[[8]](#footnote-8) z 11,84 % k 30. 9. 2016 na 10,73 % k 31. 12. 2016. Ke konci prosince tak uvedenou činnost vykonávalo 40 933** uchazečů o zaměstnání, což je o 11 154 osob méně než ke stejnému datu roku 2015 (cca o 20 % méně). Rovněž došlo k meziročnímu úbytku, neboť k 31. 12. 2015 vykonávalo nekolidující zaměstnání 11,5 % UoZ (52 087 osob). V tomto ohledu jistou roli může hrát i zpřísnění právní úpravy účinné od 1. 10. 2015 spočívající v neposkytování podpory v nezaměstnanosti od samotného vzniku a po celou dobu trvání právního vztahu umožňujícího výkon nekolidující zaměstnání, a to bez ohledu na výši odměny.

Graf č.: 11 Vývoj počtu a podílu UoZ vykonávajících "nekolidující zaměstnání" v průběhu roku 2016

Tabulka 11 Počty a podíly UoZ vykonávající nekolidující zaměstnání

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **UoZ** | **UoZ vykonávající nekolidující zaměstnání k:** | | | |
| **Kraj** | **celkem k:** | 30. 9. 2016 | | 31. 12. 2016 | |
|  | 31. 12. 2016 | počet | podíl | počet | podíl |
| Praha | 30 179 | 2 578 | 7,80% | 2 580 | 8,55% |
| SČK | 38 966 | 3 978 | 9,99% | 3 561 | 9,14% |
| JČK | 19 385 | 1 960 | 11,35% | 1 754 | 9,05% |
| PLK | 14 655 | 1 343 | 9,12% | 1 166 | 7,96% |
| KVK | 11 796 | 1 178 | 10,00% | 1 123 | 9,52% |
| ULK | 44 528 | 5 254 | 11,40% | 4 618 | 10,37% |
| LBK | 16 104 | 1 769 | 10,90% | 1 663 | 10,33% |
| KHK | 14 270 | 1 765 | 12,54% | 1 587 | 11,12% |
| PBK | 14 407 | 1 534 | 11,42% | 1 333 | 9,25% |
| VYS | 17 672 | 2 276 | 13,91% | 2 053 | 11,62% |
| JMK | 49 032 | 5 605 | 11,86% | 5 326 | 10,86% |
| OLK | 26 495 | 3 446 | 13,80% | 3 104 | 11,72% |
| ZLK | 19 848 | 2 692 | 14,24% | 2 431 | 12,25% |
| MSK | 64 036 | 9 406 | 14,63% | 8 634 | 13,48% |
| **ČR** | **381 373** | **44 789** | **11,84%** | **40 933** | **10,73%** |

Z uvedené tabulky vyplývá, že s výjimkou Prahy poklesl podíl i počet UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání ve všech krajích ČR, v Praze při stagnaci absolutního počtu došlo s ohledem na snížení celkového počtu UoZ ke zvýšení podílu. **Vysoké zastoupení UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání zůstává, při mírném poklesu, v Moravskoslezském kraji.**

## Dlouhodobá nezaměstnanost

V posledních měsících dochází v důsledku vývoje na trhu práce k velmi pozitivnímu vývoji v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti. Počet UoZ, kteří jsou bez zaměstnání déle než 12 měsíců, klesá jak v absolutním počtu, tak rovněž, a to je zejména pozitivní, i v relativním zastoupení na celkové nezaměstnanosti. Zejména data za poslední čtvrtletí roku 2016 lze interpretovat jako vysoce pozitivní, neboť i přes sezónní vliv charakterizovaný přechodným zhoršením vývoje trhu práce v zimních měsících, dochází nadále k poklesu jak zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných osob na celkové nezaměstnanosti, tak ke snižování absolutních počtů. Nutno zdůraznit, že pokles se primárně týká extrémně dlouhodobě nezaměstnaných osob, tj. těch, které jsou evidovány jako uchazeči o zaměstnání déle než 24 měsíců. **Je tedy zřejmé, že současný trh práce má schopnost vstřebat i tyto jinak na trhu práce znevýhodněné osoby a rovněž se ukazuje, že při nastavení optimálních pracovních podmínek jsou i osoby extrémně dlouhodobě nezaměstnané** (či část z nich) **ochotny vrátit se aktivně na trh práce.**

Graf č.: 12 Vývoj struktury UoZ dle doby evidence (2008 – 2016, kumulativní součet)

Vývoj poklesu dlouhodobě nezaměstnaných osob v posledních měsících ve srovnání s UoZ evidovanými kratší dobu vynikne v případě znázornění vývoje počtu osob podle doby evidence v následujícím grafu.

Graf č.: 13 Vývoj počtu UoZ podle doby evidence (2008-2016)

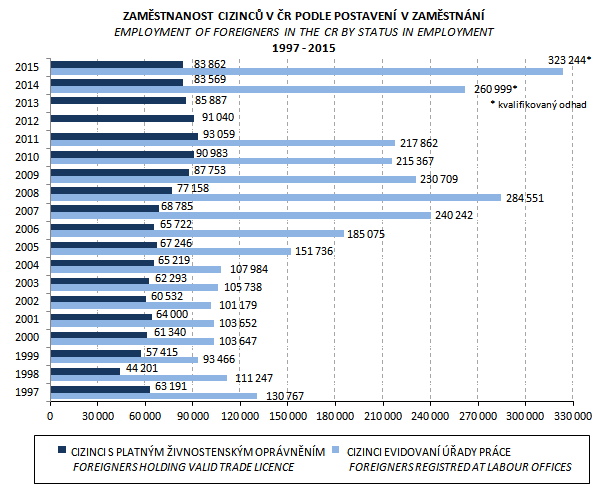
Zejména v posledních měsících (od 2Q 2016) je zřejmá vyšší dynamika poklesu extrémně dlouhodobé nezaměstnanosti oproti dlouhodobé nezaměstnanosti a v posledních měsících rovněž evidentní pokles dlouhodobé nezaměstnanosti i přes sezónní výkyvy na trhu práce (projevují se v krátkodobé nezaměstnanosti). Z grafu je rovněž patrné, **že od poloviny roku 2016 se na poklesu nezaměstnanosti,** resp. na brždění jejího růstu v závěru roku**, podílí právě pokles dlouhodobé nezaměstnanosti.** Skutečnost, že na poklesu dlouhodobé nezaměstnanosti se podílí zejména extrémně dlouhodobá nezaměstnanost, pak ukazuje následující graf vývoje dynamiky změny ve struktuře UoZ podle doby nezaměstnanosti.

Graf č.: 14 Dynamika změny dlouhodobé nezaměstnanosti (v %, mezičtvrtletní změna)

MPSV v současné době nemonitoruje prostřednictvím statistického systému vnitřní strukturu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Takováto šetření bývají vytvářena na základě průzkumu na pracovištích ÚP ČR s cílem získat kvalifikované odhady zastoupení jednotlivých znevýhodněných skupin mezi dlouhodobě nezaměstnanými UoZ. Toto šetření bylo provedeno pro potřeby předchozí Analýzy nabídky a poptávky na trhu práce. S ohledem na relativně krátký časový odstup od vypracování tohoto materiálu ke sledovanému období však nelze předpokládat posun ve vnitřní struktuře dlouhodobě nezaměstnaných osob. S poklesem dlouhodobé nezaměstnanosti rovněž úzce souvisí pokles uchazečů o zaměstnání, kteří jsou zároveň osobami v hmotné nouzi. **K 31. 12. 2016 evidoval UP ČR celkem 88 612 uchazečů o zaměstnání v hmotné nouzi**, což je o 4 428 osob méně než v září 2016.

## Cizinci 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[[9]](#footnote-9). **Zatímco počet cizinců se živnostenským oprávněním je stabilní a pohyboval se v letech 2014 a 2015 kolem 83 000 osob**, **rapidně vzrůstá počet zaměstnanců, tj. osob, které eviduje ÚP ČR. V roce 2016 se na českém trhu práce pohybovalo v postavení zaměstnanců celkem 382 889 cizích státních příslušníků**, což je o 59 645 osob více než v roce 2015 a o 142 647 osob více než v roce 2007 (tento rok se trh práce vyvíjel obdobným způsobem jako v současné době).

Graf č.: 15 Vývoj zaměstnanosti cizinců podle postavení v zaměstnání (1997-2015)

*Zdroj: ČSÚ*

### Cizinci - zaměstnanci

Většina cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců na českém trhu práce jsou občané zemí EU, a to v roce 2016 s podílem 74,2 %, tj. 284 148 osob. Obecně se na růstu počtů cizinců-zaměstnanců podílejí právě občané EU. Výrazně v této skupině v roce 2016 (ale i s v dlouhodobějším časovém horizontu) **dominují občané Slovenska s počtem 161 559 osob.** Následují občané Rumunska – 31 522 osob, Polska – 31 355 osob a Bulharska – 25 784.

**Z občanů třetích zemí měli v roce 2016 dominantní zastoupení mezi zaměstnanci občané Ukrajiny, a to s počtem 54 571 osob**, kteří tak tvoří mezi zaměstnanci druhou nejpočetnější skupinu. Ostatní státní příslušníci byli zastoupeni řádově méně, tj. občané Ruska – 8 290 osob, Vietnamu – 6 565 osob.

Z dlouhodobého hlediska nejvyšší nárůst vykazuje počet občanů Slovenska. Velmi výrazný je nárůst zejména po roce 2011. Oproti tomu počet státních příslušníků Ukrajiny rostl zejména v letech 2004 až 2008, kdy dosáhl svého dosavadního maxima (81 tis. osob) s následným poklesem. Teprve v posledních letech s obnoveným hospodářským růstem je znatelný opětovný nárůst této skupiny cizích státních příslušníků. Významný je rovněž nárůst občanů Rumunska a Bulharska po vstupu těchto zemí do EU.

Graf č.: 16 Cizinci evidovaní ÚP ČR (zaměstnanci), vývoj 2004 – 2016

Většina cizinců pracuje ve zpracovatelském průmyslu a to 29,4 %, z toho 80,5 % připadalo na občany EU. V posledních letech pak nabývá na významu sektor administrativních a podpůrných činností, v tomto sektoru bylo v roce 2016 zaměstnáno celkem 15,6 % z celkového počtu cizinců evidovaných ÚP ČR, z toho 79 % připadalo na občany EU. Z pohledu hlavních tříd zaměstnání, dominují mezi cizinci zejména pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (třída 9) s 30,5% zastoupením následovaní obsluhou strojů a zařízení (třída 8) s 19 %. V obou třídách došlo v meziročním nárůstu, a to o 1,9 p. b. v případě třídy 9, resp. o 1,4 p. b. v případě třídy 8.

Graf č.: 17 Vývoj struktury cizinců evidovaných ÚP ČR (zaměstnanci) podle státního občanství, 2004 - 2016

### Cizinci – držitelé živnostenského oprávnění

V této skupině na rozdíl od cizinců-zaměstnanců převažují zejména občané třetích zemí, jejichž počet rostl i v době hospodářské recese. Částečně lze tento jev vysvětlit snahou přizpůsobit se restriktivním opatřením vůči cizincům-zaměstnancům z třetích zemí na počátku hospodářské krize (přechod ze zaměstnaneckého poměru do oblasti podnikání). Od roku 2011 počet cizinců – občanů třetích zemí s živnostenským oprávněním klesá, naopak počet občanů EU s živnostenským oprávněním stoupá, celkové saldo je však negativní. V roce 2015 působilo na českém trhu práce 83 862 cizinců se živnostenským oprávněním. Nejčastěji zastoupení jsou občané Vietnamu (22 928) těsně následovaní Ukrajinci (22 796).

### 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.

V současné době se potencionální ukrajinští žadatelé o pracovní oprávnění přihlašují na zastupitelském úřadě ČR prostřednictvím elektronického systému VISAPOINT. Zájem o různá pobytová oprávnění ze strany občanů Ukrajiny mnohonásobně překračuje kapacitu zastupitelských úřadů ČR na Ukrajině. V důsledku této skutečnosti jsou termíny pro podání žádosti, které se rezervují prostřednictvím rezervačního systému VISAPOINT, velmi rychle vyčerpány a je tedy velmi obtížné termín na podání žádosti zajistit. 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 termín setkání napřímo. 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 z 45,8%.

* *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. Roční kvóta Režimu byla stanovena na 3 800 žádostí o zaměstnanecké karty. Vzhledem k velkému zájmu zaměstnavatelů (kvóta prvního roku byla v podstatě vyčerpána během prvního půl roku) bylo dne 8. 2. 2017 na jednání vlády rozhodnuto o navýšení personální systemizace Ministerstva zahraničních věcí a Ministerstva vnitra, které ve svém důsledku umožní zdvojnásobit roční kapacitu přijímaných žádostí.

# **Plnění opatření**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | 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 | | | | | | | | | | | | |
|  | **Splněno** | | | | **Plnění** | | | | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | Dne 1. 11. 2016 podepsal prezident návrh zákona, kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, (sněmovní tisk č. 156) na znovuobnovení institutu veřejné služby v systému pomoci v hmotné nouzi. Zákon zavádí hodnocení možnosti zvýšit si příjem vlastní prací a motivační zvýhodnění osob vykonávajících veřejnou službu. To znamená, že aktivním osobám bude možné dávky zvýšit a méně aktivním či neaktivním osobám zase naopak snížit. Pokud osoba, která pobírá příspěvek na živobytí, odpracuje na veřejné službě více jak 30 hodin měsíčně, zvýší se jí příspěvek na živobytí oproti současné výši (zpravidla výši životního minima 3 410 Kč) o 605 Kč (tedy na 4 015 Kč). Veřejnou službu bude nabízet osobám ÚP ČR, který bude moci přenést některé kompetence v souvislosti s veřejnou službou na obce, popřípadě i na jiné subjekty. MPSV bude s ohledem na aktuální vývoj na trhu práce hledat další způsoby, jak bonifikovat ty osoby v hmotné nouzi, u nichž existuje prokazatelná snaha zlepšit vlastní situaci výkonem veřejné služby či dalším aktivním hledáním pracovního uplatnění. | | | | | | | | | | | |
| sledované období | Dne 14. listopadu 2016 byl ve Sbírce zákonů v částce 147 publikován zákon č. 367/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost výše uvedeného předpisu nastala dne 1. 2. 2017. Hlavním principem této úpravy je, že osoba dlouhodobě závislá na dávkách pomoci v hmotné nouzi (tj. osoba pobírá příspěvek na živobytí déle jak 6 měsíců) má nárok na příspěvek na živobytí ve výši existenčního minima (2 200 Kč), nikoliv životního minima, nicméně je-li aktivní, má nárok na dávku ve výši životního minima (3 410 Kč), případně vyšší. Za aktivitu se přitom považuje výdělečná činnost, nárok na podporu v nezaměstnanosti či rekvalifikaci, účast v projektech organizovaných ÚP ČR nebo výkon veřejné služby (nevyžaduje se u osob, které aktivní v tomto smyslu být nemohou – senioři, zdravotně postižení apod., a kterých se snížení příspěvku na živobytí po 6 měsících nedotkne). Přičemž pokud příjemce příspěvku na živobytí odpracuje na veřejné službě alespoň 30 hodin měsíčně, zvýší se mu příspěvek na živobytí ještě o 605 Kč (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). Úprava tedy podporuje příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi, kteří jsou aktivní, oproti příjemcům, kteří aktivní být mohou, ale nejsou, a celkově motivuje příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi k hledání a nalezení zaměstnání jako základního zdroje příjmu. MPSV společně s GŘ ÚP ČR začalo zajišťovat podmínky pro řádnou implementaci novely v praxi v podobě přípravy metodických materiálů, školení zaměstnanců ÚP ČR a zapracování nové úpravy do informačního systému. MPSV připravilo metodický materiál k novele zákona v tom smyslu, aby se co nejvíce osob pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi mohlo aktivizovat pomocí veřejné služby a dalších nástrojů aktivizace a byly za to náležitě bonifikovány. | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.2** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** | | **povaha:** | **L** |  |  |  |
| **Revize nekolidujícího zaměstnání** | **Popis** | | | | | | | | | |
| Částečné zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání je umožněno od počátku účinnosti zákona o zaměstnanosti, tj. ode dne 1. 10. 2004. Cílem této právní úpravy bylo umožnit zachování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Z aktuálních dat vyplývá, že počet vykonávaných nekolidujících zaměstnání se zvyšuje, při tom jsou vykonávány uchazeči o zaměstnání, kteří neztratili pracovní návyky. MPSV připraví variantní řešení regulace nekolidujícího zaměstnání tak, aby byla zachována jeho funkčnost, ale zároveň došlo k eliminaci jeho negativních dopadů na zprostředkování zaměstnání. Variabilita možného řešení se pohybuje od úplného zrušení nekolidujícího zaměstnání (nepravděpodobné) po jeho regulaci v oblasti maximální možné odměny, rozsahu či formy využívaného pracovněprávního vztahu. | | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | **Plnění** | | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | Podle kvalifikovaného odhadu z celkového počtu nekolidujícího zaměstnání činí cca 95 % výkon činnosti na základě DPP. Takovýto výkon zaměstnání poskytuje „oslabenou ochranu“. Zaměstnanci činní na základě DPP jsou účastni nemocenského pojištění jen tehdy, pokud jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč. Nekolidující zaměstnání na základě DPP bývá rovněž vykonáváno dlouhodobě, mnohdy po dobu 3 a více let. Takovýto způsob výkonu nekolidujícího zaměstnání nesměřuje k vytvoření podmínek pro trvalé uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. MPSV proto navrhlo zrušení možnosti vykonávat nekolidující zaměstnání na základě DPP. Podle navrhované právní úpravy překážkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, resp. vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, bude ta skutečnost, že uchazeč o zaměstnání je v právním vztahu vzniklém k výkonu činnosti na základě DPP. Nadále bude ponechána možnost částečného zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání avšak pouze na základě pracovního nebo služebního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Tímto bude i nadále naplňován sledovaný cíl tohoto institutu, který slouží k zachování případně získání pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Navrhovaná úprava se v současné době nachází v PS PČR - Sněmovní tisk č. 911 | | | | | | | | |
| sledované období | Sněmovní tisk 911 byl dne 2. 12. 2016 projednán na 53. schůzi PS PČR v 1. čtení a přikázán k projednání výborům (usnesení č. 1442) | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.3a** | **T:** | **průběžně** | | **gesce:** | **MPSV** |  |  |  |  |
| **Zvýšení minimální mzdy** | **povaha:** | | | **L** | **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 | | | | | | | | |
| **Průběžně plněno** | | | | **Plnění** | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | | Dne 5. října 2016 přijala vláda České republiky nařízení č. 336/2016 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, ve znění pozdějších předpisů. Nařízení obsahuje:   * Zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy z 9 900 Kč na 11 000 Kč za současného zvýšení hodinové sazby minimální mzdy 58,70 Kč na 66 Kč. Minimální mzda tak dle předpokladů bude v roce 2017 činit 38,2 % průměrné mzdy. Míra navýšení úrovně minimální mzdy představuje kompromis mezi stanovisky zástupců sociálních partnerů vyjádřenými na 130. Plenární schůzi RHSD ČR. * Valorizaci nejnižších úrovní zaručené mzdy. * Zrušení nižší sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy u poživatelů invalidních důchodů. * Dopad výše uvedeného zrušení nižší sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy u poživatelů invalidních důchodů bude kompenzován zvýšením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.   Účinnost změn je od 1. 1. 2017 | | | | | | |
| sledované období | | nedošlo ke změně, od 1. 1. 2017 nabyly účinnosti uvedené změny právní úpravy | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.3b** | **T:** | | **2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  |  |  |
| **Revize dávkového systému** | **povaha:** | | | **L+N** | **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. | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | **Plnění** | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | *Novela zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi* (sněmovní tisk č. 783). Specifikuje, kdy ve zřetele hodných případech lze doplatek na bydlení do nestandardních forem bydlení (ubytoven) přiznat. Novela dále limituje výši úhrady v ubytovnách ze současných 90 % na max. výši 80 % normativních nákladů na bydlení a počítá s možností obcí vyjádřit se k žádosti klienta o dávku do ubytovny, se kterou se ÚP ČR v rámci rozhodování o nároku musí vypořádat.  *Metodika k minimálním standardům rozsahu sociální práce* na ÚP ČR v kontextu zákona o pomoci v hmotné nouzi. Metodika vymezí standard minimálního rozsahu sociální práce na ÚP ČR pro účely poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi. Zaměřuje se především na podmínky a postupy pracovníků v systému dávek, které slouží pro účely řešení hmotné nouze jako situačně i individuálně podmíněné nepříznivé sociální situace, a zároveň i pro účely posuzování a ověřování nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi v kontextu sociální práce s klientem. Hlavním cílem sociální práce v rámci aplikace zákona o pomoci v hmotné nouzi je snížení rizika závislosti příjemců na poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi a jejich integrace do běžného života.  *Novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře* (sněmovní tisk č. 854). Ruší omezení horní hranice měsíční výše rodičovského příspěvku a umožňuje čerpat dávku až do výše peněžité pomoci v mateřství rodiče a ruší podmínku sledování docházky dítěte do předškolních zařízení.  *Nová dávka na bydlení* V rámci návrhu zákona o sociálním bydlení je navrhována nová úprava dávkové podpory bydlení. Nová dávka nahradí příspěvek na bydlení a doplatek na bydlení, čímž dojde ke zjednodušení systému, a zároveň obsahuje parametry k větší adresnosti (např. testování aktivity, majetku a pohledávek žadatele, důraz na faktickou kvalitu bytu, do kterého je dávka žádána apod.) | | | | | | | |
| sledované období | Vydána Instrukce č. 19/2016 "Minimální standard rozsahu sociální práce na Úřadu práce České republiky v kontextu zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů" s účinností od 1. 1. 2017. Obsahuje základní činnosti sociální práce, které pracovníci ÚP ČR vykonávají pro řešení situace osob v hmotné nouzi (snížení rizika závislosti na dávkové podpoře a integrace do běžného života). Novela zákona č. 117/1995 Sb., (sněmovní tisk č. 854) je projednáván v PS PČR ve 2. čtení, novela zákona č. 111/2006 Sb. (sněmovní tisk 783) schválena v PS PČR a postoupena senátu (senátní tisk 59). | | | | | | | |
| **1.4** | | **T:** | | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | | | |
| **Příspěvek na podporu regionální mobility** | | **povaha:** | | | **L+N** | **Popis** | | |  |  |
| V souladu s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti připraví MPSV návrh nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti 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 jak nákladů za dopravu, tak dalších nákladů souvisejících s dojížďkou do zaměstnání (či přestěhováním). Poskytování příspěvku bylo pilotně zahájeno v dubnu 2016. Analyzována je možnost poskytovat příspěvek na přestěhování za prací. | | | | | | | | |
| **Průběžně plněno** | | | | **Plnění** | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | V dubnu 2016 bylo zahájeno pilotní ověřování nového nástroje APZ „Příspěvek na podporu regionální mobility“. Působnost opatření byla postupně rozšířena na region KHK, KVK, ULK, JMK, OLK, MSK. Podporovaným osobám je poskytován příspěvek ve výši 1 000 Kč až 3 500 Kč měsíčně, a to až po dobu 12 měsíců podle vzdálenosti místa výkonu práce od místa bydliště. Příspěvek je poskytován paušálně. Od dubna do konce září 2016 žádalo o příspěvek 555 zájemců, nejvíce v MSK (192), OLK (188) a JMK (66). Podpoření uchazeči nejčastěji dojíždí do práce 10 – 25 km. Ke zvýšení informovanosti o možnosti využití nástroje byly pro uchazeče o zaměstnání vytištěny informační letáky a celkově prohloubena informační a poradenská činnost směrem k cílovým skupinám. MPSV připravilo návrh na rozšíření „příspěvku na podporu regionální mobility“ na všechny kraje ČR a o příspěvek na přestěhování. V případě, že UoZ se přestěhuje za prací na vzdálenost přesahující 50 km, bude moci obdržet jednorázový paušální příspěvek ve výši 50 000 Kč. Opatření je realizováno od 1. 11. 2016. | | | | | | | |
| sledované období | Od listopadu 2016 rozšířeno poskytování příspěvku na území celé ČR. Zároveň zaveden nový prvek - příspěvek na přestěhování. Ten je možné poskytnout osobě, která se v souvislosti s přijetím zaměstnání mimo místo svého bydliště přestěhuje na vzdálenost alespoň 50 km. Zároveň se jedná o osobu, která byla v období 6 měsíců před podáním žádosti buď UoZ nebo zájemcem o zaměstnání ohroženým ztrátou zaměstnání v důsledku zaměstnavatelem ohlášeného hromadného propouštění. Podmínkou poskytnutí příspěvku je existence pracovního poměru na dobu alespoň 6 měsíců a závazek podpořené osoby setrvat v zaměstnání po dobu dalších 6 měsíců. Příspěvek je poskytován paušálně, jednorázově, ve výši 50 000 Kč. V průběhu roku 2016 bylo příspěvkem na podporu regionální mobility podpořeno 644 osob. | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.5** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MSp** | spolugesce | MPSV, MV |  | |  |
| **Exekuce** | **povaha:** | | **L** | **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. | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | **Plnění** | | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | MS připravilo dvě novely insolvenčního zákona a novelu exekučního řádu. Tyto novely by měly pomoci nastavit férovější legislativní prostředí pro osobní bankrot a zbavit trh nesolidních komerčních subjektů slibujících snadné oddlužení. Na oddlužení budou díky novele insolvenčního zákona moci za určitých podmínek dosáhnout i ti, kteří momentálně nemohou. Oddlužení by mělo udržet dlužníka v práci a je pro něho nadějí, že se mu podaří řešit složitou životní situaci. Zvýší se mu tak motivace mít, a udržet si legální práci. | | | | | | | |
| sledované | Nedošlo ke změnám. V rámci projektů OP Z a činnosti ÚP ČR je podporováno dluhové poradenství a finanční gramotnost s cílem předcházet zadlužení znevýhodněných osob. | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.6a** | **T:** | **2016/2017** | | **gesce:** | **MPSV** |  |  |  |  |
| **Podpora flexibilního zaměstnávání** | **povaha:** | | | **L+N** | **Popis** | | |  |  |
| Odstraňování bariér (objektivních i subjektivních) bránících využívání flexibilního zaměstnávání, které svojí povahou nebude zaměstnáváním prekérním. | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | **Plnění** | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | Poměr zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti v ČR v posledních dvou letech se stabilně drží kolem 6,5 %. U žen došlo v 1Q 2016 k mírnému nárůstu na 10,8 % oproti 10,3 % ve stejném období 2015. Průměr EU se pohybuje kolem 20,5 (33 % u žen). MPSV aktuálně připravuje Koncepci rodinné politiky, jejíž součástí jsou návrhy opatření k podpoře flexibilních organizací práce. Jejich vytváření je rovněž podporováno v rámci OP Z. Vytváření zkrácených pracovních úvazků pro UoZ je podporováno v rámci APZ. MPSV připravilo novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (sněmovní tisk 903). Zpřesňuje podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking), umožňuje dohodu o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem, z čehož vyplývají důsledky zejména v podobě neuplatnění některých osobních překážek v práci, náhrady mzdy nebo platu. V souladu s Rámcovou dohodou, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni, se upravuje práce na dálku (teleworking). | | | | | | | |
| sledované | Sněmovní tisk č. 903 byl dne 6. 12. 2016 projednán na 53. schůzi PSP v 1. čtení a přikázán k projednání výborům (usnesení č. 1444) | | | | | | | |
| **1.6b** | **T:** | **2016/2017** | | **gesce:** | **MPSV** |  |  |  |  |
| **Agenturní zaměstnávání** | **povaha:** | | | **L** | **Popis** | | |  |  |
| MPSV provede revizi systému agenturního zaměstnávání, zejména v rámci ZoZ s cílem zvýšit jistotu na trhu práce zaměstnanců agentur práce dočasně přidělovaných k uživatelům. | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | **Plnění** | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | | Vládou ČR projednán a schválen návrh novely ZoZ, který obsahuje:   * zřízení komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání GŘ ÚP ČR, poradní orgán k posouzení žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, o nejméně 5 členech (ÚP ČR, MPSV, další nestranné fyzické osoby) jmenovaných generálním ředitelem ÚP ČR, kterému bude komise předkládat návrh rozhodnutí o žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Činnost komise bude zabezpečovat ÚP ČR, * ukotvení institutu kauce ve výši 500 000 Kč k prokázání finanční způsobilosti agentury práce; povinná úhrada kauce se vztahuje pouze na agentury práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání – přidělení k uživateli. Cílem je eliminovat účelové zakládání agentur práce a obcházení právních předpisů, poskytnout jistinu na případné neuhrazené splatné nedoplatky vůči veřejným rozpočtům během zprostředkovatelské činnosti. * Vložení nového § 307b do zákoníku práce, kdy se přisuzuje odpovědnost za způsob, jakým je dočasné přidělování zaměstnanců agentur práce realizováno uživateli; uživatel bude nově povinen společně s agenturou práce zajistit, aby zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u toho uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu anebo konal nebo koná v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. * Změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, tak, že se deliktního jednání dopustí takový uživatelský subjekt, který nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, nebo tyto údaje uvede nepravdivě. | | | | | | |
| sledované období | | Sněmovní tisk 911 byl dne 2. 12. 2016 projednán na 53. schůzi PS PČR v 1. čtení a přikázán k projednání výborům (usnesení č. 1442) | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sk. 2: Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **2.1** | | **T:** | **2016** | | | **gesce:** | | **MPSV** | |  | |  | | |  |  | | |
| **Cílené poskytování příspěvků APZ** | | **povaha:** | | | | **N** | | **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 UoZ na trhu práce. APZ využívat k motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat nejvíce znevýhodněné skupiny osob (dlouhodobě nezaměstnané, s kumulací hendikepů). Zvýšený zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance vytváří prostor pro pracovní uplatnění UoZ, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů obtížně nalézají pracovní uplatnění. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Průběžně plněno** | | | | | | **Plnění** | | | | | | | k datu | **31. 12. 2016** | | |
| předchozí | Dle Instrukce č. 15/2014 upravující postup ÚP ČR při realizaci APZ musí být APZ přednostně podporováni UoZ dlouhodobě nezaměstnaní či s výraznými hendikepy na trhu práce. Od začátku roku do konce září 2016 bylo v rámci VPP vytvořeno celkem 18 863 pracovních míst pro 19 827 UoZ. Kladen je důraz zejména na umísťování osob, které jsou pro svou osobní charakteristiku dlouhodobě neuplatnitelné na nepodporovaném trhu práce a osob, které pobírají dávky hmotné nouze. Od začátku roku do konce září 2016 ÚP ČR poskytl příspěvek na vyhrazení 20 739 SÚPM. Příspěvek na zřízení SÚPM byl do září 2016 poskytnut na vybavení 1 535 pracovních míst pro UoZ, přičemž výrazně dominovaly příspěvky na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Podporováno je rovněž vytváření pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou | | | | | | | | | | | | | | | |
| sledované období | Nástroje a opatření APZ pomáhají v návratu na trh práce osobám, které by se vzhledem ke svému věku, vzdělání, zdravotnímu omezení či jinému znevýhodnění stěží uplatnily na trhu práce. APZ slouží rovněž jako prevence proti sociálnímu vyloučení. V roce 2016 pokračovala podpora tvorby míst na zkrácený pracovní úvazek. Důvodem je jednak snaha o poskytnutí podpory co nejširšímu okruhu problémově umístitelných UoZ, tak i snaha optimalizovat podporu i pro ty UoZ, kteří z různých důvodů nejsou schopni vykonávat pracovní činnost na plný úvazek. ÚP ČR motivuje zaměstnavatele k přijímání mladých do 30 let věku a osob starší 50 let věku. Cekem bylo v roce 2016 vytvořeno 21 137 míst VPP pro 22 608 UoZ a vyhrazeno 25 244 SÚPM. Příspěvek na zřízení SÚPM, včetně SÚPM-SVČ, byl v roce 2016 poskytnut na vybavení 1 964 pracovních míst pro UoZ. Na zkrácený úvazek bylo prostřednictvím APZ umístěno celkem 3 233 UoZ. Nadále jsou nástroji APZ přednostně podporováni UoZ dlouhodobě nezaměstnaní či uchazeči o zaměstnání s výraznými hendikepy na trhu práce. Počátkem roku 2017 byla zahájena realizace projektu *Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ*, který je realizován Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Cílem opatření je poskytnout relevantní informace o účinnosti nástrojů APZ pro jednotlivé skupiny podporovaných osob a zabezpečení průběžných informací o účincích APZ na trh práce. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sk. 3: Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **3.1** | | | **T:** | | | | **průběžně** | | **gesce:** | | **MPSV** | |  | |  |  | | | |  | |
| **Intenzifikace zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR** | | | **povaha:** | | | | | | **N** | | **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 VPM. 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 UoZ o pracovní uplatnění na trhu práce i o kvalitě nabídky ze strany zaměstnavatelů. Důraz bude kladen na genderovou rovnost v přístupu ke vhodnému zaměstnání. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | | | | | **Plnění** | | | | | k datu | | | **31. 12. 2016** | | |
| předchozí | | | Ze strany ÚP ČR dochází k posilování spolupráce mezi útvary zprostředkování a trhu práce v oblastech organizace výběrových řízení pro zaměstnavatele, burz práce apod. Zaměstnavatelé jsou informováni o možnosti spolupráce při předvýběrových a výběrových řízení. Ve 2Q 2016 bylo realizováno 1 415 předvýběrových a 647 výběrových řízení. UoZ jsou na výběrová řízení zváni převážně prostřednictvím tzv. doporučenky, což vede k poměrně vysokému poměru zúčastněných vůči pozvaným. Na výběrová řízení bylo ve 2Q 2016 pozváno 11 903 UoZ, z toho 9 189 se zúčastnilo a 889 VPM bylo prostřednictvím výběrových řízení obsazeno. V průběhu 1. poloviny 2016 bylo z evidence UoZ vyřazeno 342 696 osob, z toho do zaměstnání odešlo 236 677, tj. 69 %. Přímo umístěno ÚP ČR bylo 56 327, tj. 23,8 % umístěných. Zintenzivnila se spolupráce útvarů zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek. Účelem je UoZ nabídnout vhodné aktivity poradenství či rekvalifikace zvyšující možnost uplatnění na trhu práce, i za pomoci APZ. Do výběru jsou zařazováni zejména UoZ pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi, jež jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, ztrátou pracovních návyků a UoZ, u kterých mohou vznikat pochybnosti o výši jimi přiznávaných příjmů pro účely posouzení nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi. Ve 2Q 2016 se počet UoZ pobírajících alespoň jeden den v měsíci dávky pomoci hmotné nouzi pohyboval v průměru kolem 100 tis. | | | | | | | | | | | | | | | |
| sledované období | | | V roce 2016 bylo realizováno celkem 1 989 výběrových řízení, na která bylo pozváno 37 896 UoZ, z toho se 28 757 účastnilo a celkem 3 396 VPM bylo prokazatelně obsazeno prostřednictvím těchto výběrových řízení. Výběrová řízení jsou realizovaná výhradně na základě požadavku zaměstnavatelů, a to jak na pracovištích ÚP ČR, tak na pracovištích zaměstnavatelů. V roce 2016 celkem 636 129 UoZ ukončilo evidenci, nebo bylo z evidence vyřazeno. Z tohoto počtu odešlo do zaměstnání 418 811 UoZ, z toho 97 719 UoZ bylo prokazatelně umístěno ÚP ČR. | | | | | | | | | | | | | | | |
| **3.2** | | | **T:** | | | **průběžně** | | | **gesce:** | | **MPSV** | |  | |  |  | | | |  | |
| **Párování UoZ a VPM** | | | **povaha:** | | | | | | **N** | | **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 uchazečů o zaměstnání, 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 VPM, genderové rovnosti, pořádání burz práce a aktivní působení na pracovní sílu prostřednictvím IPS. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | | | | | **Plnění** | | | | | k datu | | | | **31. 12. 2016** | |
| předchozí | | | Pro lepší slaďování poptávky a nabídky na trhu práce se zaměstnanci ÚP ČR zaměřují mimo jiné na realizaci seminářů pro zaměstnavatele, představitele obcí a měst, zástupce vzdělávacích zařízení. Ve 2Q roku 2016 bylo realizováno 19 miniburz a burz práce. Na miniburzy a burzy práce jsou zváni zaměstnavatelé, kteří projevili zájem o účast na podobných akcích, a především zaměstnavatelé vybraní na základě dlouhodobější spolupráce s ÚP ČR.  ÚP ČR současně využívá databáze NSK a NSP (jejich využití závisí zejména na tom, jak je charakterizován požadavek zaměstnavatele na VPM). Zejména široká databáze NSP prvotně slouží jako zdroj informací pro zaměstnavatele, kteří hlásí VPM, dále slouží v případě potřeby zprostředkovatelům, aby se zorientovali v požadavcích na VPM a správně vybrali vhodné UoZ. V neposlední řadě slouží UoZ pro lepší představu, jaké jsou na VPM kladeny požadavky (informace o kvalifikačních, osobnostních, zdravotních a pracovních podmínkách, o průměrné mzdě). Využívání NSK umožňuje zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli dlouhou dobu studovat. | | | | | | | | | | | | | | | |
| sledované období | | | V roce 2016 ÚP ČR realizoval celkem 103 seminářů pro zaměstnavatele a celkem 66 miniburz a burz práce. Miniburzy jsou zaměřené na konkrétní profesi nebo odvětví a zpravidla jsou menšího rozsahu než burzy práce. Burzy práce 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. | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.3** | | **T:** | | | **průběžně** | | | **gesce:** | | **MPSV** | |  | |  | | | |  | | |  | |
| **Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky** | | **povaha:** | | | | | | **N** | | **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. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | | | | | **Plnění** | | | | | | | | k datu | | | **31. 12. 2016** | |
| předchozí | | | Od února tohoto roku 2016 je v účinnosti Směrnice generální ředitelky ÚP ČR č. 2/2016, která stanovuje pravidla spolupráce útvaru zaměstnanosti a útvaru dávek pomoci v hmotné nouzi. Na základě této směrnice vytipovávají pracovníci agendy pomoci v hmotné nouzi příjemce těchto dávek (zejména dlouhodobé, nebo s podezřením na nelegální zaměstnání apod.), kterým je v rámci agendy zaměstnanosti věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (s využitím nástrojů APZ jako např. VPP). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| sledované období | | | Celkový počet UoZ v ČR ve sledovaném období (30. 9. 2016 až 31. 12. 2016) vzrostl z 378 258 na 381 373 tj. nárůst o 0,8 %. Počet UoZ pobírající hmotnou nouzi bez zdravotního omezení a bez závazků klesl ze 45 861 (12,1% z celkového počtu UoZ) na 39 364 (10,3% z celkového počtu UoZ) tj. pokles o 14,2 %. Počet UoZ pobírající hmotnou nouzi bez ohledu na zdravotní stav a péči o děti klesl z 93 040 (24,6% z celkového počtu UoZ) na 88 612 (23,2% z celkového počtu UoZ) tj. pokles o 4,8%. Efektivita spolupráce byla od 2Q 2016 průběžně měsíčně vyhodnocována, zčásti získáním výstupů z informačního systému, zejména s ohledem na počet UoZ v hmotné nouzi, kterým byla věnována zvýšená péče, dále kterým bylo nabídnuto vhodné zaměstnání (včetně APZ), byla jim nabídnuta rekvalifikace, nebo kteří ukončili evidenci UoZ z důvodu nástupu do zaměstnání anebo byli z evidence UoZ sankčně vyřazeni.  Zvýšení péče o UoZ v hmotné nouzi přispělo ke zlepšení jejich aktivizace a možnosti umístění do zaměstnání. Nejméně každému 9. – 10. UoZ v hmotné nouzi bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, přičemž průměrně každý pátý z nich nastoupil do zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se často jedná o UoZ obtížně zaměstnatelné, jeví se nastoupený trend spolupráce jednotlivých útvarů ÚP ČR a další přijatá opatření jako účinná. Při práci s UoZ je preferováno nastavení aktivit k podpoře zaměstnatelnosti před případným sankčním vyřazením (nepřispívá ke zlepšení situace UoZ). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Zvýšená spolupráce v rámci ÚP ČR mezi útvary zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek je rovněž realizována v souvislosti s novelou k veřejné službě (zákon č. 367/2016 Sb.). Oba útvary se podílí na přípravě implementace novely v praxi, zejména společnou přípravou metodických materiálů a školení zaměstnanců ÚP ČR. V praxi bude docházet ke společnému postupu obou útvarů v souvislosti s aktivizací příjemců dávek pomoci v hmotné nouzi. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **3.4** | | **T:** | | | **průběžně** | | | **gesce:** | | **MPSV** | |  | |  | | | |  | | |  | |
| **Potírání diskriminace na trhu práce a nelegálního zaměstnávání** | | **povaha:** | | | | | | **N** | | **Popis** | | | | | | | |  | | |  | |
| Zintenzivnění činnosti SUIP v oblasti kontroly nelegální práce a potírání diskriminace na trhu práce | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | | | | | **Plnění** | | | | | | | | k datu | | | **31. 12. 2016** | |
| předchozí | | | Součástí materiálu Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, schváleného usnesením vlády č. 1127/2016, byla samostatná část/kapitola věnující se problematice kontrol provedených Státním úřadem inspekce práce. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| sledované období | | | 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. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | Sk. 4: Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **4.1** | | **T:** | | | | | **průběžně** | **gesce:** | | **MPSV** | |  | | | | | | | | | | |
| **Kariérové poradenství** | | **povaha:** | | | | | | **N** | | **Popis** | | | | | | |  | | | | | |
| V rámci individualizované práce s klienty ÚP ČR budou posíleny útvary 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 národního hospodářství, kde je citelný nedostatek vhodné a kvalifikované pracovní síly. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | | | | | **Plnění** | | | | | | | | k datu | | | **31. 12. 2016** | |
| předchozí | | Poradenské aktivity ÚP ČR jsou zabezpečovány jak interně speciálními poradci - zaměstnanci ÚP ČR, tak externě, a to prostřednictvím nákupu poradenských služeb, přičemž převažuje poradenství interně zajišťované ÚP ČR. Významnou součástí skupinových poradenských programů jsou Job Cluby, které představují ucelený aktivizační poradenský program. V 1. pololetí roku 2016 bylo v rámci interního poradenství realizováno 4 604 akcí pro 134 010 účastníků, externích akcí bylo 209 pro 2 910 účastníků. Job Cluby – 152 akcí pro 1455 účastníků s počtem 1232 úspěšných absolventů. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| sledované období | | Interní poradenské aktivity zajišťované zaměstnanci útvarů poradenství a dalšího vzdělávání se soustředily na skupinové i individuální poradenství. Poradenské aktivity zaměřené na volbu či změnu povolání, byly zabezpečované především zaměstnanci IPS. Poskytovány jsou jak žákům a studentům (případně jejich rodičům), tak zároveň UoZ. V rámci poradenství pro volbu povolání bylo IPS zrealizováno celkem 4 704 skupinových akcí pro školy (99 027 žáků či studentů). IPS v roce 2015 uspořádala celkem 2 936 akcí pro 30 778 UoZ. Skupinové informační schůzky jsou zaměřeny na informování klientů o jejich právech a povinnostech, o služebnách ÚP ČR, o rekvalifikacích a APZ, o možnostech sjednání IAP apod. Informačních schůzek se v roce 2016 uskutečnilo 5 790 pro 108 488 klientů. Individuální poradenství bylo v roce 2016 poskytnuto 127 526 klientům, zahrnuje především poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické poradenství, poradenství k pracovní rehabilitaci či užití diagnostických nástrojů. Bilanční diagnostika byla interně poskytnuta celkem 125 klientům. V roce 2016 bylo realizováno interně zaměstnanci ÚP ČR celkem 263 skupinových poradenských aktivit v rámci RIP. Tyto aktivity byly realizovány pro 1 930 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto v rámci RIP celkem 2 388 klientům. ÚP ČR rovněž realizoval další akce v počtu 633 (např. prezentace IPS na veletrzích). Externí poradenství bylo v roce 2016 zabezpečováno prostřednictvím odborných zařízení za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci OZP a při výběru nástrojů APZ. Skupinových poradenských aktivit zabezpečovaných externě se uskutečnilo 442 pro 4 324 klientů, individuální poradenství pro 494 klientů. Bilanční diagnostika byla zajišťována především externě, pro 945 klientů. Job Cluby představují ucelený aktivizační poradenský program. Počet realizovaných programů v roce 2016 byl celkem 268. Počet účastníků byl 2 478, z toho bylo 2 105 úspěšných absolventů. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **4.2** | | **T:** | | **2016** | | | | **gesce:** | | **MPSV** | |  | |  | |  |  | | | | | |
| **Rekvalifikace** | | **povaha:** | | | | | | **N** | | **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 rekvalifikačních kurzů a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení flexibility a efektivity tohoto nástroje APZ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Řešeno** | | | | | | | | **Plnění** | | | | | | | | k datu | | **31. 12. 2016** | | |
| předchozí | | | Rekvalifikace se svým zaměřením průběžně přizpůsobují požadavkům trhu práce a struktuře VPM. S ohledem na nabídku VPM v jednotlivých regionech jsou přednostně podporované rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace směřující ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Na základě poptávky zaměstnavatelů a zájmu UoZ a zájemců o zaměstnání o konkrétní rekvalifikace byly nejčastěji realizovány kurzy:   * pro získání svářečských, strojnických a jiných odborných průkazů, * se zaměřením na získání základních a specializovaných PC dovedností, * účetnictví a kurzy pro pracovníky v sociálních službách, * pro získání řidičských průkazů (od sk. C) včetně průkazů profesní způsobilosti,   Od ledna 2016 do srpna 2016 bylo do rekvalifikace zařazeno 14 831osob,. Počet účastníků zvolené rekvalifikace, tj. rekvalifikace, kdy si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání sám vybírá rekvalifikační kurz a rekvalifikační zařízení, a žádá ÚP ČR o schválení a úhradu zvolené rekvalifikace, tvořil z celkového počtu účastníků rekvalifikace v uvedeném období 45% (v roce 2015 cca 46%). Snížení počtu účastníků rekvalifikace je dáno nižším počtem nezaměstnaných v evidenci ÚP ČR a související vhodností zařazení UoZ do rekvalifikačního kurzu. Nejpočetnější skupinou v rekvalifikaci jsou dlouhodobě uchazeči/zájemci o zaměstnání ve věku 35 – 39 let, 40 – 44 let a 25 – 29 let. Z hlediska vzdělání se jedná o osoby se SOV (s vyučením), ÚSO s maturitou (bez vyučení) a osoby se ZŠ.  MPSV připravuje projekt „ Kvasar“, jehož smyslem je, ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů, navrhnout revizi systému rekvalifikací, a to mj. 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. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| sledované období | | | Rekvalifikace se svým zaměřením, obdobně jako v uplynulých letech, přizpůsobovaly požadavkům trhu práce a struktuře VPM. Využívaly se nejen pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také k jejímu zvýšení a prohloubení, včetně udržování a obnovování dosavadních kompetencí. Rekvalifikace patří co do počtu účastníků mezi nevyužívanější nástroje APZ. V roce 2016 se rekvalifikace zúčastnilo celkem 22 548 osob, v roce 2015 38 078 osob, v roce 2014 to bylo 46 454 osob. Meziroční pokles nezaměstnanosti, se odráží i na nižších počtech absolvovaných rekvalifikací. Vzhledem k počtu evidovaných UoZ na ÚP ČR se ale jedná o srovnatelné počty účastníků, kteří se v uvedených obdobích rekvalifikace zúčastnili.  Rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se v roce 2016 zúčastnilo 12 847 osob a 9 701 osob se zúčastnilo rekvalifikace „zvolené“, tj. rekvalifikace, kdy si klient sám vybírá rekvalifikační kurz a rekvalifikační zařízení a žádá ÚP ČR o schválení a úhradu zvolené rekvalifikace. Podíl zvolené rekvalifikace tvořil z celkového počtu účastníků rekvalifikace v uvedeném období 43 % (v roce 2015 tvořil podíl zvolené rekvalifikace 46 %). Z celkového počtu klientů, kteří byli v uvedeném období na rekvalifikaci zařazeni, jich více jak 80 % rekvalifikační kurz úspěšně ukončilo. Mezi nejčastěji realizované zabezpečované rekvalifikace patřily kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy, kurzy účetnictví. U zvolených rekvalifikací byly rovněž nejčastěji realizovány kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů. Následovaly kurzy pro pracovníky v sociálních službách, kurzy svářečské, kurzy pro pracovníky v osobních službách, kurzy účetnictví.  Z hlediska kvalifikace byli mezi účastníky kurzů nejvíce zastoupeni uchazeči o zaměstnání s výučním listem, úplným středním vzděláním s maturitou a základním vzděláním. 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 zároveň připravován projekt „Kvasar“, jehož smyslem je, ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů, navrhnout revizi systému rekvalifikací, a to mj. tak, aby lépe reagovaly na potřeby trhu práce a uplatnění uchazečů o zaměstnání, 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. Návrh projektového záměru byl zpracován a odeslán Resortní radě, aby ho mohla projednat na svém lednovém jednání. Projekt je úzce provázaný s projektem, připravovaným MŠMT *Kvalita dalšího vzdělávání*, přičemž není zcela zřejmé, zda realizace tohoto projektu bude zahájena v průběhu roku 2017. | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.3** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  |  |  |  | | |
| **Predikce trhu práce** | **povaha:** | | **N** | **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) | | | | | | | | | |
|  | **Průběžně plněno** | | **Plnění** | | | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | MPSV připravilo projekt *Predikce trhu práce* (KOMPAS) jehož cílem je vytvoření systému komplexních predikcí vývoje trhu práce a jeho potřeb, včetně potřeb kvalifikačních. Projekt navazuje na projekt Předvídání kvalifikačních potřeb (Překvap). Předmětem projektu je vytvoření udržitelného systému spolehlivých predikcí a monitoringu trhu práce, který bude propojovat národní a regionální úroveň a jehož výsledky budou reflektovat podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje. V rámci projektu bude zdokonalen predikční model předvídání potřeb trhu práce, a to jak pro národní úroveň, tak pro úroveň regionů. Vytvořeno bude v rámci MPSV predikční pracoviště. Do projektu budou významně zapojeni rovněž partneři, zejména na regionální úrovni – kraje či teritoriální pakty zaměstnanosti. Projektový záměr byl schválen monitorovacím výborem i příslušným programovým partnerstvím OP Z. Realizace projektu bude zahájena v závěru roku 2016/počátkem 2017 | | | | | | | | |
| sledované období | 1. 1. 2017 byla zahájena realizace projektu | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.4** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  |  |  |  | | |
| **Spolupráce na trhu práce** | **povaha:** | | **N** | **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 ZoZ | | | | | | | | | |
|  | **Průběžně plněno** | | **Plnění** | | | | | k datu | **31. 12. 2016** |
| předchozí | Základním prvkem spolupráce na trhu práce jsou poradní sbory ÚP ČR zřizované na základě § 7 odst. 2 ZoZ. Svou činností zabezpečují spolupráci na trhu práce mezi ÚP ČR, zaměstnavateli, odborovými organizacemi, družstevními orgány, městskými a obecními úřady, zaměstnavatelskými svazy, hospodářskou komorou a dalšími organizacemi. Koordinují tak uplatňování politiky zaměstnanosti ve svém obvodu, včetně APZ, k programům strukturálních a organizačních změn, k programům rekvalifikace a k organizaci poradenské činnosti. V rámci OPZ byla s cílem podpořit regionální spolupráci na trhu práce při podpoře zaměstnanosti znevýhodněných skupin vyhlášena výzva č. 55 zaměřená na podporu aktivit teritoriálních paktů zaměstnanosti v práci s cílovými skupinami, alokace: 98 mil. Kč. | | | | | | | | |
| sledované období | ÚP ČR se v roce 2016 zaměřil, stejně jako v předchozím období, na budování lokálních sítí zaměstnanosti, jejichž prostřednictvím dochází k propojení jednotlivých subjektů na trhu práce. Cílem je komplexní a společné řešení problematiky zaměstnanosti, vzájemné předávání zkušeností a know-how. Dílčími úkoly jsou realizace aktivního monitoringu trhu práce, prohlubování spolupráce se zaměstnavateli a iniciativa v oblasti efektivního fungování poradních sborů při ÚP ČR. V roce 2016 bylo realizováno celkem 161 setkání poradních sborů na krajských i lokálních úrovních.  Cílem monitoringu trhu práce je zjišťování skutečných stavů a pohybů zaměstnanců u zaměstnavatelů, navázání a prohlubování spolupráce mezi ÚP ČR a zaměstnavateli v regionech. Pravidelné získávání relevantních podkladů pro mapování situace na regionálním trhu práce a průběžné zjišťování potřeb zaměstnavatelů v oblasti jejich poptávky po pracovní síle vede k efektivnější realizaci APZ. Aktivní osobní setkávání se zaměstnavateli ve všech regionech ČR slouží mimo jiné také k přímému získávání VPM a přispívá k úspěšnějšímu umísťování UoZ z evidence ÚP ČR.  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. | | | | | | | | |

1. Není-li v materiálu uvedeno jinak, jsou využita data MPSV dostupná z Integrovaného portálu MPSV, [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) [↑](#footnote-ref-1)
2. V lednu 2017 vzrostl počet registrovaných UoZ na 389 416 osob. Souběžně stoupl počet VPM na 135 536, na 1 VPM tak připadalo 2,87 UoZ. [↑](#footnote-ref-2)
3. Data ISPV za 3Q 2016 nejsou rozlišena dle pohlaví. [↑](#footnote-ref-3)
4. Dle VŠPS ve 3Q 2016 podíl VŠ vzdělaných žen na celkové zaměstnanosti žen činil 25,9 %, u mužů jen 22,8 %. Nicméně mezi zaměstnanými ženami je rovněž mírně vyšší zastoupení osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním (4,7 %) než mezi muži (3,6 %). [↑](#footnote-ref-4)
5. Vypočteno na základě dat ISPV z údajů za podskupiny CZ-ISCO, odkaz: <http://www.ispv.cz/> [↑](#footnote-ref-5)
6. taktéž, s ohledem významnější zastoupení cizích státních příslušníků mezi sezónními profesemi je porovnáván stav mezi 1. pololetími [↑](#footnote-ref-6)
7. Na tento jev lze usuzovat z vývoje přirozeného přírůstku/úbytku obyvatelstva dle ČSÚ, resp. na základě zvýšené plodnosti letech 2008-2011 a 2015-16 a zároveň při zohlednění prodlužujícího se věku ženy při narození 1. dítěte (v posledních letech kolem 28 let) a zohlednění doby rodičovské dovolené [↑](#footnote-ref-7)
8. sledování počtu UoZ vykonávajícího nekolidující zaměstnání ke konci sledovaného měsíce namísto počtu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání alespoň jeden den v měsíci lépe vypovídá o dlouhodobější činnosti v mezích § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti [↑](#footnote-ref-8)
9. Počty vztahující se k cizincům v postavení zaměstnanců jsou kvalifikovanými odhady. [↑](#footnote-ref-9)