

Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE**

**Průběžná zpráva – stav k 30. 6. 2017**

**srpen 2017**

Obsah

[Seznam grafů, tabulek a zkratek i](#_Toc492628579)

[A) Analýza nabídky a poptávky 1](#_Toc492628580)

[1. Situace na trhu práce k 30. 6. 2017 1](#_Toc492628581)

[2. Volná pracovní místa a jejich neobsazenost 2](#_Toc492628582)

[2.1. Struktura VPM podle zaměstnání 3](#_Toc492628584)

[2.2. Struktura VPM podle vzdělání 4](#_Toc492628585)

[2.3. VPM pro specifické skupiny osob 6](#_Toc492628587)

[3. Průměrné výdělky 7](#_Toc492628588)

[3.1. Mzdová sféra 8](#_Toc492628590)

[3.2. Průměrná „nástupní“ mzda 10](#_Toc492628591)

[3.3. Platová sféra 11](#_Toc492628594)

[4. Struktura uchazečů o zaměstnání 12](#_Toc492628595)

[4.1. Zastoupení rizikových skupin 12](#_Toc492628596)

[4.2. Vzdělanostní struktura UoZ 15](#_Toc492628597)

[4.3. PvN, nekolidující zaměstnání a dosažitelní UoZ 17](#_Toc492628599)

[4.4. Dlouhodobá nezaměstnanost 20](#_Toc492628600)

[5. Cizí státní příslušníci na českém trhu práce 21](#_Toc492628601)

[5.1. Cizí státní příslušníci - zaměstnanci 21](#_Toc492628602)

[5.2. Cizí státní příslušníci – držitelé živnostenského oprávnění 22](#_Toc492628603)

[5.3. Zjednodušení přístupu občanů „třetích států“ na český trh práce 23](#_Toc492628604)

[B) Plnění opatření 24](#_Toc492628605)

[Sk. 1 Zvýšení motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání 24](#_Toc492628606)

[Sk. 2 Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly) 30](#_Toc492628607)

[Sk. 3 Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP 32](#_Toc492628608)

[Sk. 4 Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce 37](#_Toc492628609)

# Seznam grafů, tabulek a zkratek

**Grafy**

[Graf č.: 1 Počty a struktura VPM podle doby neobsazenosti podle hl. tříd zaměstnání k 30. 6. 2017 3](#_Toc492555031)

[Graf č.: 2 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazenosti 4](#_Toc492555032)

[Graf č.: 3 Struktura a počty VPM podle požadovaného vzdělání k 30. 6. 2017 4](#_Toc492555033)

[Graf č.: 4 Podíly VPM podle vzdělání 5](file:///V%3A%5Co401%5CDudek%20Pavel%5C%3DStrategie%3D%5C%3DMPSV%3D%5CAnal%C3%BDza%20nab%C3%ADdky%20a%20popt%C3%A1vky%20na%20TP%20%282016%29%5C%3DZpr%C3%A1vy%3D%5C2pol2017%5CVP%C5%98%5Cvypo%C5%99%C3%A1d%C3%A1n%C3%AD%5C3_II_ANTP_Zpr%C3%A1va_1p2017po%20VP%C5%98.docx#_Toc492555034)

[Graf č.: 5 Podíly VPM podle vzdělání a doby neobsazenosti k 30. 6. 2017 6](#_Toc492555035)

[Graf č.: 6 Podíly VPM podle vzdělání a doby neobsazenosti k 31. 12. 2016 6](#_Toc492555036)

[Graf č.: 7 Podíl VPM hlášených jako vhodná pro cizince podle hl. tříd zaměstnání a UoZ/VPM k 30. 6. 2017 6](#_Toc492555037)

[Graf č.: 8 Výdělky od r. 2015 8](#_Toc492555038)

[Graf č.: 9 Průměrná mzda v roce 2015 a 2016 a její meziroční růst 9](#_Toc492555039)

[Graf č.: 10 Vývoj "nástupních" mezd 11](#_Toc492555040)

[Graf č.: 11 Vývoj platů 11](file:///V%3A%5Co401%5CDudek%20Pavel%5C%3DStrategie%3D%5C%3DMPSV%3D%5CAnal%C3%BDza%20nab%C3%ADdky%20a%20popt%C3%A1vky%20na%20TP%20%282016%29%5C%3DZpr%C3%A1vy%3D%5C2pol2017%5CVP%C5%98%5Cvypo%C5%99%C3%A1d%C3%A1n%C3%AD%5C3_II_ANTP_Zpr%C3%A1va_1p2017po%20VP%C5%98.docx#_Toc492555041)

[Graf č.: 12 Meziroční změna mezd a platů mezi lety 2015 a 2016 12](#_Toc492555042)

[Graf č.: 13 Podíly znevýhodněných UoZ v krajích k 30. 6. 2017 (kumulovaně) 15](#_Toc492555043)

[Graf č.: 14 Struktura UoZ podle délky nezaměstnanosti (srovnání ČR a kraje) 16](#_Toc492555044)

[Graf č.: 15 Struktura UoZ podle vzdělání v krajích k 30. 6. 2017 17](#_Toc492555045)

[Graf č.: 16 Počet UoZ a VPM k 30. 6. 2017 a počtu UoZ/VPM k 30. 6. 2017 a 31. 12. 2016 podle vzdělání 18](#_Toc492555046)

[Graf č.: 17 Vývoj počtu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání a jejich podílu na UoZ 19](#_Toc492555047)

[Graf č.: 18 Vývoj dosažitelných UoZ (měsíčně) od ledna 2016 20](#_Toc492555048)

[Graf č.: 19 Vývoj počtu UoZ podle doby evidence 21](#_Toc492555049)

[Graf č.: 20 Vývoj dynamiky změny počtu UoZ podle doby evidence 21](file:///V%3A%5Co401%5CDudek%20Pavel%5C%3DStrategie%3D%5C%3DMPSV%3D%5CAnal%C3%BDza%20nab%C3%ADdky%20a%20popt%C3%A1vky%20na%20TP%20%282016%29%5C%3DZpr%C3%A1vy%3D%5C2pol2017%5CVP%C5%98%5Cvypo%C5%99%C3%A1d%C3%A1n%C3%AD%5C3_II_ANTP_Zpr%C3%A1va_1p2017po%20VP%C5%98.docx#_Toc492555050)

[Graf č.: 21 Vývoj počtu cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanci podle státní příslušnosti 22](#_Toc492555051)

[Graf č.: 22 Vývoj struktury cizinců evidovaných ÚP ČR (zaměstnanci) podle státního občanství 23](#_Toc492555052)

**Tabulky**

[Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 30. 6. 2017 v krajích ČR 1](#_Toc492555053)

[Tabulka 2 Podíly VPM podle doby neobsazenosti 2](#_Toc492555054)

[Tabulka 3 Základní ukazatele výdělků 8](#_Toc492555055)

[Tabulka 4 Označení sekcí CZ-NACE 9](#_Toc492555056)

[Tabulka 5 Počty znevýhodněných UoZ k 30. 6. 2017 v ČR a krajích 13](#_Toc492555057)

[Tabulka 6 Podíly znevýhodněných osob v krajích k 30. 6. 2017 13](#_Toc492555058)

[Tabulka 7 Počet a podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání k 30. 6. 2017 a 31. 12. 2016 18](#_Toc492555059)

**Zkratky**

|  |  |
| --- | --- |
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| FDV | Fond dalšího vzdělávání |
| IAP | Individuální akční plán |
| IPS | Informační a poradenské středisko  |
| ISPV | Informační systém o průměrném výdělku |
| JČK | Jihočeský kraj |
| JMK | Jihomoravský kraj |
| KHK | Královehradecký kraj |
| KoP | Kontaktní pracoviště (UP ČR |
| KrP | Krajská pobočka (UP ČR) |
| 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 |
| 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 |
| VÚPSV | Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i |
| VYS | Kraj Vysočina |
| ZLK | Zlínský kraj |
| ZoZ | Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (rovněž jako „zákon o zaměstnanosti“) |
| ZŠ | Základní škola, základní vzdělání |

# Analýza nabídky a poptávky

## Situace na trhu práce k 30. 6. 2017

K 30. červnu 2017 evidoval Úřad práce České republiky (ÚP ČR) **297 439 uchazečů o zaměstnání** (UoZ), což bylo o 11 082 osob méně než v květnu a o 86 899 osob méně než koncem června 2016. Rovněž **podíl nezaměstnaných osob** poklesl jak v meziměsíčním (o 0,1 p. b.), tak meziročním srovnání (o 1,1 p. b.), a to na hodnotu **4,0 %.** Zároveň ke sledovanému datu evidoval ÚP ČR celkem **183 500 hlášených volných pracovních míst** (VPM), což je historicky nejvyšší evidovaná hodnota. Na jedno VPM tak připadalo v průměru v ČR 1,6 UoZ.

Přes tyto pozitivní ukazatele však v ČR existuje výrazná regionální disproporce jak na regionální (krajské), tak zejména lokální (okresní) úrovni, a to v dlouhodobější perspektivě. Na regionální disproporce poukazuje níže uvedená Tabulka 1.

Tabulka Základní ukazatele nezaměstnanosti k 30. 6. 2017 v krajích ČR

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kraj** | **PNO (%)** | **Počet UoZ** | **Počet VPM** | **UoZ/VPM** |
| Hl. m. Praha | 2,9 | 26 208 | 35 483 | 0,7 |
| Středočeský kraj | 3,3 | 30 861 | 23 673 | 1,3 |
| Jihočeský kraj | 2,7 | 12 938 | 12 310 | 1,1 |
| Plzeňský kraj | 2,5 | 10 687 | 13 937 | 0,8 |
| Karlovarský kraj | 4,0 | 8 674 | 5 479 | 1,6 |
| Ústecký kraj | 6,4 | 36 723 | 10 069 | 3,6 |
| Liberecký kraj | 4,1 | 12 821 | 7 674 | 1,7 |
| Královehradecký kraj | 2,7 | 10 562 | 8 337 | 1,3 |
| Pardubický kraj | 2,6 | 9 783 | 14 507 | 0,7 |
| Kraj Vysočina | 3,5 | 11 966 | 6 766 | 1,8 |
| Jihomoravský kraj | 4,7 | 38 043 | 15 481 | 2,5 |
| Olomoucký kraj | 4,4 | 19 902 | 8 672 | 2,3 |
| Zlínský kraj | 3,5 | 14 263 | 8 176 | 1,7 |
| Moravskoslezský kraj | 6,2 | 54 008 | 12 936 | 4,2 |
| **Česká republika** | **4,0** | **297 439** | **183 500** | **1,6** |

Nejméně příznivá zůstává situace na trhu práce ve strukturálně postižených regionech, zejména v Moravskoslezském a Ústeckém kraji, v nichž podíl nezaměstnaných osob přesahuje hladinu 6 %. Oba kraje rovněž vykazují nižší dynamiku poklesu oproti stavu minulé zprávy (závěr roku 2016) než zbytek republiky (pokles cca o 17 %, průměr ČR oproti tomu 23 %). Ve srovnání se zbytkem republiky pak Moravskoslezský kraj vykazuje rovněž velmi nízkou genezi nových pracovních příležitostí, když počet hlášených VPM narostl mezi 31. 12. 2016 a 30. 6. 2017 pouze o 18,5 % zatímco průměrně v ČR o 38 %. Z tohoto pohledu se situace v Ústeckém kraji vyvíjí příznivěji. Pozitivní vývoj lze vysledovat v Karlovarském kraji, který ke konci června letošního roku vykázal průměrné hodnoty. Nicméně v tomto regionu lze s ohledem na hospodářskou strukturu očekávat vyšší sezónní výkyv.

Na druhé straně je v řadě krajů, prakticky celoplošně, pociťován nedostatek dostupné pracovní síly, což lze vyjádřit ukazatelem UoZ/VPM, který v hl. m. Praze, Plzeňském a Pardubickém kraji klesl pod hodnotu 1,0, což znamená, že v těchto regionech je hlášeno více pracovních míst, než je evidováno uchazečů o zaměstnání. Konkrétně se pak jedná o celkem 17 okresů, kde počet VPM převyšuje počet UoZ. Nejhorší situace je v okrese Karviná, když podíl nezaměstnaných osob zde dosahuje hodnoty 9,5 % a o jedno pracovní místo se uchází více jak 10 UoZ.

## Volná pracovní místa a jejich neobsazenost

V 1. pololetí roku 2017 došlo k velmi výraznému nárůstu počtu hlášených volných pracovních míst, a to v celorepublikovém měřítku o 51 000 VPM, tj. o 38,5 %. V červnu vykázaná hodnota 183 500 VPM je historicky nejvyšší od doby zahájení evidování VPM. Pro srovnání, v 1. pololetí roku 2016 vzrost počet hlášených VPM o 30,6 %. Výrazná dynamika nárůstu hlášených VPM v posledních měsících proměnila strukturu VPM podle doby neobsazenosti ve prospěch pracovních míst neobsazených méně než 3 měsíce (48,2 % VPM), podíl pracovních míst, která jsou neobsazena déle než 12 měsíců, se však nezměnil a i nadále tvoří necelých 20 %, došlo ale tedy k významnému nárůstu jejich objemu na hodnotu 36 462 VPM.

Tabulka Podíly VPM podle doby neobsazenosti

|  |
| --- |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 6. 2017** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 183 499 | 88 479 | 31 623 | 26 935 | 36 462 |
| podíl | 100 % | 48,2% | 17,2% | 14,7% | 19,9 % |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 31. 12. 2016** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 132 495 | 53 940 | 23 093 | 29 421 | 26 041 |
| podíl | 100 % | 40,7 % | 17,4 % | 22,2 % | 19,7 % |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 6. 2008** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 151 851 | 71 601 | 33 337 | 21 324 | 25 589 |
| podíl | 100 % | 47,2 % | 22 % | 14 % | 16,8 % |

Předcházející tabulka ukazuje strukturu VPM podle doby neobsazenosti, včetně porovnání se stavem předcházející zprávy a stavem v červnu roku 2008, který byl charakteristický rovněž abnormálně pozitivní situací na trhu práce, tehdejší struktura byla podobná té stávající s mírně nižším podílem VPM neobsazených déle než 12 měsíců. Trend však byl obdobný.

###  Struktura VPM podle zaměstnání

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

Graf č.: Počty a struktura VPM podle doby neobsazenosti podle hl. tříd zaměstnání k 30. 6. 2017

**Graf č.: 1 ukazuje, že nejvíce žádanou třídou zaměstnání v současné době jsou *Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci*** (44 347 VPM) následovanou třídami *Obsluha strojů, zařízení a montéři* (41 111 VPM) a *Řemeslníci a opraváři* (37 655 VPM). Oproti konci roku 2016 došlo k významnému nárůstu počtu VPM u pomocných pracovníků. Ti se stali nejčastěji žádanou pracovní silou zejména v posledních měsících, což se projevuje výrazným nárůstem VPM neobsazených méně než 3 měsíce. **Nadále se obtížněji obsazují pozice v hl. třídě *Specialisté*,** ve které v 1. polovině roku 2017 došlo k nárůstu dlouhodobě neobsazených pracovních míst z 23 % na 27 %. O tom, že pozice specialistů a řemeslníků se na českém trhu práce obsazují hůře, svědčí i nárůst podílu těchto skupin mezi dlouhodobě neobsazeným VPM v porovnání s VPM hlášenými méně než 3 měsíce. Následující graf zobrazuje proměnu struktury VPM v závislosti na době jejich neobsazenosti.

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

Ze změny struktury hlášených VPM v závislosti na době jejich neobsazenosti je zřejmé, že **v 1. pololetí 2017 došlo jednak ke zvýšení poptávky po méně kvalifikovaných zaměstnancích** (nezanedbatelný vliv lze přiřknout kromě pokračujícího ekonomického růstu i sezónním pracím) **a jednak setrvává problém s obsazením pozic specialistů a řemeslníků.**

###  Struktura VPM podle vzdělání

Trend naznačený v předcházející kapitole, tj. zvýšená poptávka po pomocných pracovnících a obtížné obsazování pracovních pozic s požadavkem na vyšší kvalifikaci, dokládá rovněž Graf č.: 3.

Graf č.: Struktura a počty VPM podle požadovaného vzdělání k 30. 6. 2017

**Oproti závěru roku 2016 došlo k významnému nárůstu absolutního počtu VPM s požadavkem na základní vzdělání,** **a to o více jak 30 tisíc (o 52,6 %), a podíl této skupiny VPM na celkovém počtu hlášených VPM stoupl o 4,4 p. b. na hodnotu 47,8 %.** Změnu struktury hlášených VPM mezi 31. 12. 2016 a 30. 6. 2017 zobrazuje Graf č.: 4. Podíl dlouhodobě neobsazených pracovních míst díky tomuto nárůstu v posledních měsících zůstal pod celkovým průměrem (18,2 %). S ohledem na skutečnost, že ale na jedno VPM v této kategorii připadá v současné době 0,95 UoZ lze však očekávat nárůst dlouhodobě neobsazených VPM. Vzhledem k nízkým požadavkům na kvalifikaci u VPM vyžadujícím ZŠ, lze však tuto zvýšenou poptávku saturovat i z nejpočetnější skupiny UoZ, tj. osobami se středním vzděláním s vyučením. V této kategorii připadá na jedno VPM 2,23 UoZ.

**Druhou nejčastěji poptávanou skupinou VPM jsou pracovní pozice s požadavkem na střední odborné vzdělání s vyučením (45 564 VPM)**. Jejich nárůst oproti konci roku nebyl však tak značný a došlo k poklesu jejich podílu na hlášených VPM o 3,6 p. b., tj na hladinu 24,8 %. Významněji se proto ani nezměnila vnitřní struktura podle doby neobsazenosti s výjimkou přesunu některých pozic z doby neobsazení v intervalu 3-6 měsíců do intervalu 6-12 měsíců. V následujícím období lze proto očekávat zvýšení podílu dlouhodobě neobsazených VPM.

Graf č.: Podíly VPM podle vzdělání

**U VPM s požadavkem na vyšší kvalifikaci došlo k nárůstu podílu dlouhodobě neobsazených VPM**, což, jak uvedeno již výše, nasvědčuje problémům s obsazováním pracovních míst s vyšším požadavkem na kvalifikaci. V dlouhodobější perspektivě obecně platí, že podíl VPM s požadavkem na vyšší kvalifikaci stoupá s dobou neobsazenosti, jak ukazuje Graf č.: 5 a Graf č.: 6. Při tom tato skupina v ukazateli počet UoZ/VPM vykazuje vyšší hodnoty než je celkový průměr, a to konkrétně 2,7 oproti průměrnému 1,6. Tento jev poukazuje na fakt, že v případě VŠ vzdělání se ne vždy shodují požadavky zaměstnavatelů s kvalifikační nabídkou vysokoškolsky vzdělaných UoZ, popřípadě s jejich požadavky na zaměstnání.

Graf č.: Podíly VPM podle vzdělání a doby neobsazenosti k 30. 6. 2017

Graf č.: Podíly VPM podle vzdělání a doby neobsazenosti k 31. 12. 2016

### VPM pro specifické skupiny osob

Cizinci

S obecným nárůstem počtu VPM v průběhu 1. pololetí narostl rovněž počet VPM, která jsou ze strany zaměstnavatelů označena jako VPM vhodná pro cizince, jejich podíl na celkovém počtu VPM však narostl velmi mírně, a to o 0,2 p. b., což je významně pomalejší růst jejich podílu než v závěru roku 2016. Celkový počet VPM vhodných pro cizince činí 67 913, tj. 37 % VPM. **Nejvyšší zájem zaměstnavatelů o zaměstnání cizinců je dle hl. tříd zaměstnání u *Specialistů* (46,9% podíl na VPM ve skupině), *Obsluha strojů a zařízení, montéři* (47,5% podíl),** *Zákonodárci a řídící pracovníci* (46,3% podíl) a mezi *Kvalifikovanými pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství* (43,1% podíl). U poslední skupiny však v 1. pololetí došlo k poklesu podílu VPM pro cizince v této skupině o více jak 7 p. b. Blíže viz Graf č.: 7.

Graf č.: Podíl VPM hlášených jako vhodná pro cizince podle hl. tříd zaměstnání a UoZ/VPM k 30. 6. 2017

OZP

Pro osoby se zdravotním postižením bylo k 30. 6. 2017 evidováno UP ČR celkem 13 079 volných pracovních míst. O tato místa se ucházelo celkem 49 337 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, tj. **OZP připadalo na VPM 3,8, což je více než dvojnásobek průměru.** Nicméně i v případě této znevýhodněné skupiny došlo ke zlepšení situace, neboť v 1. polovině roku pro OZP přibylo 1 748 VPM a ukazatel UoZ(OZP)/VPM se snížil na stávající hodnotu z hodnoty 4,8.

Absolventi

Pracovních míst vhodných pro absolventy a mladistvé evidoval UP ČR k 30. 6. 2017 celkem 51 504 (tj. 28,1 % všech hlášených VPM) mezi pololetími tak jejich počet vzrost o 12 864. Počet VPM vhodných pro absolventy a mladistvé tak významně převyšoval počet takovýchto osob v evidenci UP ČR, neboť jich evidoval 10 509 (0,2 UoZ/VPM). **Potvrzuje se tak skutečnost, že s oživením trhu práce i přes některé nedostatky absolventů v oblasti získaných praktických zkušeností, je zájem zaměstnavatelů o tuto cílovou skupinu značný.**

## Průměrné výdělky[[1]](#footnote-1)

Nedostatek vhodné pracovní síly, který je charakteristickým stavem současného trhu práce, se pozitivně projevuje v obecném růstu výdělků. Důvodem k růstu průměrné mzdy, zejména u nízkopříjmových skupin zaměstnání, jsou rovněž zásahy státu v oblasti průběžného navyšování minimální mzdy a nejnižší úrovně mezd zaručených. Vývoj výdělků od roku 2015 ukazuje Graf č.: 8 a Tabulka 3.

Graf č.: Výdělky od r. 2015

Tabulka Základní ukazatele výdělků

|  |  |
| --- | --- |
| **Základní ukazatele** | **Období** |
| **2015** | **1p2016** | **2016** | **1q20172** |
| **Minimální mzda** | 9 200 | 9 900 | 9 900 | 11 000 |
| **Průměrná mzda** | 27 825 | 28 556 | 28 969 | 29 607 |
| **Mediánová mzda** | 23 062 | 23 409 | 24 178 | 24 151 |
| **Průměrný plat** | 27 959 | 28 219 | 29 501 | 28 798 |
| **Mediánový plat** | 26 338 | 26 478 | 27 724 | 26 920 |
| **Poměr minimální/průměrné mzdy**  | 33,06 % | 34,67 % | 34,17 % | 37,15 % |

### Mzdová sféra

Dle dat ISPV činila průměrná mzda **v roce 2016** **28 969 Kč/měsíc,** což bylo o 1 144 Kč více než v roce 2015. **V 1. čtvrtletí 2017****[[2]](#footnote-2) pak vzrostla průměrná mzda na hodnotu 29 607 Kč/ měsíc.** V případě mediánových mezd byl nárůst mezi roky 2015 a 2016 4,8 %. Mezi roky 2015 a 2016 mediánová mzda vzrostla meziročně o 1 116 Kč na hladinu 24 178 Kč/měsíc. Mezi 1. pololetím 2016 a 1. čtvrtletím 2017 činil rozdíl mediánových mezd 742 Kč, tj. vzrostl o 3,2 % a mediánová mzda činila v 1. pololetí roku 2017 24 151 Kč/měsíc. Zatímco tedy v roce 2016 došlo k mírné nivelizaci mezd, když medián rostl rychleji než průměr, v 1. čtvrtletí 2017 došlo ke zvrácení tohoto pozitivního trendu.

Nejvyšší nominální meziroční nárůst průměrných mezd (2015/2016) byl sledován v hl. třídě *řídící pracovníci*, nicméně v relativních ukazatelích došlo k nejvyššímu nárůstu u *pracovníků ve službách a prodeji*, a to o 7 % a dále mezi *pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky* o více jak 5,5 %. Naopak relativně nejméně rostly mzdy právě *řídících pracovníků*, když meziročně vzrostly o 3,1 %. **Relativně výrazněji tedy v roce 2016 rostly spíše mzdy mezi hl. třídami zaměstnání s nižším výdělkem.** Porovnání s platovou sférou, jak v absolutních, tak relativních číslech zobrazuje Graf č.: 8 na straně 7.

Z pohledu sekcí ekonomické činnosti (dle klasifikace CZ-NACE) dosahovaly v roce 2016 nejvyšších hodnot průměrné měsíční mzdy již tradičně v sekcích *K – peněžnictví a pojišťovnictví* (52 158 Kč)a *J – informační a komunikační technologie* (51 539 Kč), zůstalo tomu tak i v 1. čtvrtletí 2017, ovšem při jejich vzájemné změně pořadí. Vzhledem k vysokému výchozímu základu byl však relativní růst mezd v těchto sekcích podprůměrný. Naopak relativně nejvíce rostly v roce 2016 v porovnání s rokem 2015 mzdy v sekcích *I – ubytování a stravování* (7,38 %), *R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti* (6,88 %) a *N – Administrativní a podpůrné činnosti* (5,63 %). Výši průměrných měsíčních mezd v jednotlivých sekcích ekonomických činností a jejich meziroční růst v porovnání s minimální mzdou pro rok 2015 a 2016 a jejím meziročním růstem zobrazuje Graf č.: 9.

Graf č.: Průměrná mzda v roce 2015 a 2016 a její meziroční růst[[3]](#footnote-3)

Tabulka Označení sekcí CZ-NACE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | Zemědělství, lesnictví a rybářství | K | Peněžnictví a pojišťovnictví |
| B | Těžba a dobývání | L | Činnosti v oblasti nemovitostí |
| C | Zpracovatelský průmysl | M | Profesní, vědecké a technické činnosti |
| D | Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla | N | Administrativní a podpůrné činnosti |
| E | Zásobování vodou, činnosti související s odpady | O | Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení |
| F | Stavebnictví | P | Vzdělávání |
| G | Obchod, opravy motorových vozidel | Q | Zdravotní a sociální péče |
| H | Doprava a skladování | R | Kulturní, zábavní a rekreační činnosti |
| I | Ubytování, stravování a pohostinství  | S | Ostatní činnosti |
| J | Informační a komunikační činnosti |  |  |

Porovnáme-li čtvrtletní údaje, pak oproti roku 2016 vzrostly v 1. čtvrtletí 2017 meziročně výdělky ve mzdové sféře nejvíce v sekcích *P – vzdělávání* (26,3 %)*, O – veřejná správa obrana a sociální zabezpečení* (21 %)[[4]](#footnote-4) *I – Ubytování, stravování a pohostinství* (13,5 %).

Obdobné trendy lze vysledovat i ve strukturální statistice mezd dle ČSÚ. Pozitivní vývoj růstu mezd je však od 1Q 2016 částečně negován rostoucí inflací a růst reálných mezd není tak razantní jako růst mezd nominálních[[5]](#footnote-5) (do poloviny roku 2014 do počátku roku 2016 se nominální růst mezd prakticky kryl s růstem reálným).

Vývoj mezd, zejména v případě nízkých výdělků, je ovlivněn rovněž zásahy státu v oblasti minimální mzdy a minimálních úrovních zaručené mzdy. Od 1. ledna 2016 došlo k navýšení minimální mzdy o 700 Kč a to na výši 9 900 Kč/měsíc, tj. cca o 7,6 %. Minimální mzda tak vzrostla z 33,1 % průměrné mzdy v roce 2015 na 34,7 % průměrné mzdy v 1. polovině roku 2016. S dalším navyšováním mezd v průběhu roku 2016 však podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v roce 2016 v celoročním průměru poklesl na hladinu 34,2 %. Od 1. ledna roku 2017 došlo k dalšímu navýšení minimální mzdy, tentokrát o 1 100 Kč na úroveň 11 000 Kč. **V 1Q 2017 tak minimální mzda dosáhla úrovně 37,2 % průměrné mzdy v 1Q 2017**. Podíl minimální mzdy na mzdě průměrné však bude se vzrůstající průměrnou mzdou obdobně jako v loňském roce klesat.

### Průměrná „nástupní“ mzda[[6]](#footnote-6)

Pro posouzení disproporcí na trhu práce v oblasti nabídky a poptávky, zejména v případě aktivizace volné pracovní síly, je nezbytné posoudit poptávkovou stranu trhu práce nikoliv jen s ohledem na průměrné či mediánové mzdy, kterých zaměstnanec dosáhne až po určité době, ale zejména ty mzdy, které jsou ze strany zaměstnavatelů potenciálním zaměstnancům nabízeny v průběhu náboru, resp. v době jejich nástupu do zaměstnání. Jelikož statistika nabízených výdělků z databáze VPM evidovaných UP ČR neexistuje, lze zástupně použít strukturu průměrných výdělků podle doby zaměstnání, kterou sleduje ČSÚ ve strukturální statistice mezd zaměstnanců.

Podle ČSÚ v roce 2016 činila průměrná mzda 29 061 Kč/měsíc, medián mezd potom 24 934 Kč/měsíc. **Průměrná měsíční mzda do jednoho roku trvání zaměstnání však činila 23 035 Kč, mediánová dokonce jen 20 969 Kč.** Mzda do jednoho roku zaměstnání u jednoho zaměstnavatele tak bez ohledu na věk byla v průměru nižší o více než 6 tis. Kč, v mediánu o zhruba 4,5 tisíce. **Mediánová mzda žen do 1 roku zaměstnání** bez ohledu na věk **činila pouze 18 673 Kč/měsíčně.** Z tohoto pohledu je nutné zmínit, že z dat ČSÚ vyplývá, že ženy musejí u jednoho zaměstnavatele strávit alespoň 5 až 6 let, aby dosáhly na mzdu mužů při nástupu, resp. úrovně mzdy, kterou obdrží muži pracující méně než jeden rok u současného zaměstnavatele. Nástupní průměrná mzda tedy činila v roce 2016 zhruba 80 % mzdy průměrné, v případě mediánu pak 81,4 %.

Graf č.: 10 zobrazuje vývoj „nástupních“ mezd (mzdy do 1 roku zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele) jak v průměru, tak mediánu, a to v porovnání k průměrné a mediánové mzdě podle dat ČSÚ, včetně vývoje poměru mzdy nástupní k mediánu a průměru mzdy. Z grafu je patrné, že mzdy do jednoho roku zaměstnání rostly mzdy roky 2015 a 2014 rychleji než průměr i medián mzdy, mezi lety 2016 a 2015 pak již jen ve vztahu k mediánu, nicméně je zřejmé, že nástupní mzdy rostou o něco výrazněji. Z dat rovněž vyplývá, že v roce 2016 nebylo u stávajícího zaměstnavatele zaměstnáno déle než 1 rok zhruba 8,6 % zaměstnanců, do dvou let pak zhruba 1/5 zaměstnanců.

Graf č.: Vývoj "nástupních" mezd

### Platová sféra

Rovněž v platové sféře dochází k růstu výdělků. **Průměrný hrubý měsíční plat dosáhl v roce 2016 hodnoty 29 501 Kč, což je o 5,5 % více než v roce 2015**. Průměrné platy tak v roce 2016 rostly rychleji než výdělky ve mzdové sféře, přičemž nejvýraznější nárůst byl zaznamenán u hl. třídy zaměstnání *zaměstnanců v ozbrojených silách* (11,53 %), růst platů byl však relativně i nominálně vyšší ve většině hl. tříd zaměstnání. Tradičně je platová sféra charakterizovaná vyšší nivelizací příjmů a menším rozdílem mezi mediánovým a průměrným platem. Napříč sekcemi ekonomických činností byl růst platů více méně vyrovnaný a osciloval kolem 5 %, viz Graf č.: 11.

Graf č.: Vývoj platů

*PZN: popis sekcí viz str. 9*

Graf č.: Meziroční změna mezd a platů mezi lety 2015 a 2016

## Struktura uchazečů o zaměstnání

Pozitivní vývoj na trhu práce, který pokračoval po celé období 1. pololetí roku 2017, vyvrcholil v červnu 2017 historicky nejnižší úrovní nezaměstnanosti v České republice. K 30. 6. 2017 evidoval ÚP ČR 297 439 UoZ, z toho 274 499 dosažitelných[[7]](#footnote-7). Pozitivní trend lze při tom vysledovat i v poklesu absolutních počtů znevýhodněných UoZ, jejich podíl na nezaměstnanosti však v některých skupinách, s ohledem na celkový počet evidovaných UoZ, stoupá.

### Zastoupení rizikových skupin

Přes pozitivní vývoj trhu práce nadále existují skupiny nezaměstnaných osob, které pro své individuální charakteristiky mají zhoršený přístup na trh práce. Jedná se zejména o znevýhodnění spočívající ve vysokém věku (předdůchodový věk), zdravotním stavu, nízké kvalifikaci, péči o dítě či jinou závislou osobu, potažmo v dalších znevýhodněních (záznam v rejstříku trestů, sociokulturní původ, závislosti apod.) Absolutní počty znevýhodněných UoZ po krajích zobrazuje Tabulka 5. Jak bylo uvedeno již v předcházející kapitole (kap. 2.3, str. 6) **projevuje se nedostatek pracovní síly a zvýšení poptávky po ní rapidním poklesem znevýhodnění absolventů, resp. osob do 25 let**. Osoby do 25 let byly jedinou skupinou UoZ, ve které počet evidovaných UoZ mezi obdobími sledování (tj. v průběhu 1. pololetí 2017) klesal rychleji než celkový počet UoZ, a to o 28,8 % ve srovnání s celkovým poklesem počtu UoZ o 22 %. **Klesá rovněž počet UoZ se zdravotním postižením**, a to mezi pololetně o necelých 10 %. **Za pozitivní lze označit pokles dlouhodobě nezaměstnaných UoZ,** který při 19% poklesu drží krok s celkovou rychlostí poklesu UoZ (zejména ve skupině nezaměstnaných v rozmezí 12 – 24 měsíců), nicméně jejich podíl na UoZ mírně narostl, o necelých 1,5 p. b.

Tabulka Počty znevýhodněných UoZ k 30. 6. 2017 v ČR a krajích

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **kraj** | **celkem UoZ** | OZP | peč. o děti do 15 let | do 25 let | nad 50 let | max ZŠ | evidence nad 12 M |
|   | *12M-24M* | *nad 24M* |
|  **ČR** | **297 439** | **49 337** | **54 196** | **33 335** | **106 575** | **94 336** | **116 691** | ***36 100*** | ***80 591*** |
| Praha | 26 208 | 2 507 | 3 004 | 2 360 | 8406 | 5 440 | 8 678 | *3 424* | *5 254* |
| SČK | 30 861 | 4 637 | 6 415 | 3 495 | 10850 | 9 142 | 11 009 | *3 486* | *7 523* |
| JČK | 12 938 | 2 812 | 2 366 | 1 513 | 4939 | 3 634 | 3 837 | *1 423* | *2 414* |
| PLK | 10 687 | 2 449 | 2 090 | 1 166 | 4112 | 3 385 | 3 567 | *1 092* | *2 475* |
| KVK | 8 674 | 1 083 | 1 881 | 987 | 3186 | 4 605 | 3 758 | *1 036* | *2 722* |
| ULK | 36 723 | 5 972 | 7 324 | 4 642 | 11897 | 17 803 | 16 454 | *4 830* | *11 624* |
| LBK | 12 821 | 2 077 | 2 790 | 1 594 | 4329 | 4 446 | 4 555 | *1 502* | *3 053* |
| KHK | 10 562 | 1 979 | 1 878 | 1 334 | 3746 | 3 358 | 3 386 | *1 199* | *2 187* |
| PBK | 9 783 | 2 083 | 1 883 | 1 258 | 3653 | 2 788 | 2 696 | *968* | *1 728* |
| VYS | 11 966 | 2 709 | 2 239 | 1 317 | 4684 | 2 401 | 4 482 | *1 276* | *3 206* |
| JMK | 38 043 | 6 348 | 6 784 | 4 376 | 12977 | 10 019 | 15 960 | *4 928* | *11 032* |
| OLK | 19 902 | 3 405 | 3 325 | 2 010 | 7516 | 5 894 | 7 972 | *2 491* | *5 481* |
| ZLK | 14 263 | 2 866 | 2 832 | 1 554 | 5532 | 2 909 | 4 950 | *1 679* | *3 271* |
| MSK | 54 008 | 8 410 | 9 385 | 5 729 | 20748 | 18 512 | 25 387 | *6 766* | *18 621* |
|  V tom ženy:  |   |   |   |   |   |   |   |
| počet | 158 327 | 25 665 | 49 746 | 16 050 | 51 443 | 50 276 | 63 729 | 20 194 | 43 535 |
| % ze SK | 53,23% | 52,02% | 91,79% | 48,15% | 48,27% | 53,29% | 54,61% | 55,94% | 54,02% |
| % žen | 100,00% | 16,21% | 31,42% | 10,14% | 32,49% | 31,75% | 40,25% | 12,75% | 27,50% |

Tabulka Podíly znevýhodněných osob v krajích k 30. 6. 2017

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kraj** | OZP | pečující o děti do 15 let | do 25 let | nad 50 let | max. ZŠ | evidence nad 12 M |
|   | *12M-24M* | *nad 24M* |
|  **ČR** | **16,59%** | **18,22%** | **11,21%** | **35,83%** | **31,72%** | **39,23%** | ***12,14%*** | ***27,09%*** |
| Praha | 9,57% | 11,46% | 9,00% | 32,07% | 20,76% | 33,11% | *13,06%* | *20,05%* |
| SČK | 15,03% | 20,79% | 11,32% | 35,16% | 29,62% | 35,67% | *11,30%* | *24,38%* |
| JČK | 21,73% | 18,29% | 11,69% | 38,17% | 28,09% | 29,66% | *11,00%* | *18,66%* |
| PLK | 22,92% | 19,56% | 10,91% | 38,48% | 31,67% | 33,38% | *10,22%* | *23,16%* |
| KVK | 12,49% | 21,69% | 11,38% | 36,73% | 53,09% | 43,32% | *11,94%* | *31,38%* |
| ULK | 16,26% | 19,94% | 12,64% | 32,40% | 48,48% | 44,81% | *13,15%* | *31,65%* |
| LBK | 16,20% | 21,76% | 12,43% | 33,76% | 34,68% | 35,53% | *11,72%* | *23,81%* |
| KHK | 18,74% | 17,78% | 12,63% | 35,47% | 31,79% | 32,06% | *11,35%* | *20,71%* |
| PBK | 21,29% | 19,25% | 12,86% | 37,34% | 28,50% | 27,56% | *9,89%* | *17,66%* |
| VYS | 22,64% | 18,71% | 11,01% | 39,14% | 20,07% | 37,46% | *10,66%* | *26,79%* |
| JMK | 16,69% | 17,83% | 11,50% | 34,11% | 26,34% | 41,95% | *12,95%* | *29,00%* |
| OLK | 17,11% | 16,71% | 10,10% | 37,77% | 29,62% | 40,06% | *12,52%* | *27,54%* |
| ZLK | 20,09% | 19,86% | 10,90% | 38,79% | 20,40% | 34,71% | *11,77%* | *22,93%* |
| MSK | 15,57% | 17,38% | 10,61% | 38,42% | 34,28% | 47,01% | *12,53%* | *34,48%* |

Z tabulek výše vyplývá, že z pohledu struktury UoZ si k 30. 6. 2017 nejhůře vedl Karlovarský kraj, který vykazoval nadprůměrné zastoupení znevýhodněných osob ve všech skupinách s výjimkou OZP, následovaný krajem Ústeckým, v němž s ohledem na jeho demografickou strukturu nebylo tak výrazné zastoupení starších osob v evidenci UoZ. Na druhé straně Karlovarský kraj s ohledem na vysoké zastoupení znevýhodněných osob vykázal výraznější pokles evidovaných UoZ ve všech znevýhodněných skupinách, než byl celorepublikový průměr, oproti tomu v Ústeckém kraji byl pokles počtu znevýhodněných pomalejší než ve zbytku ČR.

Graf č.: Podíly znevýhodněných UoZ v krajích k 30. 6. 2017 (kumulovaně)

Graf č.: 13 Podíly znevýhodněných UoZ v krajích k 30. 6. 2017 (kumulovaně) slouží pouze k názornému zobrazení problémových regionů, jednotlivá znevýhodnění se mohou napříč skupinami překrývat, resp. kumulovat.

Nadále nejvyšší regionální výkyv existuje v zastoupení osob znevýhodněných z důvodu nízkého vzdělání, když podíl této skupiny na UoZ v Karlovarském kraji přesahuje 53 %, zatímco na Vysočině, v Praze a ve Zlínském kraji jen mírně přesahuje hladinu 20 % z celkového počtu UoZ. Naopak dlouhodobá nezaměstnanost je největším problémem v Moravskoslezském a Ústeckém kraji.

Přestože oproti závěru roku 2016 došlo k mírnému zvýšení podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob, byl jejich podíl k 30. 6. 2017 na celkové nezaměstnanosti nižší než ke stejnému datu loňského roku a došlo tak k meziročnímu zlepšení. Strukturu UoZ podle doby nezaměstnanosti ukazuje Graf č.: 14 a to jak v časové řadě za ČR, tak k 30. 6. 2017 v jednotlivých krajích.

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

*PZN: Čísla v grafu výše ukazují absolutní počty v jednotlivých kategoriích, graf níže ukazuje strukturu UoZ podle doby nezaměstnanosti v krajích ČR k 31. 12. 2017, legenda shodná s grafem výše*

### Vzdělanostní struktura UoZ

Z pohledu vzdělanostní struktury jsou dlouhodobě **v evidenci UoZ nejčastěji zastoupeny osoby se středním vzděláním, zejména středním odborným vzděláním s vyučením, k 30. 6. 2017 činil jejich podíl na UoZ 34,2 %.** Zároveň se však jednalo o skupinu osob, jejíž podíl se mezi pololetími snížil nejvýrazněji, a to o více jak 2,6 p. b. **Druhou nejčastější skupinou jsou pak osoby s nejvýše dosaženým základním vzděláním.** Přestože i v této skupině došlo k úbytku UoZ nebyl jejich úbytek tak dynamický jako úbytek počtu všech UoZ a podíl této skupiny na UoZ tak mírně narostl na téměř 28 %, a to i přes skutečnost, že požadavek na ZŠ vzdělání je nejčastějším požadavkem mezi VPM (viz Graf č.: 4 na str. 5).

**Negativně se však projevuje absolutní i relativní nárůst UoZ bez dosaženého základního vzdělání, přičemž se jedná o dlouhodobější trend, zejména v některých krajích.** Počet těchto osob v evidenci ÚP ČR vzrostl od počátku roku o 17,5 %. Jedná se však o relativně málo četnou skupinu, která je na celkové nezaměstnanosti zastoupena 3,8% podílem. Absolutně vzrostl počet UoZ bez dosaženého základního vzdělání mezi 31. 12. 2016 a 30. 6. 2017 o 1 678 osob na počet 11 282 UoZ a jedná se z pohledu vzdělanostní struktury o jedinou skupinu, u níž byl v 1. pololetí 2017 i přes pozitivní vývoj trhu práce zaznamenán nárůst absolutních počtů. Majoritně jsou osoby bez základního vzdělání koncentrovány v Karlovarském a Ústeckém kraji, v nichž je evidováno celkem 69,3 % všech UoZ s nedokončeným vzděláním (či bez vzdělání). Mírně rovněž vzrostl podíl UoZ na opačném konci kvalifikačního spektra, tj. osob s vysokoškolským vzděláním, jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se zvýšil na 7,6 %. Nejvíce nezaměstnaných vysokoškoláků je evidováno v hl. m. Praze, což souvisí se vzdělanostní strukturou v hlavním městě, jejich podíl na UoZ v hl. m. Praze činí 18,4 %.

Graf č.: Struktura UoZ podle vzdělání v krajích k 30. 6. 2017

Graf č.: Počet UoZ a VPM k 30. 6. 2017 a počtu UoZ/VPM k 30. 6. 2017 a 31. 12. 2016 podle vzdělání

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

### PvN, nekolidující zaměstnání a dosažitelní UoZ

Vývoj nezaměstnanosti se dlouhodobě odráží ve vývoji počtu UoZ s nárokem na podporu v nezaměstnanosti (PvN). Ten se standardně pohybuje v posledních letech mezi zhruba 100 až 150 tisíci osob v závislosti na ročním období (narůstá v zimních měsících, mírně i v letních). S klesajícím absolutním počtem UoZ však mírně narůstá podíl této skupiny na UoZ. Sezónní výkyv v zimních měsících se dlouhodobě pohybuje kolem necelých 50 000 osob.

Pozitivní vývoj na trhu práce v 1. pololetí roku 2017 se výrazně neprojevil v počtu poklesu UoZ, kteří na základě § 25 odst. 3 ZoZ vykonávají výdělečnou činnost nebránící s ohledem na její minimální rozsah vedení dané osoby v evidenci UoZ, tzv. „nekolidující zaměstnání“. Počet osob vykonávající nekolidující zaměstnání k 30. 6. 2017 činil téměř 35 308, oproti závěru roku 2016 tak jejich počet poklesl o 13,7 %, což je méně než obecný pokles počtu UoZ. Podíl osob vykonávajících nekolidující zaměstnání tak dosáhl na konci června téměř 12 %. Nicméně tentýž vývoj byl patrný i v 1. polovině roku 2016, v jehož závěru dosáhl podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání rovněž necelých 12 %. Nejvyšší podíl takto si přivydělávajících uchazečů byl evidován v MSK (14,8 %), nejméně pak v Plzeňském kraji a hl. m. Praze, přičemž v těchto dvou regionech podíl nekolidujících zaměstnání jako v jediných krajích ČR oproti konci loňského roku poklesl. Graf č.: 17 zobrazuje vývoj počtu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání od počátku loňského roku v porovnání s celkovým počtem UoZ (levá osa) a vývoj jejich podílu na celkovém počtu evidovaných UoZ (pravá osa). Tabulka 7 ukazuje počet a podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání v krajích ČR k 30. 6. 2017 a 31. 12. 2016. MPSV přijalo opatření v podobě novelizace příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti k úpravě možnosti výkonu nekolidujícího zaměstnání[[8]](#footnote-8). Tato činnost na jedné straně sice pomáhá nezaměstnaným osobám ve zlepšení jejich příjmové situace a udržení pracovních návyků, na straně druhé však při déle trvajícím pracovním vztahu může „blokovat“ UoZ v přijetí standardního zaměstnání a fakticky tak snižovat objem dostupné pracovní síly.

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

Tabulka Počet a podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání k 30. 6. 2017 a 31. 12. 2016

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **UoZ**  | **UoZ vykonávající nekolidující zaměstnání k:** |
| **Kraj** | **celkem k:** | 31. 12. 2016 | 30. 6. 2017 |
|   | 30. 6. 2017 | počet | podíl | počet | podíl |
| Praha | 26 208 | 2 580 | 8,55% | 2 233 | 8,52% |
| SČK | 30 861 | 3 561 | 9,14% | 3 186 | 10,32% |
| JČK | 12 938 | 1 754 | 9,05% | 1 441 | 11,14% |
| PLK | 10 687 | 1 166 | 7,96% | 838 | 7,84% |
| KVK | 8 674 | 1 123 | 9,52% | 858 | 9,89% |
| ULK | 36 723 | 4 618 | 10,37% | 4 167 | 11,35% |
| LBK | 12 821 | 1 663 | 10,33% | 1 522 | 11,87% |
| KHK | 10 562 | 1 587 | 11,12% | 1 212 | 11,48% |
| PBK | 9 783 | 1 333 | 9,25% | 1 015 | 10,38% |
| VYS | 11 966 | 2 053 | 11,62% | 1 593 | 13,31% |
| JMK | 38 043 | 5 326 | 10,86% | 4 713 | 12,39% |
| OLK | 19 902 | 3 104 | 11,72% | 2 654 | 13,34% |
| ZLK | 14 263 | 2 431 | 12,25% | 1 885 | 13,22% |
| MSK | 54 008 | 8 634 | 13,48% | 7 991 | 14,80% |
| **ČR** | **297 439** | **40 933** | **10,73%** | **35 308** | **11,87%** |

Přestože k 30. 6. 2017 evidoval UP ČR celkem 297 439 UoZ, nereprezentuje tento počet dostupnou pracovní sílu, která je schopna okamžitě nastoupit do zaměstnání. Při porovnávání nabídkové a poptávkové strany trhu práce je proto nutné mít na zřeteli další sledovaný údaj, kterým je počet tzv. dosažitelných UoZ. Těch z výše uvedeného počtu evidoval ÚP ČR v závěru 1. pololetí roku 2017 celkem 274 499[[9]](#footnote-9), tj. 92,3 %. **Negativním jevem posledních měsíců je nejenom relativní pokles dosažitelných UoZ na celkovém počtu UoZ, ale rovněž absolutní nárůst počtu nedosažitelných UoZ.** Oproti konci loňského roku stoupl jejich počet o 1 737 osob, oproti červnu loňského roku pak o 4 206 osob (tj. o 22,5 %). Následující Graf č.: 18 zobrazuje vývoj počtu dosažitelných UoZ ponižovaný o UoZ vykonávajících nekolidujících zaměstnání, tedy osoby, u nichž je okamžitý nástup do zaměstnání z důvodu výkonu nekolidujícího zaměstnání rovněž diskutabilní. Za reálně dostupné UoZ jsou proto považováni dosažitelní UoZ nevykonávající nekolidující zaměstnání. Na levé ose (sloupce) jsou absolutní počty, na pravé ose (spojnice) pak podíl reálně dosažitelných UoZ na celkovém počtu UoZ, a to v průběhu roku 2016 a 1. polovině 2017.

Graf č.: Vývoj dosažitelných UoZ (měsíčně) od ledna 2016

### Dlouhodobá nezaměstnanost

Zvýšení dynamiky poklesu počtu UoZ v 1. pololetí roku 2017 zvrátilo pozitivní vývoj zvýšeného poklesu podílu dlouhodobě nezaměstnaných UoZ na celkové nezaměstnanosti. Přestože počet UoZ s evidencí nad 12 měsíců v posledních měsících nadále klesal, vzhledem k výraznějšímu poklesu počtu UoZ s kratší evidencí vzrostl podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob na celkovém počtu UoZ o 1,4 p. b. na 39,2 %. **Nicméně pozitivním jevem je, že i přes mírně zvýšený podíl dlouhodobě nezaměstnaných na počtu UoZ se mezičtvrtletní pokles této skupiny zrychluje. Trh práce je tedy nadále schopen při nastavení adekvátních podmínek vstřebávat i dlouhodobě nezaměstnané osoby.**

Graf č.: Vývoj počtu UoZ podle doby evidence

Graf č.: 20 zobrazuje mezičtvrtletní změnu počtu UoZ podle doby evidence za posledních 5 let (v %), na levé straně pro skupinu UoZ s evidencí nad 12, resp. 24 měsíců, na pravé straně pak UoZ do 12 měsíců evidence, resp. UoZ všech skupin.

Graf č.: Vývoj dynamiky změny počtu UoZ podle doby evidence


## Cizí státní příslušníci na českém trhu práce

Počet cizích státních příslušníků pohybujících se na českém trhu práce v posledních letech významně narůstá, a to v souvislosti s obnoveným růstem české ekonomiky od roku 2014[[10]](#footnote-10). **Zatímco počet cizích státních příslušníků se živnostenským oprávněním je stabilní a pohyboval se v  roce 2016 kolem 86 000 osob**, **rapidně vzrůstá počet zaměstnanců, tj. osob, které eviduje ÚP ČR. K 30. 6. 2017 se na českém trhu práce pohybovalo v postavení zaměstnanců celkem 423 104 cizích státních příslušníků**, což je o 40 215 osob více než ke konci roku 2016 (nárůst o 10,5 %) a o 218 862 osob více než v roce 2007.

### Cizí státní příslušníci - zaměstnanci

Většina cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců na českém trhu práce jsou občané zemí EU, a to k 30. 6. 2017 s podílem 71,6 %, tj.   302 924 osob. Podíl občanů zemí EU tak při souběžném nárůstu absolutního počtu podílově poklesl oproti roku 2016 o 2,8 p. b. Obecně se na růstu počtu cizích státních příslušníků-zaměstnanců podílejí právě občané EU. Výrazně v této skupině k 30. 6. 2017 (ale i v dlouhodobějším časovém horizontu) **dominují občané Slovenska s počtem  165 698 osob.** Následují občané Rumunska –   35 783 osob, Polska – 34 778 osob a Bulharska – 28 420. U všech těchto skupin došlo v 1. pololetí roku 2017 k růstu.

**Z občanů třetích zemí měli k 30. 6. 2017 dominantní zastoupení mezi zaměstnanci občané Ukrajiny, a to s počtem   69 876 osob**, kteří tak tvoří mezi zaměstnanci druhou nejpočetnější skupinu a u nichž tedy došlo oproti roku konci roku 2016 k nárůstu o 28 %. Ostatní státní příslušníci byli zastoupeni řádově méně, tj. občané Ruska –   8 752 osob, Vietnamu –   8 317 osob.

Graf č.: Vývoj počtu cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanci podle státní příslušnosti

Jak ukazuje Graf č.: 21 z dlouhodobého hlediska nejvyšší nárůst vykazuje počet občanů Slovenska. Velmi výrazný je nárůst zejména po roce 2013. 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 a to s velmi výraznou dynamikou. Významný je rovněž nárůst občanů Rumunska a Bulharska po vstupu těchto zemí do EU.

Většina cizích státních příslušníků pracuje ve zpracovatelském průmyslu, a to 30,4 % (nárůst o 1 p. b.), z toho 78,5 % připadalo na občany EU, přičemž podíl občanů EU v tomto sektoru mírně poklesl z hodnoty 80,5 % roku 2016. V posledních letech pak nabývá na významu sektor administrativních a podpůrných činností, v tomto sektoru bylo k 30. 6. 2017 zaměstnáno celkem 15,5 % z celkového počtu cizích státních příslušníků evidovaných ÚP ČR, z toho 76,9 % připadalo na občany EU (rovněž pokles podílu občanů EU). Z pohledu hlavních tříd zaměstnání dominují mezi cizími státními příslušníky zejména pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (třída 9) s 31,7% zastoupením následovaní obsluhou strojů a zařízení (třída 8) s 20,2 %. V obou třídách došlo k nárůstu, a to o 1,2 p. b.

Graf č.: Vývoj struktury cizinců evidovaných ÚP ČR (zaměstnanci) podle státního občanství

### Cizí státní příslušníci – držitelé živnostenského oprávnění

V této skupině na rozdíl od cizích státních příslušníků-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 2016 působilo na českém trhu práce   85 628 cizích státních příslušníků, z toho 28 723 občanů EU, se živnostenským oprávněním. Nejčastěji zastoupení jsou občané Vietnamu (22 415) těsně následovaní Ukrajinci (22 150), dále pak občané Slovenska (15 442).

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

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

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

* *Projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“*

Od 9. 11. 2015 je na základě usnesení vlády pilotně realizován projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ se stanovenou roční kvótou 500 zaměstnanců. Je určen pro specialisty, jejichž pracovní pozice je dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zpravidla zařazena do hlavních tříd 1 – 3. Žádosti o zařazení do Projektu přijímá Ministerstvo průmyslu a obchodu, pro zdravotnické profese pak Ministerstvo zdravotnictví. Jedná se většinou o specialisty IT a specialisty v oblasti prodeje a nákupu, stavební inženýry, strojírenské techniky a další. V prvním roce fungování Projektu byla roční kapacita vyčerpána 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. Vzhledem k velkému zájmu zaměstnavatelů byla původní kvóta prvního roku ve výši 3 800 žádostí v podstatě vyčerpána během prvního půl roku fungování Režimu, proto bylo dne 8. 2. 2017 na jednání vlády rozhodnuto o navýšení personální systemizace Ministerstva zahraničních věcí a Ministerstva vnitra, které ve svém důsledku umožní zdvojnásobit kapacitu přijímaných žádostí na bezmála 10 000 žádostí o zaměstnanecké karty ročně.

# **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 |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Dne 14. 11. 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. |
| sledované  | V současné době ÚP ČR implementuje do praxe, uzavírá s různými subjekty smlouvy o organizování veřejné služby. MPSV a ÚP ČŘ spolupracují na zapracování nové úpravy do informačního systému. V srpnu 2017 se poprvé projeví dopad přijaté úpravy do výše dávek poživatelů příspěvku na živobytí.  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | MPSV připravilo změnu právní úpravy a to ve smyslu zrušení možnosti vykonávat tzv. nekolidující zaměstnání na základě DPP. K datu aktualizace poslední zprávy (k 31. 12. 2016) se právní norma jako sněmovní tisk č. 911 nacházela před 2. čtením v PS PČR. |
| sledované  | Právní úprava tzv. nekolidujícího zaměstnání, které budou moci UoZ vykonávat pouze na základě pracovního nebo služebního poměru nebo dohody o pracovní činnosti, nikoliv již na základě dohody o provedení práce, která nepřináší UoZ jistoty v oblasti odvodů pojistného a nesměřuje je ke stabilnímu uplatnění na trhu práce, byla přijata v rámci zákona č. 206/2017 ze dne 8. června 2017, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a to s účinností od 29. 7. 2017. Po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti této novely zákona o zaměstnanosti nebude bránit výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, kterou UoZ uzavřel, v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, vedení UoZ v evidenci uchazečů o zaměstnání. V uvedeném období je na UoZ, zda výkon činnosti na základě dohody o provedení práce ukončí a setrvá v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo bude nadále tuto činnost na základě dohody o provedení práce vykonávat, a z tohoto důvodu bude jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ukončeno, případně bude z této evidence vyřazen. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.3a** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Zvýšení minimální mzdy** |  |  | **Popis** |  |  |
| Odměna za vykonanou práci je primárním zdrojem motivace k akceptaci zaměstnání. V souladu s programovým prohlášením vlády proto po projednání se sociálními partnery bude vláda pokračovat v přibližování úrovně minimální mzdy vytčené hranici 40 % průměrné mzdy. Zvyšování minimální mzdy bude prováděno v závislosti na udržení konkurenceschopnosti českého hospodářství. Opatření je úzce provázáno s opatřením 1.3b |
| stav: | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | S účinností od 1. 1. 2017 došlo nařízením č. 336/2016 Sb. ke změně nařízení 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ke zvýšení minimální mzdy na 11 000 Kč/měsíc (66 Kč/hod), valorizaci sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy a zrušení nižší sazby minimální mzdy, resp. nejnižších úrovní zaručené mzdy, u poživatelů invalidních důchodů.  |
| sled. | nedošlo ke změně, návrh na zvýšení minimální mzdy od 1. 1. 2018 bude projednáván vládou |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1.3b** | **T:** | **2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Revize dávkového systému** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV provede revizi právní úpravy dávek s ohledem na jejich možné dopady na motivaci pracovní síly akceptovat zaměstnání jako základní zdroj příjmu namísto závislosti na příjmu sociálním a to při souběžném ohledu na příjmovou stabilitu příjemců dávkové podpory |
| stav | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Vydána Instrukce č. 19/2016 "Minimální standard rozsahu sociální práce na ÚP ČR v kontextu zákona č. 111/2006 Sb., s účinností od 1. 1. 2017. Obsahuje základní činnosti sociální práce vykonávané pracovníky ÚP ČR 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). |
| sledované  | V dávkových systémech byla přijata opatření podporující více rodiny s dětmi, kde alespoň jeden z jejích členů pracuje. Vedle přijaté úpravy v rámci dávkového systému pomoci v hmotné nouzi byla přijata i novela zákona č.117/1995 Sb.,(zákon č. 200/2017 Sb.), kterou se mimo jiné zvýšila částka přídavku na dítě (o 300 Kč/měsíc) žijícího v rodině tzv. pracujících rodičů. Flexibilnější možnost čerpání rodičovského příspěvku je také zaměřena na rodiče, kteří pracují. |
| **1.4** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Příspěvek na podporu regionální mobility** |  |  | **Popis** |  |  |
| V souladu s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti připraví MPSV návrh 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 tedy 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. |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Od listopadu 2016 rozšířeno poskytování příspěvku na území celé České republiky. 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 uchazečem o zaměstnání, nebo zájemcem o zaměstnání ohroženým ztrátou zaměstnání v důsledku zaměstnavatelem ohlášeného hromadného propuštění. 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. |
| sled.  | Od počátku roku 2017 do 30. 6. 2017 bylo příspěvkem na podporu regionální mobility podpořeno celkem 1 660 osob, z toho 39 příspěvkem na přestěhování a 1 621 příspěvkem na dojížďku. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1.5** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MSp** | spolugesce: | MPSV, MV | **povaha** | **L** |
| **Exekuce** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti a Ministerstvem vnitra navrhne opatření k řešení problematiky exekucí a jejich negativního dopadu na motivaci pracovní síly přijmout zaměstnání jako zdroj obživy. |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | V rámci projektů OP Z a činnosti ÚP ČR je podporováno dluhové poradenství a finanční gramotnost s cílem předcházet zadlužení znevýhodněných osob. |
| sledované  | V rámci projektů OPZ a činnosti ÚP ČR je podporováno dluhové poradenství a finanční gramotnost s cílem předcházet zadlužení znevýhodněných osob, a to v rámci skupinového i individuálního poradenství. Prostřednictvím projektu VDTP II (vzdělávání a dovednosti pro trh práce) je, navzdory předcházení zadlužení znevýhodněných osob, podporováno také řešení vzniklých problematických situací – např. využití nástrojů splátkového kalendáře či oznámení osobních bankrotů. Zároveň ÚP ČR participuje (v roli partnera projektu) na realizaci projektů FDV (Prokop-východ, Prokop-central), které jsou zaměřené na občanskou a finanční gramotnost. GŘ ÚP ČR v rámci opatření ke standardizaci činností ÚP ČR, KrP a KoP uložilo pro útvary zprostředkování KoP zavedení do své praxe realizaci spolupráce s občanskými poradnami na všech KoP - pro UoZ s dluhy a exekucemi. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.6a** | **T:** | **2016/2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Podpora flexibilního zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| Odstraňování bariér (objektivních i subjektivních) bránících využívání flexibilního zaměstnávání, které svojí povahou nebude zaměstnáváním prekérním. |
| stav: | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Návrh novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, sněmovní tisk č. 903 se k datu 31. 12. 2016 nacházel před 2. čtením v PS PČR. Zkrácené pracovní úvazky pro uchazeče o zaměstnání jsou podporovány prostřednictvím parametrického nastavení některých nástrojů APZ (VPP, SÚPM). Podle údajů VŠPS bylo v roce 2016 zaměstnáno na kratší pracovní dobu 6,73 % zaměstnaných (11,15 % zaměstnaných žen). |
| sledované  | V rámci nástrojů APZ je podporováno vytváření zkrácených pracovních úvazků a to formou zvýšeného mzdového příspěvku v případě, kdy zaměstnavatel na jednom pracovním místě zaměstná na místo jednoho uchazeče o zaměstnání na plný úvazek dva uchazeče o zaměstnání na kratší pracovní dobu. Projednávání návrhu novely zákoníku práce (sněmovní tisk č. 903) bylo na 57. schůzi přerušeno usnesením č. 1701 ze dne 7. 6. 2017. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1.6b** | **T:** | **2016/2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Agenturní zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV provede revizi systému agenturního zaměstnávání, zejména v rámci zákona o zaměstnanosti s cílem zvýšit jistotu na trhu práce zaměstnanců agentur práce dočasně přidělovaných k uživatelům. |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Návrh novely zákona byl rozeslán poslancům jako tisk 911/0 dne 16. 9. 2016. První čtení proběhlo dne 2. 12. 2016, přičemž předmětný návrh byl přikázán k projednání výboru pro sociální politiku jako výboru garančnímu. |
| sledované | Uveřejněno ve Sbírce zákonů jako zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sk. 2 Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly) |
| **2.1** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Cílené poskytování příspěvků APZ** |  |  | **Popis** |  |  |
| Významně eliminovat tzv. „cream-off effect“ u nástrojů APZ – tzn. při poskytování příspěvků zaměstnavatelům na podporu zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání cíleně reflektovat míru znevýhodnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. APZ využívat k motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat nejvíce znevýhodněné skupiny osob (dlouhodobě nezaměstnané, kumulace hendikepů). Zvýšený zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance vytváří prostor, resp. šanci pro pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů mají zhoršené uplatnění na trhu práce a potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | 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. ÚP ČR motivuje zaměstnavatele k přijímání mladých do 30 let věku a osob starší 50 let věku. Celkem 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. |
|
| sledované  | Na základě podnětu MPSV zahájil Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v .i., v lednu 2017 realizaci projektu Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ. Cílem projektu je prostřednictvím vyhodnocení efektivnosti nástrojů APZ se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce a nastavení průběžného systému vyhodnocování efektivity APZ, poskytnout relevantní informace o účinnosti nástroji APZ pro jednotlivé skupiny podporovaných osob a zabezpečení průběžných informací o účincích APZ. První výstupy projektu by měly být dostupné ve 3Q 2017. VÚSPV dále ve spolupráci s MPSV připravuje projekt "Case management", který se zaměřuje na zefektivnění činnosti ÚP ČR ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Míra a intenzita podpory zaměstnávání znevýhodněných osob je závislá na obecné ekonomické situaci. Momentální ekonomický růst přináší tvorbu mnoha pracovních příležitostí, to znamená, že schopní a motivovaní UoZ našli své uplatnění na trhu práce a v evidenci ÚP ČR zůstali většinou nejhůře uplatnitelní UoZ, popřípadě osoby měnící zaměstnání (frikční nezaměstnanost). Je nutné se proto soustředit na motivaci jak UoZ, tak zaměstnavatelů z titulu dát šanci takovým osobám. Zaměstnavatelům tak je případná snížená pracovní produktivita UoZ s řadou omezení vyvážena náhradou vynaložených mzdových nákladů. Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, nově upravuje maximální dobu poskytování příspěvku na vyhrazení jednoho SÚPM. Od nabytí účinnosti této právní úpravy (29. 7. 2017) bude moci ÚP ČR poskytovat příspěvek na vyhrazení jednoho SÚPM nejdéle po dobu 24 měsíců. Maximální doba poskytování tohoto příspěvku bude stanovena u nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání. Sjednocení postupu ÚP ČR při poskytování příspěvku na vyhrazení jednoho SÚPM na maximální dobu 24 měsíců MPSV metodicky ošetří. Je však postupováno individuálně, prioritou je umístění na trhu práce bez státní finanční intervence. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sk. 3 Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP |
| **3.1** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Intenzifikace zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR** |  |  | **Popis** |  |  |
| Intenzivní realizace a aktivní nabídka zprostředkovatelských služeb ÚP ČR, tj. včasná a kvalitní reakce na poptávku zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. Zejména se bude jednat o organizaci cílených výběrových řízení za účelem obsazení hlášených volných pracovních míst. Výběrová řízení budou probíhat jak v prostorách ÚP ČR, tak i přímo v prostorách zaměstnavatelů. Aktivní asistence zaměstnanců ÚP ČR při výběrových řízeních přispěje k získání zpětné vazby o zájmu uchazečů o zaměstnání o pracovní uplatnění na trhu práce i o kvalitě nabídky ze strany zaměstnavatelů. Důraz bude kladen na genderovou rovnost v přístupu ke vhodnému zaměstnání. |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | 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. |
| sledované  | V prvním pololetí roku 2017 bylo realizováno celkem 1 753 výběrových řízení, na která bylo pozváno 28 658 UoZ, z toho se 21 316 účastnilo a celkem 3 120 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 prvním pololetí 2017 celkem 334 689 UoZ ukončilo evidenci, nebo bylo z evidence vyřazeno. Z tohoto počtu odešlo do zaměstnání 224 108 UoZ, z toho 55 645 UoZ bylo prokazatelně umístěno ÚP ČR. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.2** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst** |  |  | **Popis** |  |  |
| V rámci individuální práce s uchazeči o zaměstnání se nadále zaměřovat na vydávání konkrétních doporučenek do zaměstnání místo pouhému vydávání informací o volných pracovních místech. Samozřejmě musí jít o kvalitní výběr vhodných uchazečů o zaměstnání, doporučovaných na hlášená volná pracovní místa. Zde je důležitá spolupráce ze strany zaměstnavatelů spočívající v pečlivém vyplňování výsledku kontaktu uchazeče o zaměstnání se zaměstnavatelem, zejména pokud jde o zájem uchazeče o zaměstnání nastoupit do zprostředkovaného zaměstnání. Nedílnou částí zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR je spolupráce se zaměstnavateli v oblasti zveřejňování nabídek pracovních příležitostí, genderové rovnosti, pořádání burz práce a aktivní působení na pracovní sílu prostřednictvím informačních a poradenských středisek. |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | 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. |
| sledované  | V prvním pololetí roku 2017 ÚP ČR realizoval celkem 91 seminářů pro zaměstnavatele a celkem 46 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** |  | **Povaha** | **N** |
| **Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky** |  |  | **Popis** |  |  |
| Zvýšit spolupráci v rámci ÚP ČR mezi oblastí zprostředkování zaměstnání a nepojistných sociálních dávek s cílem koordinovat činnost jak na poli politiky zaměstnanosti, tak sociální politiky. Koordinovaně identifikovat a řešit možné bariéry při vstupu na trh práce ze strany pracovní síly. |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | 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. |
| sledované | V současné době je významná spolupráce zejména při implementaci veřejné služby do praxe, na které se podílejí obě části ÚP ČR. VÚSPV připravuje projekt "Case management", zaměřený na zefektivnění činnosti ÚP ČR ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Cílem je nastavení koordinace činností v rámci UP ČR (zaměstnanost, nepojistné sociální dávky) i s vnějšími subjekty a implementace Doporučení Komise k integraci dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce. Aktuálně dostupná data o UoZ v hmotné nouzi jsou k datu 31. 5. 2017, jejich počet činil 81 046, což činí 27,2 % z celkového počtu UoZ. Průběžně měsíčně je vyhodnocována efektivita spolupráce útvarů hmotné nouze a zprostředkování, v květnu byla učiněna nabídka vhodného zaměstnání nejméně každému 10. UoZ v hmotné nouzi, umístěno do zaměstnání UP ČR bylo 1 424 UoZ v hmotné nouzi, tj. 17 % z těch, kterým bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, rekvalifikace byla nabídnuta 839 UoZ v hmotné nouzi. Na opětovně zaváděný výkon veřejné služby (VS) u příjemců dávek pomoci v hmotné nouzi je třeba nahlížet jako na předstupeň zaměstnání VPP, SUPM a na volném trhu práce. Hlavní využití VS spočívá v motivaci k získání pracovních návyků. Spolupráce odd. nepojistných sociálních dávek – hmotné nouze (odd. NSD – HN) a odd. zprostředkování a poradenství (odd. ZaP) slouží k zjištění informací o UoZ vedoucích k nastavení cílené zejména poradenské a zprostředkovatelské práce s UoZ, specifikace jednotlivých kroků k dosažení zvýšení jeho zaměstnatelnosti nebo přímo nástupu do zaměstnání. V rámci součinnosti KrP/KoP je důležitá průběžná a komplexní výměna informací o UoZ, efektivní a komplexní řešení situace UoZ v souvislosti s poskytovanými službami ÚP ČR prostřednictvím individuální práce. odd. NSD – HN shromáždí k vytipovaným UoZ informace vhodné pro práci s UoZ vedoucí ke zprostředkování zaměstnání. Identifikuje subjektivní důvody, bránící UoZ uplatnění na trhu práce. Např. o bydlení, exekuce (odd. NSD – HN ho seznámí s institutem tzv. nezabavitelného minima atd.), rodinné zázemí apod. Následně odd. ZaP shromáždí údaje o pracovních návycích, pracovní historii, zdravotní způsobilosti a další relevantní údaje. Při společném jednání obě odd. zhodnotí možnosti řešení situace UoZ. Vznikne-li potřeba provedení rozšířeného kontaktu s UoZ, realizuje se za účasti zástupců odd. ZaP a odd. NSD – HN. Je projednán další postup práce s UoZ – zapojení do poradenských aktivit, zařazení do rekvalifikačního kurzu, upřesnění pracovních pozic, na které bude doporučován, případně vydání konkrétního doporučení na vybranou pracovní pozici. UoZ je instruován jednotlivými kroky, které je nutné následně realizovat (např. pomoc při sepsání životopisu) a současně s následky nesplnění povinností (např. odmítnutí vhodného zaměstnání). Poté odd. ZaP zhodnotí úspěšnost UoZ na trhu práce, výsledek projednaných doporučenek sdělí odd. NSD – HN. Jedná se o sehrávání údajů mezi informačními systémy, ve kterých je zaznamenáno např. ukončení evidence, sankční vyřazení atd., zařazení do projektů organizovaných ÚP ČR a dalších aktivit jako jsou JOB kluby, skupinová, motivační, individuální a jiná poradenství atd. Na základě sdělených informací projednají obě oddělení další možná opatření např. účast v rekvalifikačních kurzech, poradenských aktivitách atd. Mezi odd. ZaP a odd. NSD – HN je zachována zpětná vazba ve vztahu k průběhu a výsledku úspěšnosti aktivit UoZ a eliminaci závislosti na dávkách pomoci v hmotné nouzi. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.4** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |   | **Povaha** | **N** |
| **Potírání diskriminace na trhu práce a nelegálního zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| Zintenzivnění činnosti SUIP v oblasti kontroly nelegální práce a potírání diskriminace na trhu práce |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | V roce 2016 bylo souhrnně ve všech oblastech kontrolní činnosti SÚIP provedeno 26 620 kontrol. Z tohoto počtu bylo v oblasti dodržování ustanovení ZoZ provedeno celkem 9 632 kontrol (9 308 zaměřeno na nelegální zaměstnávání). Nelegální zaměstnávání bylo zjištěno u 845 kontrol. Z celkového počtu 2 290 zjištěných nelegálně zaměstnaných osob se v 760 případech jednalo o občany ČR, ve 193 případech o občany EU a v 1 337 případech o občany třecích zemí. V případě výkonu nelegální práce občanů třetích zemí, se v 343 případech jednalo o výkon práce mimo pracovněprávní vztah, v 785 případech o výkon práce bez či v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou či modrou kartou a v 209 případech o výkon práce bez povolení k pobytu (někteří i v kombinaci více těchto nedostatků). Oproti roku 2015 byl zaznamenán výrazný nárůst počtu nelegálně zaměstnaných cizinců ze třetích zemí. Nejčastěji se jednalo o státní příslušníky Ukrajiny (997 osob), Moldavska (143 osob), Vietnamu (73 osob), Srbska (37 osob), Albánie (12 osob), Uzbekistánu (10 osob) a Ruska (9 osob). V roce 2016 obdržel SÚIP celkem 7 351 podnětů ke kontrole. Z tohoto počtu směřovalo do dodržování ZoZ v roce 2016 celkem 2 254 podnětů, z nichž 1 925 podnětů poukazovalo porušování v oblasti nelegálního zaměstnávání. V úseku nelegálního zaměstnávání pak upozorňovalo 1 702 podnětů na výkon nelegální práce občanů ČR, v 306 případech na nelegální práci občanů EU mimo ČR a v 449 případech na výkon nelegální práce cizinců mimo EU. Přičemž jeden objekt může směřovat do více oblastí a je v každé z nich započítán. Na základě přijatých podnětů bylo provedeno celkem 5 664 kontrol, z nichž 1 460 kontrol směřovalo do oblasti nelegálního zaměstnávání. Za porušení právních předpisů v oblasti nelegálního zaměstnávání bylo uloženo v roce 2016 714 pokut a jejich celková výše dosáhla částky 73 152 500 Kč. V loňském roce obdržel Státní úřad inspekce práce 390 podnětů směřujících do oblasti uplatňování práva na zaměstnání a v zaměstnání. V roce 2016 bylo provedeno 683 kontrol zaměřených na diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání a v zaměstnání, z toho 431 přímo v rámci hlavního úkolu zaměřeného na diskriminaci a při dalších 252 kontrolách byla oblast diskriminace jednou z kontrolovaných oblastí. Při těchto kontrolách bylo zjištěno 152 nedostatků. Za zjištěné nedostatky bylo uloženo 46 pokut v souhrnné výši 836 000 Kč. |
| sled.  | beze změny |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sk. 4 Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce |
| **4.1** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Kariérové poradenství** |  |  | **Popis** |  |  |
| V rámci individualizované práce s klienty ÚP ČR budou posíleny útvary informačních a poradenských středisek 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 pracovní síly |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | 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 službách 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. |
| sledované  | 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 2 431 skupinových akcí pro školy (51 945 žáků či studentů). IPS v roce 2017 uspořádala celkem 2 113 akcí pro 16 764 UoZ. Skupinové informační schůzky jsou zaměřeny na informování klientů o jejich právech a povinnostech, o službách ÚP ČR, o rekvalifikacích a APZ, o možnostech sjednání IAP apod. Informačních schůzek se v roce 2017 uskutečnilo 2 913 pro 42 948 klientů. Individuální poradenství bylo v roce 2017 poskytnuto 58 149 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 24 klientům. V roce 2017 bylo realizováno interně zaměstnanci ÚP ČR celkem 317 skupinových poradenských aktivit v rámci RIP. Tyto aktivity byly realizovány pro 2 418 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto v rámci RIP celkem 4 036 klientům. ÚP ČR rovněž realizoval další akce v počtu 240 (např. prezentace IPS na veletrzích). Externí poradenství bylo v roce 2017 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 287 pro 2 326 klientů, individuální poradenství pro 406 klientů. Bilanční diagnostika byla zajišťována především externě, pro 459 klientů. Job Cluby představují ucelený aktivizační poradenský program. Počet realizovaných programů v roce 2017 byl celkem 170. Počet účastníků byl 1479, z toho bylo 1290 úspěšných absolventů. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.2** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Rekvalifikace** |  |  | **Popis** |  |  |
| Pro odstranění disproporcí v profesním rozložení nabídky a poptávky bude prováděn efektivní průzkum požadavků zaměstnavatelů tak, aby rekvalifikační kurzy byly schopny v dostatečném předstihu připravit pracovní sílu. MPSV provede vyhodnocení efektivity nastavení rekvalifikací a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení jejich flexibility a efektivity  |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | Rekvalifikace se svým zaměřením 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 nejvyužívanější nástroj 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 UoZ 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 UoZ, např. dostatečným podílem praxe v průběhu rekvalifikací nebo 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. |
| sledované  | Rekvalifikace se svým zaměřením, obdobně jako v dřívějších obdobích, přizpůsobovaly požadavkům trhu práce a struktuře VPM. Využívaly se jak pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, tak k jejímu zvýšení a prohloubení, včetně udržování a obnovování dosavadních kompetencí. Rekvalifikace nadále patří co do počtu účastníků mezi nejvyužívanější nástroj APZ. Za 1. pololetí roku 2017 se rekvalifikací zúčastnilo 10 424 osob. Rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se ve sledovaném období zúčastnilo 6 854 osob a zvolené rekvalifikace 3 570 osob (v 1. pololetí roku 2016 se zabezpečované rekvalifikace zúčastnilo 7 340 osob a zvolené rekvalifikace 5 613 osob). Podíl zvolené rekvalifikace tvořil ve sledovaném období 34 % z celkového počtu účastníků rekvalifikace. Mezi nejčastěji realizované zabezpečované rekvalifikace patřily kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy. U zvolených rekvalifikací byly nejčastěji realizovány kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, následovaly kurzy pro pracovníky v sociálních službách a kurzy pro pracovníky v osobních službách. Z hlediska kvalifikace byli mezi účastníky kurzů nejvíce zastoupeni UoZ s výučním listem, s úplným středním vzděláním s maturitou a ZŠ. Rekvalifikace byly hrazeny převážně z prostředků ESF, především z projektu VDTP II. Pokles nezaměstnanosti se odráží na nižších počtech absolvovaných rekvalifikací. Důvodem snížení je i celkově dobrá kondice národního hospodářství, vysoký počet volných míst. To přináší větší ochotou zaměstnavatelů přijímat zaměstnance i bez rekvalifikace s tím, že si je zaučí, příp. rekvalifikují již sami, během pracovního procesu. Vzhledem k požadavkům zaměstnavatelů byly přednostně podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace směřující ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Podstatná je skutečnost, že každá rekvalifikace musí být účelná, tj. že po jejím absolvování existuje reálná šance na pracovní uplatnění. Z úrovně MPSV je zároveň připravován projekt „Kvasar“, jehož smyslem je, ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů, navrhnout revizi systému rekvalifikací tak, aby lépe reagovaly na potřeby trhu práce a uplatnění UoZ, např. dostatečným podílem praxe v průběhu rekvalifikací nebo díky prostřednictvím modularizace rekvalifikací tak, aby byly schopny reflektovat již naučené dovednosti a rekvalifikovaná osoba mohla být vzdělávána pouze v těch částech, které skutečně potřebuje. Po zpracování projektového záměru, který byl odsouhlasen na PROP dne 5. 6. 2017, byla zpracována projektová žádost (dne 11. 7. 2017), která byla posouzena hodnotiteli. Tito uplatnili některé připomínky, které byly vypořádány do 11. 8. 2017. Finální hodnotící posudky byly hodnotiteli odevzdány dne 20. 8. 2017. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.3** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Predikce trhu práce** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV vytvoří systém predikcí vývoje trhu práce, tak aby bylo možné v dostatečném předstihu reagovat na vývoj trhu práce a zabezpečit tak dostatek pracovní síly ve vhodné kvalifikační struktuře a její připravenost ke vstupu na trh práce. Využito bude již realizovaných kroků (projekt PŘEKVAP) |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| min. | Od 1. 1. 2017 zahájena realizace projektu KOMPAS |
| sledované  | MPSV projektem připravuje zkvalitnění trhu práce a ve spolupráci s ÚP ČR, VUPSV, NVF a dalšími partnery z regionů bude vytvářet udržitelný systém spolehlivých predikcí trhu práce. Partneři do počátku projektu přinášejí specializace ze svých hlavních oblastí činnosti. Systém Predikcí trhu práce je přípravou „barometru“ pro včasnou identifikaci nových příležitostí i vznikajících rizik na trhu práce. Je budován tak, aby byl součástí strategie podpory dalšího rozvoje potenciálu a na inovacích založené konkurenceschopnosti ČR. Tuto funkci by měl propracovaný systém plnit za využití souhrnné datové základny i určitého předvídání, monitoringu světových trhů a technologií za účelem identifikace tržních a technologických trendů, představující jak příležitosti, tak rizika pro klíčové obory ekonomiky ČR a v krajích. Systém je vytvářen s ohledem na funkčnost a udržitelnost po skončení projektu. V průběhu prvního půl roku realizace projektu KOMPAS byl zpřesněn postup, vytvořen harmonogram prací, probíhalo vzdělávání cílové skupiny (pracovníci MPSV, ÚP ČR a regionálních platforem), byly zahájeny práce na regionálních profilech krajů. Z hlediska tvorby elektronického modelu byly zahájeny související práce pro přípravu převodníků datových vstupů. Bylo vytvořeno odborné pracoviště MPSV a síť spolupracujících subjektů, které v rámci regionálního rozložení zastupují území celé ČR. UP ČR započal spolupráci s příslušnými krajským platformami, s ostatními regionálními partnery a zahájil práce na nové metodice monitoringu trhu práce. Tohoto procesu se kromě ÚP ČR zúčastňují všechny zainteresované strany, včetně krajských platforem, VÚPS a NVF. Průběžně se realizuje sběr námětů a připomínek k systému monitoringu trhu práce ÚP ČR. Mimo uvedené činnosti se experti ÚP ČR setkávají se zástupci potencionálních uživatelů výsledných prognóz z řad zaměstnavatelů. ÚP ČR dále spolupracuje s VÚPSV a NVF při zpracovávání tzv. regionálních profilů, které by měly obsahovat základní charakteristiku jednotlivých krajů společně s údaji z oblasti demografie, ekonomiky, trhu práce a vzdělávání. Základem regionálních profilů by se podle návrhu měly stát roční zprávy krajských poboček ÚP ČR, k nimž by byly doplňovány další informace. ÚP ČR realizoval dne 7. 6. 2017 interní školení pro realizační týmy MPSV a krajských platforem na téma „realizace regionálního monitoringu trhu práce“. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.4** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Spolupráce na trhu práce** |  |  | **Popis** |  |  |
| Spolupráce všech zúčastněných aktérů trhu práce (státní správy, zaměstnavatelů, samosprávy, zástupců zaměstnanců, vzdělávacích institucí, nestátních neziskových organizací a dalších aktérů ovlivňujících trh práce) je zcela nezbytným předpokladem k realizaci významné části výše uvedených opatření. Ze strany státní správy bude zaměstnavatelům poskytnuta maximální možná podpora při podpoře zaměstnanosti a kvalifikace pracovní síly, zejména ve prospěch znevýhodněných skupin osob. Primární platformou pro posilování spolupráce na trhu práce, zejména v oblasti realizace politiky zaměstnanosti, jsou poradní sbory zřizované ÚP ČR podle zákona o zaměstnanosti. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| minulé | 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. |
| sledované  | Vytváření a upevňování lokálních sítí zaměstnanosti je stále oblast, na kterou se ÚP ČR ve své činnosti zvýšeně zaměřuje. Za první pololetí roku 2017 se realizovalo celkem 77 setkání poradních sborů zřízených pracovišti ÚP ČR. V rámci projektu KOMPAS byla navázána úzká spolupráce mezi krajskými pobočkami ÚP ČR a regionálními partnery, zejména nositeli teritoriálních paktů zaměstnanosti, pro zajištění kvalitnějšího monitoringu trhu práce. |

1. Není-li uvedeno jinak, zdroj dat Informační systém o průměrném výdělku (ISPV), www.ispv.cz. [↑](#footnote-ref-1)
2. V době vypracování zprávy nebyla publikována data za 1. pololetí 2017. [↑](#footnote-ref-2)
3. Označení sekcí CZ-NACE viz Tabulka 4 na str. 11. [↑](#footnote-ref-3)
4. Jedná se ale o mzdovou sféru, tj. o relativně nízký vzorek – 6,4 tis. osob. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dle dat ČSÚ v 1Q 2017 sice mzdy vzrostly nominálně o 5,3 % (ČSÚ využívá jinou statistiku než ISPV, viz následující poznámka), reálně však pouze o 2,8 %. [↑](#footnote-ref-5)
6. zdroj dat: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců-2016, <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2016>. [↑](#footnote-ref-6)
7. Dosažitelní – viz poznámka č. 9 na straně 20. [↑](#footnote-ref-7)
8. Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Blíže viz část B) Plnění opatření, plnění opatření č. 1.2. [↑](#footnote-ref-8)
9. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří nemají objektivní překážku pro přijetí zaměstnání a mohou bezprostředně nastoupit do vhodného zaměstnání. Za dosažitelného se nepovažuje uchazeč o zaměstnání po dobu, po kterou je uznán dočasně neschopným práce, je na mateřské nebo rodičovské dovolené, vykonává krátkodobé zaměstnání podle §25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, je zařazen do rekvalifikačního kurzu a dále uchazeč o zaměstnání po dobu 6 měsíců ode dne vzetí do vazby. [↑](#footnote-ref-9)
10. Počty vztahující se k cizincům v postavení zaměstnanců jsou kvalifikovanými odhady. [↑](#footnote-ref-10)