



MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE

Část A **Analýza nabídky a poptávky**

říjen 2016

Obsah

Seznam grafů a tabulek.....	1
1. Nabídka a poptávka na trhu práce	2
1.1. Situace na trhu práce	2
1.2. Volná pracovní místa a jejich neobsazenost	3
1.3. Struktura uchazečů o zaměstnání	9
1.4. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	13
1.4.1. Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti	13
1.4.2. Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti.....	15
2. Odhad přirozené míry nezaměstnanosti.....	18
3. Analýza nabídky a poptávky.....	19
3.1. Nejčastěji poptávané skupiny povolání.....	19
3.2. Nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání	21
3.3. Nejzávažnější problémy související s problematikou nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.....	22
4. Projekty pracovní migrace z Ukrajiny	26
5. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	27
5.1. Vývoj a současný stav	27
5.1.1. Geneze zprostředkovatelské činnosti agentur práce	27
5.1.2. Současný stav.....	28
5.2. Změny spojené s novelou zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonů	29
5.3. Kontrolní činnost na úseku agenturního zaměstnávání	30
6. Seznam opatření	32

Seznam grafů a tabulek

Grafy

Graf 1 – Počty VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazení (30. 9. 2016)	4
Graf 2 - Podíly VPM podle hl. tříd zaměstnání podle doby neobsazení (30. 9. 2016)	4
Graf 3 – Struktura a počty VPM podle požadovaného vzdělání (30. 9. 2016)	5
Graf 4 – Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti (30. 9. 2016)	5
Graf 5 – Počet UoZ na VPM podle kategorie zaměstnání - vývoj.....	6
Graf 6 – vývoj počtu UoZ/VPM v krajích k 30. 9. daného roku	6
Graf 7 - Součet podílů znevýhodněných skupin UoZ podle krajů k 30. 9. 2016.....	10
Graf 8 - Vzdělanostní struktura UoZ k 30. 9. 2016 podle krajů, vzdělanostní struktura absolventů v ČR	11
Graf 9 – Počet a podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání (2006-2014)....	12
Graf 10 - Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání podle délky evidence	13
Graf 11 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence	14
Graf 12 - Dynamika vývoje (mezičtvrtletní nárůst/pokles počtu v %) dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání.....	14
Graf 13 Dynamika vývoje (mezičtvrtletní nárůst/pokles počtu v %) uchazečů o zaměstnání – celkový počet a uchazeči o zaměstnání do 12 měsíců evidence	15
Graf 14 - Struktura dlouhodobě nezaměstnaných UoZ – součet podílů sledovaných skupin, k 31. 8. 2016	17
Graf 15 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných UoZ – počty ve sledovaných skupinách, k 31. 8. 2016.....	18
Graf 16 – Počet agentur práce v letech 2004 - 2016	28
Graf 17 - Vývoj zprostředkovatelské činnosti agentur práce a Počet umístěných a dočasně přidělených fyzických osob 2004 - 2015	28
Graf 18 - Realizované kontroly agenturního zaměstnávání v období 2009 - 1. pol. 2016.....	31

Tabulky

Tabulka 1: Nezaměstnanost v ČR k 30. 9. 2016	2
Tabulka 2: Neobsazenost hlášených volných pracovních míst.....	3
Tabulka 3: Nejčastěji poptávané skupiny zaměstnání a jejich podskupiny mezi VPM k 30. 9. 2016.....	7
Tabulka 4: Nejčastěji zastoupené skupiny zaměstnání a jejich podskupiny mezi UoZ k 30. 9. 2016.....	8
Tabulka 5: Počty a podíly znevýhodněných UoZ v ČR a krajích k 30. 9. 2016.....	9
Tabulka 6: Vývoj počtu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání (2006 až 2014)	12
Tabulka 7: Počet a podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání k 30. 9. 2016 a 31. 12. 2015.....	12
Tabulka 8: Odhad struktury dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31. 8. 2016, počty a podíly	15
Tabulka 9: Počty a podíly znevýhodněných osob mezi UoZ k 31. 8. 2016.....	16

1. Nabídka a poptávka na trhu práce

1.1. Situace na trhu práce

K 30. 9. 2016 bylo na pracovištích Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) evidováno 378 258 uchazečů o zaměstnání (UoZ), meziročně je jejich počet nižší o 63 634. Z tohoto počtu bylo dosažitelných UoZ 359 294, tj. 95 % (meziročně podíl dosažitelných poklesl o 1 p. b.).

Počty volných pracovních míst (VPM) nahlášených na ÚP ČR se plynule zvyšují, ke konci září jich evidoval ÚP ČR již 140 993, tj. o 32 420 více než ke stejnému období loňského roku a téměř 2,5 krát více než v září 2014.

Vzhledem k výraznému nárůstu počtu hlášených VPM a poklesu počtu uchazečů o zaměstnání se převaha nabídky pracovní síly nad poptávkou po ní výrazně snížila. Na 1 volné pracovní místo připadalo v průměru 2,7 uchazečů o zaměstnání, zatímco na konci září 2015 to bylo 4,07 uchazečů.

Tabulka 1: Nezaměstnanost v ČR k 30. 9. 2016

K 30. 9. 2016	Podíl nezam. osob (%)	Počet UoZ	Počet VPM	Počet UoZ na 1 VPM
Hl. m. Praha	3,7	33 069	20 583	1,6
Středočeský kraj	4,4	39 811	18 264	2,2
Jihočeský kraj	3,8	17 265	10 152	1,7
Plzeňský kraj	3,6	14 723	11 640	1,3
Karlovarský kraj	5,5	11 783	4 101	2,9
Ústecký kraj	8,1	46 086	7 895	5,8
Liberecký kraj	5,2	16 225	6 123	2,6
Královéhradecký kraj	3,7	14 079	6 936	2,0
Pardubický kraj	3,8	13 434	10 099	1,3
Kraj Vysočina	4,8	16 358	6 175	2,6
Jihomoravský kraj	5,9	47 249	12 042	3,9
Olomoucký kraj	5,6	24 974	6 800	3,7
Zlínský kraj	4,7	18 905	7 618	2,5
Moravskoslezský kraj	7,6	64 297	12 565	5,1
ČR celkem	5,2	378 258	140 993	2,7

Situace na trhu práce se tak začíná přibližovat situaci v roce 2008, kdy v září tohoto roku evidovaly úřady práce celkem 314 558 UoZ (94,5 % dosažitelných) při 139 557 hlášených volných pracovních místech, tj. cca 2,6 uchazeče na jedno pracovní místo. V září 2008 se však již částečně začaly projevovat dopady počínající hospodářské recese, v červnu téhož roku totiž evidovaly úřady práce 297 880 UoZ (93,8 % dosažitelných) při 151 881 volných pracovních místech, tj. na jedno volné pracovní místo připadalo 1,96 UoZ. Míra ekonomické aktivity v rozpětí 2. čtvrtletí 2008 až 2. čtvrtletí 2016 narostla o 7. p. b.

1.2. Volná pracovní místa a jejich neobsazenost

Následující tabulka popisuje vývoj ve struktuře a objevu volných pracovních míst podle doby jejich neobsazení. Výrazně rostoucí počet neobsazených a nabízených volných míst tudíž začíná signalizovat, že další snižování nezaměstnanosti ovlivňují strukturální faktory (např. specifická kvalifikace pracovní síly v určitých regionech, nabídka volných míst v oblastech s nízkou nezaměstnaností). Z tabulky je zřejmé, že se zpomaluje jak dynamika růstu počtu pracovních míst, tak zvyšující se podíl déle neobsazených pracovních míst a struktura volných pracovních míst podle doby jejich nabízení je prakticky shodná se stavem v září 2008.

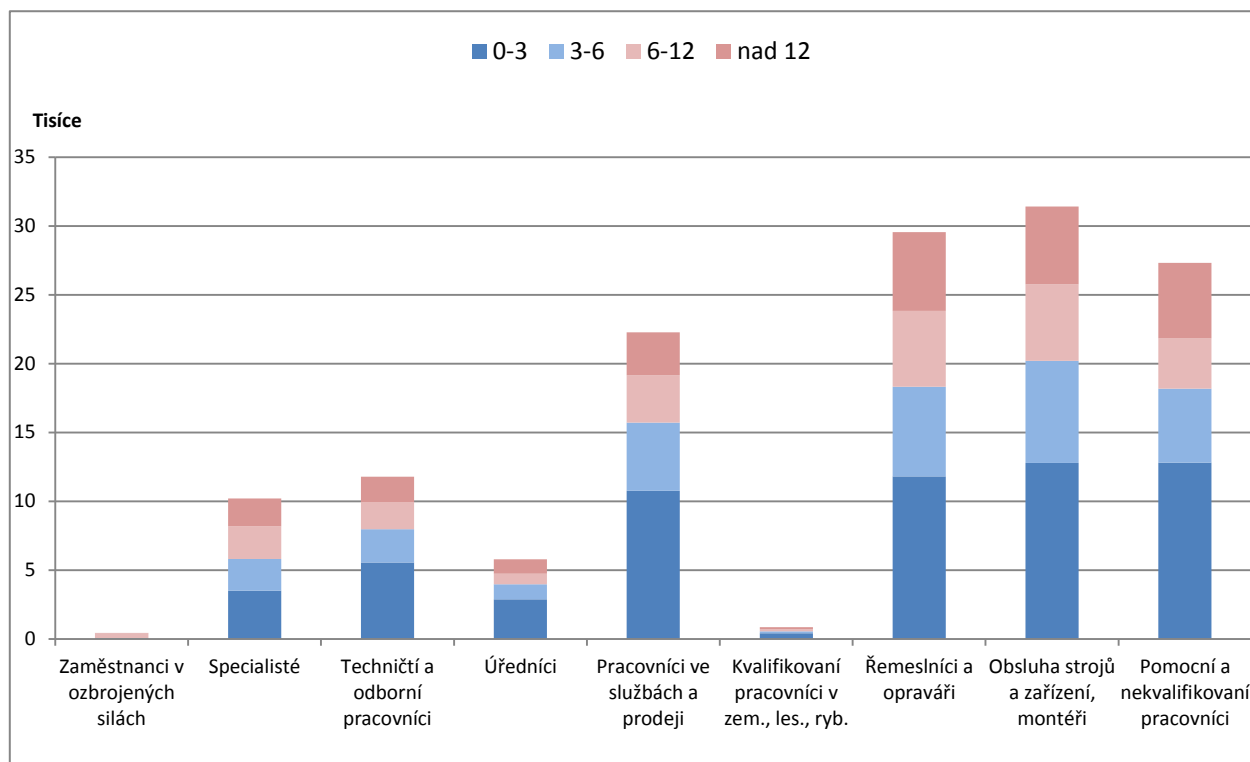
Tabulka 2: Neobsazenost hlášených volných pracovních míst

Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 9. 2016					
Počet pracovních míst	celkem	Neobsazeno (měsíců)			
		0-3	3-6	6-12	Nad 12
	140 992	61 171	30 503	24 013	25 305
podíl	100 %	43,4 %	21,6 %	17 %	18 %
Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 9. 2015					
Počet pracovních míst	celkem	Neobsazeno (měsíců)			
		0-3	3-6	6-12	Nad 12
	108 574	55 404	23 150	18 779	11 241
podíl	100 %	51 %	21,3 %	17,3 %	10,4 %
Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 9. 2014					
Počet pracovních míst	celkem	Neobsazeno (měsíců)			
		0-3	3-6	6-12	Nad 12
	56 554	36 426	10 287	6 559	3 282
podíl	100 %	64,4 %	18,2 %	11,6 %	5,8 %
Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 9. 2008					
Počet pracovních míst	celkem	Neobsazeno (měsíců)			
		0-3	3-6	6-12	Nad 12
	139 328	61 683	27 821	23 210	26 614
podíl	100 %	44,3 %	20 %	16,7 %	19 %

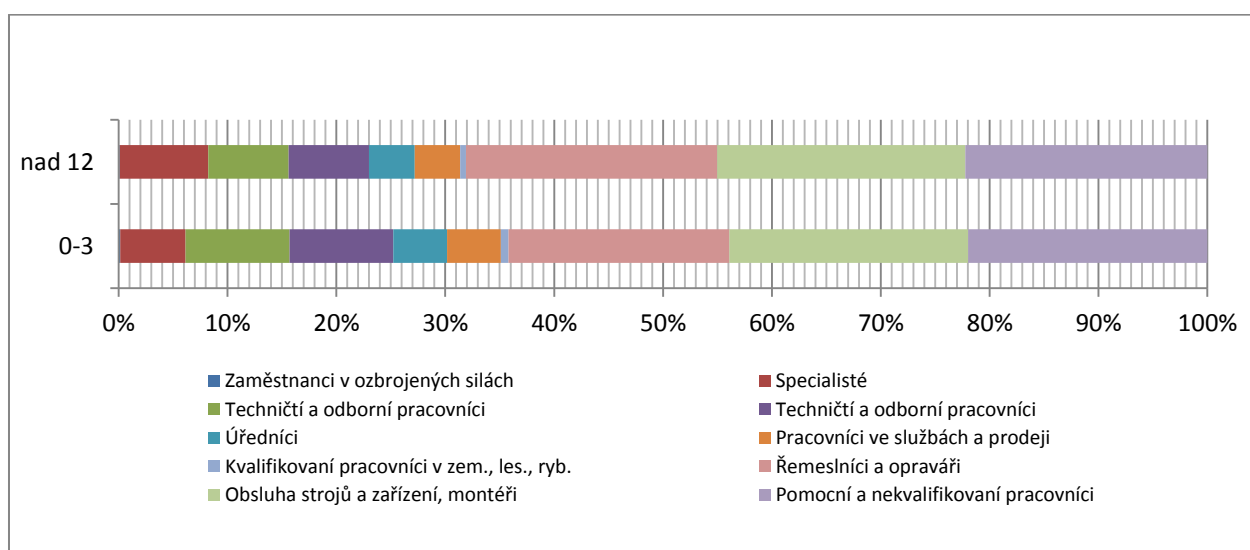
Pomineme-li pracovní místa v ozbrojených složkách, pak se nejhůře obsazují pracovní pozice „specialistů“, kde podíl pracovních míst neobsazených déle než 6 měsíců činil k 30. 9. 2016 43 % (ve třídě specialisté ve zdravotnictví dokonce 55 %). Hůře se obsazují rovněž pracovní pozice v hlavní třídě řemeslníci a opraváři, v níž neobsazeno déle než 6 měsíců bylo 38 %. K vnitřní diferenciaci dochází v hlavní třídě pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, která sice na jedné straně vykazuje vysoký podíl pracovních míst neobsazených méně než 3 měsíce (47 %), zároveň však i vysoký podíl pracovních míst neobsazených déle než 1 rok, a to 20 %. Vysoký podíl pracovních míst neobsazených déle než 1 rok vykazuje rovněž třída řidičů – 21 %.

Následující grafy č. 1 a 2 ukazují jak objem hlášených míst podle hl. tříd zaměstnání, tak rovněž změnu struktury v závislosti na době neobsazení VPM.

Graf 1 – Počty VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazení (30. 9. 2016)



Graf 2 - Podíly VPM podle hl. tříd zaměstnání podle doby neobsazení (30. 9. 2016)

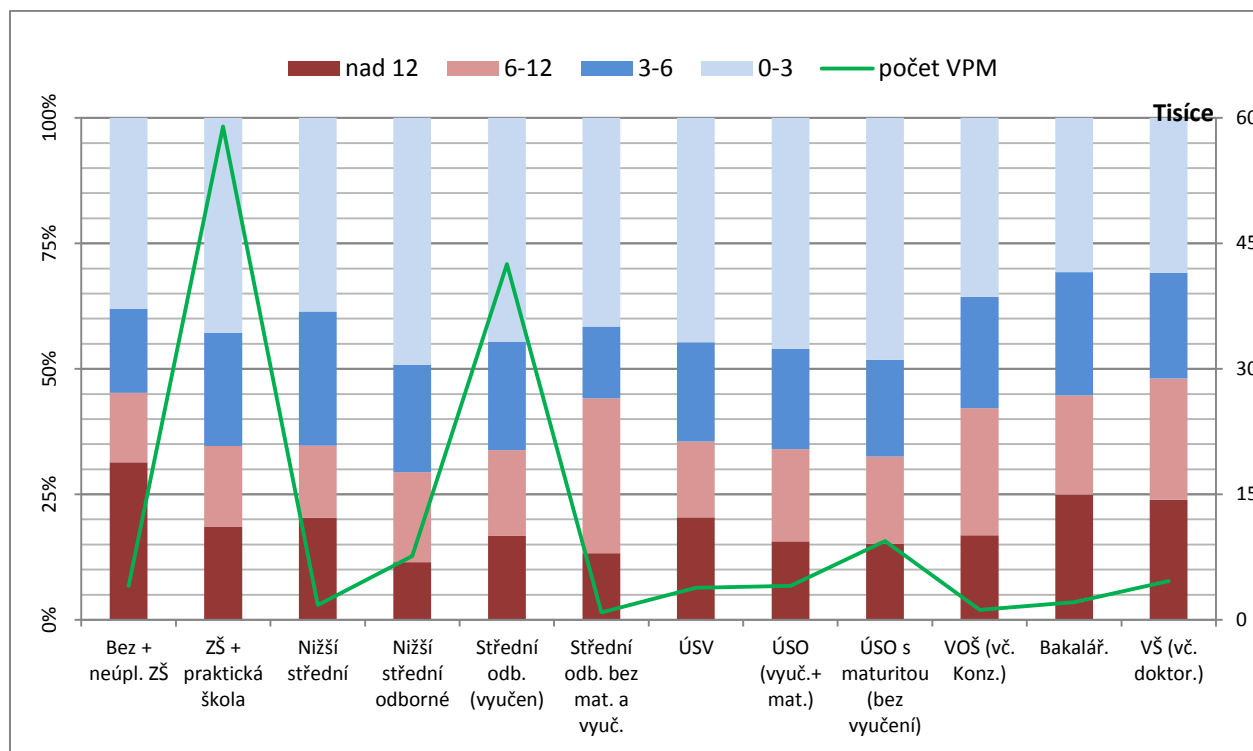


Z grafu vyplývá, že s rostoucí dobou neobsazenosti VPM vzrůstá podíl hl. tříd zaměstnání specialisté a řemeslníci a opraváři, nicméně nárůst této skupiny oproti nově hlášeným pracovním místům není velký. Naopak podíl pomocných profesí zůstává zachován.

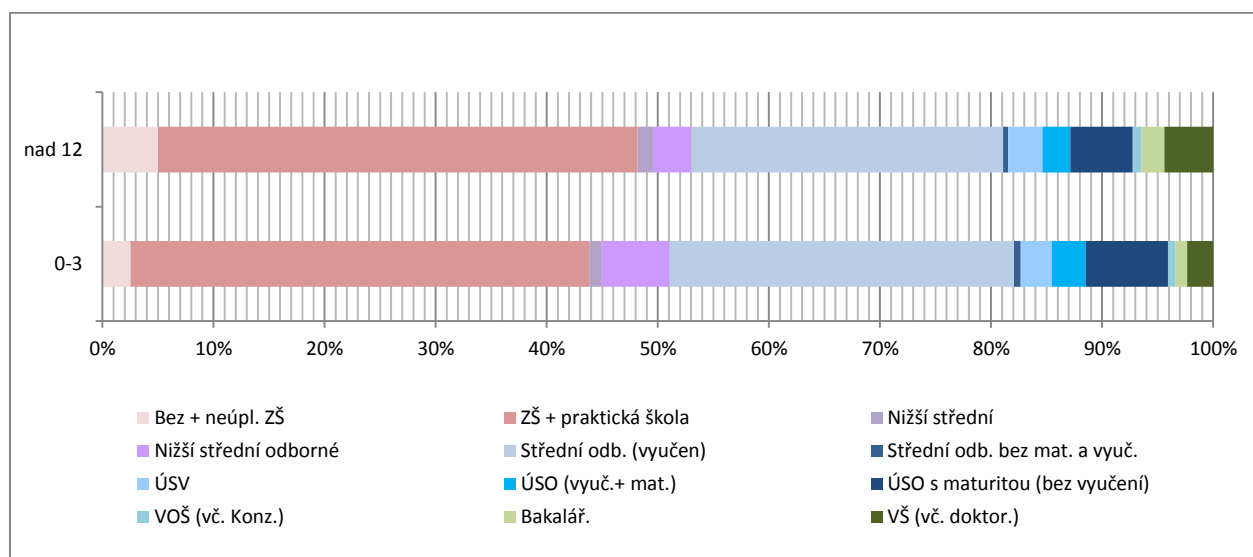
Graf č. 3 zobrazuje strukturu hlášených VPM podle požadavků na vzdělání, a to jak za celou skupinu VPM, tak za skupinu VPM neobsazených déle než 12 měsíců. Významně dominují pracovní místa s požadavkem spíše na nižší kvalifikaci, resp. s požadavkem na vyučení. Srovnání struktury VPM neobsazených do 3 měsíců a neobsazených déle než 12 měsíců ukazuje vzrůstající podíl VPM vyžadujících jak nižší kvalifikaci (ZŠ), tak naopak s vyššími nároky zaměstnavatelů na vysoce

kvalifikované odborníky (místa s požadavkem na vysokoškolské vzdělání a úplné střední odborné s maturitou). Naopak klesá podíl pracovních míst pro vyučené.

Graf 3 – Struktura a počty VPM podle požadovaného vzdělání (30. 9. 2016)

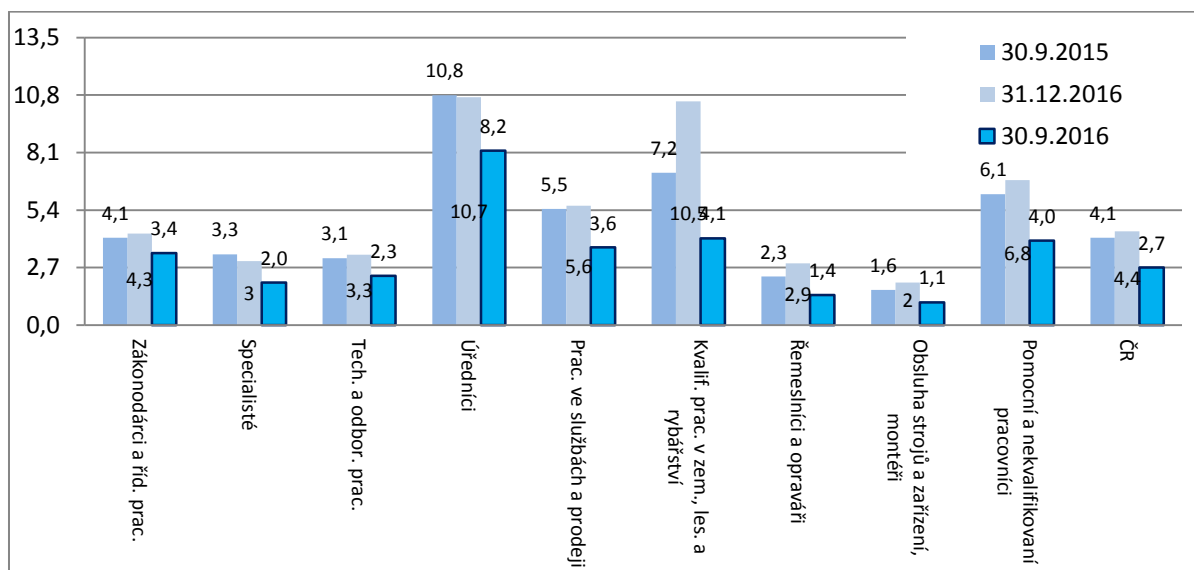


Graf 4 – Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti (30. 9. 2016)



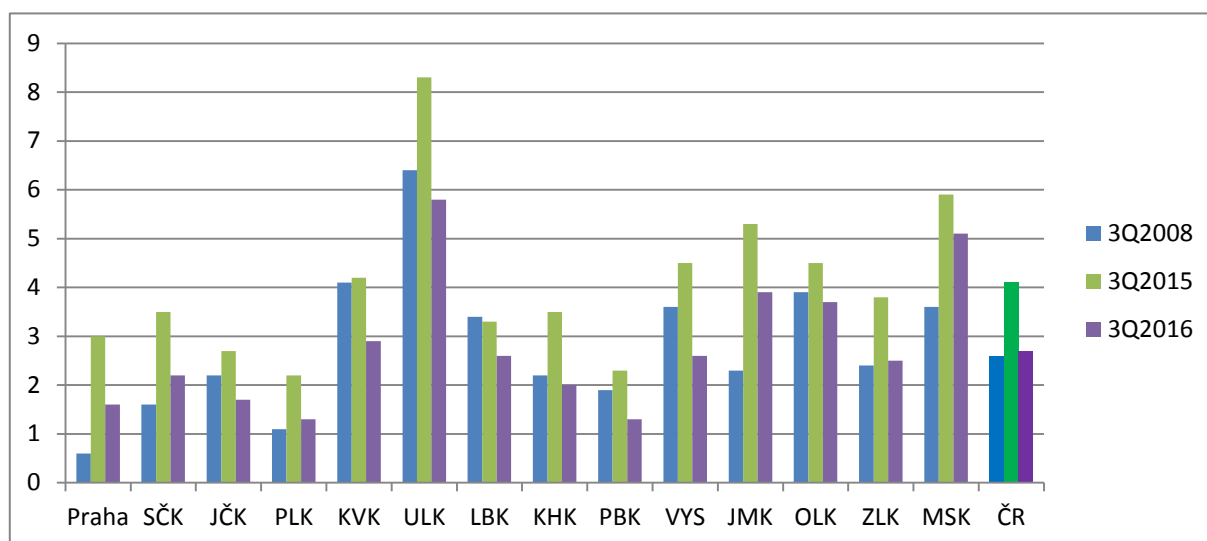
Nasycenost/nenasycenost pracovního trhu nejlépe vykresluje ukazatel počtu uchazečů o zaměstnání na hlášené VPM. Z pohledu struktury UoZ na VPM převažuje nabídka pracovní síly po poptávce v kategoriích zaměstnání: úředníci, kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky. **Naopak nedostatek pracovní síly lze sledovat dlouhodobě ve skupině zaměstnání řemeslníci a opraváři a obsluha strojů a zařízení a montéři** (viz následující graf č. 5).

Graf 5 – Počet UoZ na VPM podle kategorie zaměstnání - vývoj



Následující graf ukazuje situaci a vývoj počtu UoZ na VPM v jednotlivých krajích. Zřejmé je, že i přes globální zlepšení, došlo v průběhu krize a následujícím období hospodářského růstu k prohloubení regionálních rozdílů. Markantní je zhoršení ve strukturálně postiženém Moravskoslezském kraji, ale i kraji Jihomoravském, a rovněž v Hlavním městě Praze a středočeském kraji. V ostatních regionech, a to i strukturálně postižených, došlo oproti roku 2008 ke zlepšení.

Graf 6 – vývoj počtu UoZ/VPM v krajích k 30. 9. daného roku



Bližší situaci v oblasti nabídky a poptávky na trhu práce v rozpadu na skupiny zaměstnání vykresluje následující tabulka. Nejprve jsou uváděna nejčastěji poptávaná zaměstnání (hlášená VPM) následovaná nejčastěji zastoupenými skupinami zaměstnání mezi uchazeči o zaměstnání. Markantní **nedostatek pracovní síly** je pocíťován ve skupinách zaměstnání: **slévači, svářeči a příbuzní pracovníci**, a to prakticky v celé skupině, dále pak u skupiny **řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají** a ve skupině zaměstnání **montážní dělníci výrobků a zařízení**, zejména v elektrotechnice, elektronice a energetice. Naopak

dostatek pracovní síly v nejvíce poptávaných profesích je v oblasti prodeje a mezi pomocnými pracovníky ve výrobě.

Tabulka 3: Nejčastěji poptávané skupiny zaměstnání a jejich podskupiny mezi VPM k 30. 9. 2016

CZ ISCO	CZ ISCO POPIS	(VPM)	UoZ	UoZ/ VPM
932	Pomocní pracovníci ve výrobě	10 041	35 368	3,5
9321	Ruční baliči	939	232	0,2
9329	Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	8 652	31 811	3,7
821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	10 013	5 331	0,5
8211	Montážní dělníci mechanických zařízení	1 871	1 084	0,6
8212	Montážní dělníci elektric., energet. a elektron. zařízení	3 041	353	0,1
8219	Montážní dělníci ostatních výrobků	4 513	2 193	0,5
833	Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají	7 452	3 207	0,4
8331	Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají	1 228	217	0,2
8332	Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel	6 143	2 536	0,4
722	Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci	7 424	7 115	1,0
7221	Kováři	81	126	1,6
7222	Nástrojaři a příbuzní pracovníci	3 406	5 392	1,6
7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	3 040	1 354	0,4
7224	Brusiči, leštiči a ostříči nástrojů a kovů	884	209	0,2
931	Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví	4 871	4 553	0,9
9311	Pomocní pracovníci v oblasti těžby	12	103	8,6
9312	Figuranti, dělníci výkopových prací a dělníci v oblasti výstavby inženýrských děl	180	451	2,5
9313	Dělníci v oblasti výstavby budov	4 566	3 056	0,7
541	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	4 752	14 905	3,1
5411	Příslušníci HZS ČR a hasiči ostatních jednotek požární ochrany	9	173	19,2
5412	Policisté	475	710	1,5
5413	Pracovníci vězeňské služby	104	30	0,3
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	3 958	13 242	3,3
5419	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy jinde neuvedení	160	561	3,5
721	Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci	4 650	2 003	0,4
7211	Modeláři, formíři, jádraři a slévači ve slévárnách	244	84	0,3
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi	3 666	1 362	0,4
7213	Pracovníci na zpracování plechu	338	428	1,3
7214	Montéři kovových konstrukcí	299	81	0,3
7215	Montéři lan a zdvihacích zařízení	39	9	0,2
512	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	4 430	8 967	2,0
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	4 327	7 320	1,7
834	Obsluha pojízdných zařízení	4 191	5 730	1,4
8341	Řidiči a obsluha zemědělských a lesnických strojů	230	388	1,7
8342	Obsluha železničních, zemních a příbuzných strojů a zařízení	396	170	0,4
8343	Obsluha jeřábů, zdvihacích a podobných manipulačních zařízení	285	260	0,9
8344	Obsluha vysokozdvihných a jiných vozíků a skladníci	3 270	4 887	1,5
522	Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách	4 047	28 482	7,0
5221	Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen	18	117	6,5
5222	Vedoucí pracovních týmů v prodejnách	392	678	1,7
5223	Prodavači v prodejnách	3 634	27 515	7,6
Celkem		140 993		

Tabulka 4: Nejčastěji zastoupené skupiny zaměstnání a jejich podskupiny mezi UoZ k 30. 9. 2016

CZ ISCO	CZ ISCO POPIS	UoZ	VPM	UoZ/ VPM
932	Pomocní pracovníci ve výrobě	35 368	10 041	3,5
9321	Ruční baliči	232	939	0,2
9329	Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	31 811	8 652	3,7
411	Všeobecní administrativní pracovníci	28 913	1 085	26,6
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	21 870	1 023	21,4
522	Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách	28 482	4 047	7,0
5221	Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen	117	18	6,5
5222	Vedoucí pracovních týmů v prodejnách	678	392	1,7
5223	Prodavači v prodejnách	27 515	3 634	7,6
911	Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	18 138	3 896	4,7
9111	Uklízeči a pomocníci v domácnostech (kromě hospodyní)	504	75	6,7
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	14 778	3 702	4,0
541	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	14 905	4 752	3,1
5411	Příslušníci HZS ČR a hasiči ostatních jednotek požární ochrany	173	9	19,2
5412	Policisté	710	475	1,5
5413	Pracovníci vězeňské služby	30	104	0,3
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	13 242	3 958	3,3
832	Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních)	11 993	989	12,1
8321	Řidiči motocyklů	4	0	X
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	11 553	984	11,7
711	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	10 729	3 735	2,9
7111	Pracovníci montovaných staveb	62	53	1,2
7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	7 607	2 459	3,1
7113	Kameníci, řezači a brusíči kamene	109	78	1,4
7114	Betonáři, železobetonáři a příbuzní pracovníci	61	159	0,4
7115	Tesaři a stavební truhláři	1 386	449	3,1
7119	Ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	1 345	510	2,6
513	Číšníci, servírky a barmani	9 938	3 135	3,2
5131	Číšníci a servírky	7 529	2 758	2,7
5132	Barmani	965	266	3,6
512	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	8 967	4 430	2,0
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	7 320	4 327	1,7
933	Pomocní pracovníci v dopravě a skladování	7 282	2 384	3,1
9331	Řidiči nemotorových vozidel	29	1	29,0
9332	Kočí	9	3	3,0
9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)	6 638	2 259	2,9
9334	Doplňovači zboží	383	63	6,1
Celkem		378 258		

Nejvýraznější **nadbytek pracovní síly** lze vysledovat v početných skupinách zaměstnání **všeobecní administrativní pracovníci** (podíl na UoZ činí 7,6 %, podíl na VPM 0,8 %) a v oblasti prodeje, tedy **u prodavačů**. Přes výrazný nedostatek řidičů v oblasti nákladní dopravy, autobusů a tramvají, existuje přebytek pracovní síly mezi **řidiči osobních automobilů**. Nejpočetnější skupinou UoZ jsou **pomocní**

pracovníci ve výrobě (9,35 % UoZ), pro něž je však rovněž evidován vysoký podíl hlášených VPM (7,1 % hlášených VPM)

1.3. Struktura uchazečů o zaměstnání

Významnou roli v umístování UoZ nebo obsazování VPM sehrává i fakt, že mezi evidovanými UoZ je vysoký podíl těch, kteří jsou znevýhodněni při hledání pracovního uplatnění zejména kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku či péči o dítě. U nich existuje důvodný předpoklad delšího setrvání v evidenci UoZ i z důvodu nezájmu zaměstnavatelů.

Tabulka 5: Počty a podíly znevýhodněných UoZ v ČR a krajích k 30. 9. 2016

Počty znevýhodněných									
kraj	celkem UoZ	OZP	pečující o děti do 15 let	po MD/RD 9m po por.	do 25 let	nad 50 let	bez vzděl. nebo se ZŠ	evidence	
								nad 12M	nad 24M
ČR	378 258	54 385	49 386	4 133	54 962	121 354	114 901	154 273	106 843
Praha	33 069	2 872	2 440	155	3 559	9 848	6 682	12 161	7 074
SČK	39 811	5 178	6 591	418	6 064	12 507	11 269	14 853	10 091
JČK	17 265	3 172	2 314	275	2 686	5 785	4 583	5 206	3 407
PLK	14 723	2 833	2 227	239	2 165	4 994	4 590	5 219	3 608
KVK	11 783	1 375	2 241	166	1 722	3 856	5 904	5 366	3 902
ULK	46 086	6 517	7 159	621	7 035	13 596	21 229	21 509	15 421
LBK	16 225	2 248	2 788	206	2 615	4 824	5 372	6 105	4 135
KHK	14 079	2 133	1 625	112	2 304	4 390	4 258	4 720	3 047
PBK	13 434	2 494	2 324	228	2 307	4 438	3 767	4 195	2 824
VYS	16 358	3 169	2 350	221	2 546	5 478	3 237	6 642	4 758
JMK	47 249	6 941	4 860	500	7 027	14 567	11 937	20 269	13 941
OLK	24 974	3 587	2 805	237	3 494	8 396	6 998	10 138	7 348
ZLK	18 905	3 156	3 320	207	2 828	6 422	3 615	6 904	4 672
MSK	64 297	8 710	6 342	548	8 610	22 253	21 460	30 986	22 615

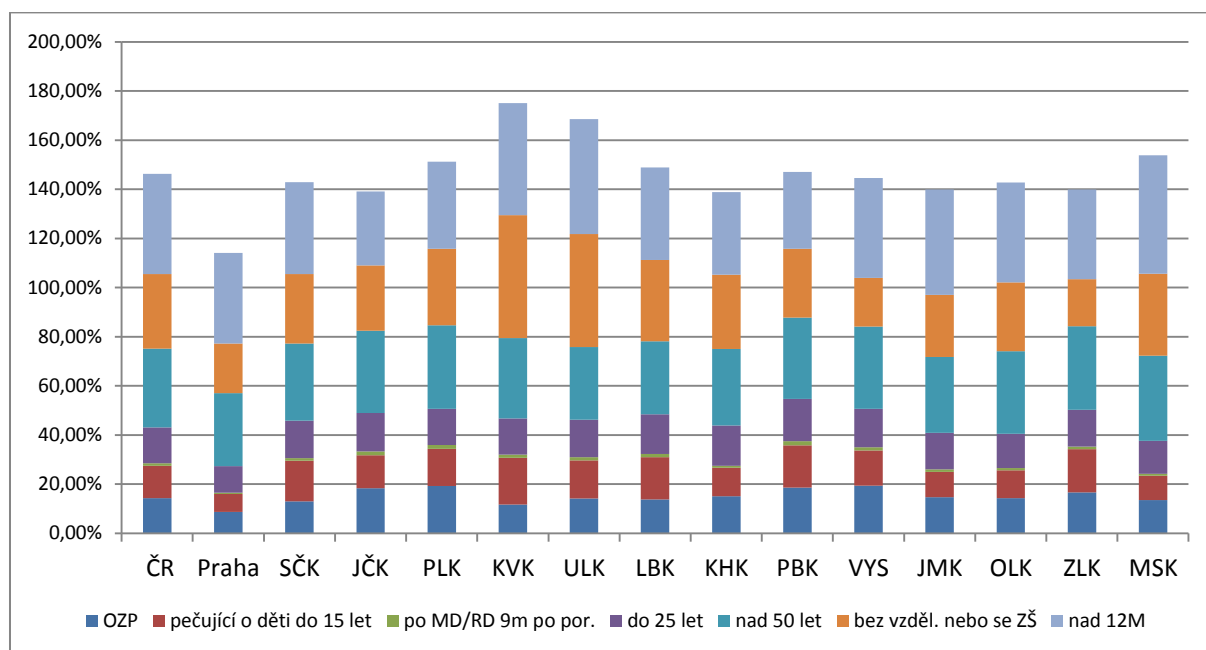
Podíly znevýhodněných								
Kraj	OZP	pečující o děti do 15 let	ženy-kojící, těhotné a do 9m po porodu.	do 25 let	nad 50 let	bez vzděl. nebo se ZŠ	evidence nad 12M	
							nad 24M	
ČR	14,38%	13,06%	1,09%	14,53%	32,08%	30,38%	40,79%	28,25%
Praha	8,68%	7,38%	0,47%	10,76%	29,78%	20,21%	36,77%	21,39%
SČK	13,01%	16,56%	1,05%	15,23%	31,42%	28,31%	37,31%	25,35%
JČK	18,37%	13,40%	1,59%	15,56%	33,51%	26,55%	30,15%	19,73%
PLK	19,24%	15,13%	1,62%	14,70%	33,92%	31,18%	35,45%	24,51%

KVK	11,67%	19,02%	1,41%	14,61%	32,73%	50,11%	45,54%	33,12%
ULK	14,14%	15,53%	1,35%	15,26%	29,50%	46,06%	46,67%	33,46%
LBK	13,86%	17,18%	1,27%	16,12%	29,73%	33,11%	37,63%	25,49%
KHK	15,15%	11,54%	0,80%	16,36%	31,18%	30,24%	33,53%	21,64%
PBK	18,56%	17,30%	1,70%	17,17%	33,04%	28,04%	31,23%	21,02%
VYS	19,37%	14,37%	1,35%	15,56%	33,49%	19,79%	40,60%	29,09%
JMK	14,69%	10,29%	1,06%	14,87%	30,83%	25,26%	42,90%	29,51%
OLK	14,36%	11,23%	0,95%	13,99%	33,62%	28,02%	40,59%	29,42%
ZLK	16,69%	17,56%	1,09%	14,96%	33,97%	19,12%	36,52%	24,71%
MSK	13,55%	9,86%	0,85%	13,39%	34,61%	33,38%	48,19%	35,17%

Mezi uchazeči o zaměstnání jsou velmi výrazně zastoupeny osoby nezaměstnané déle než 12 měsíců, osoby starší 50 let a osoby s nízkou kvalifikací (nejvýše dosažené základní vzdělání). Nejvíce jsou dlouhodobě nezaměstnané osoby zastoupeny v Moravskoslezském, Ústeckém a Karlovarském kraji, naopak nejméně v Jihočeském, Pardubickém a Královéhradeckém kraji. V případě starších osob není rozptyl napříč ČR výrazný.

Nejvyšší zastoupení osob s kumulací hendikepů lze na základě výše uvedené tabulky¹ očekávat v Karlovarském kraji následovaném Ústeckým krajem s větším odstupem pak v Moravskoslezském a Plzeňském kraji, naopak v Praze je zastoupení osob s kumulací hendikepů spíše nižší, viz následující graf.

Graf 7 - Součet podílů znevýhodněných skupin UoZ podle krajů k 30. 9. 2016



Rozboru struktury a vývoje dlouhodobé nezaměstnanosti se věnuje následující kapitola.

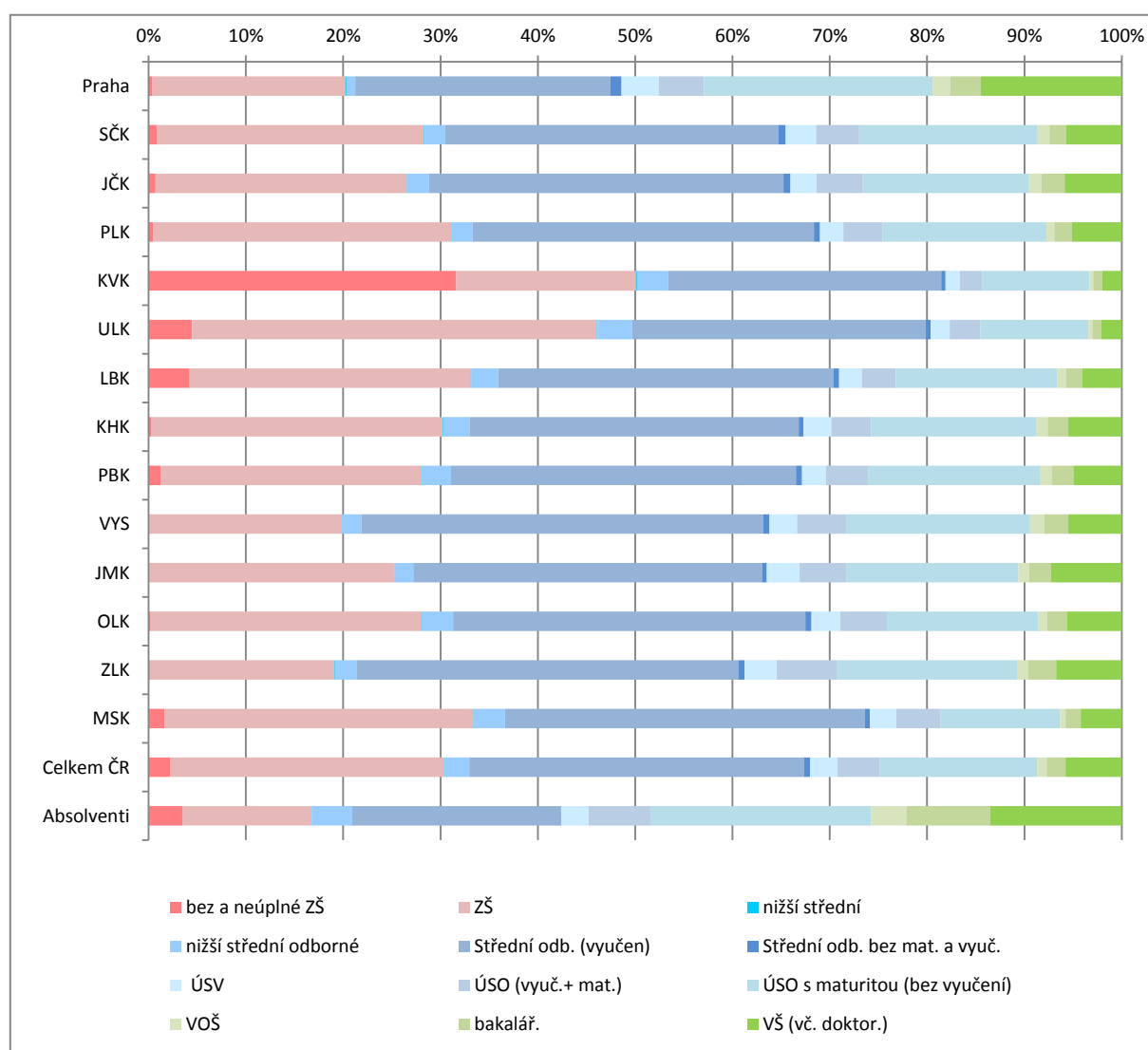
Z pohledu věkové struktury UoZ, je však zastoupení jednotlivých věkových skupin více méně rovnoměrné. V posledních letech však s prodlužující se dobou

¹ ze sloupce „evidence“ započítán pouze podíl osob nezaměstnaných nad 12 měsíců, neboť sl. nezaměstnaných nad 24 měsíců je jeho podmnožinou.

ekonomické aktivity, zejména v důsledku zvyšování věku odchodu do důchodu, narůstá mezi UoZ podíl osob ve věkové skupině nad 60 let v případě mužů a nad 55 let v případě žen.

Relativně vysoké zastoupení UoZ starších 50 let je dáno krom jejich zhoršeného postavení na trhu práce i četností této skupiny v populaci (ve 2. čtvrtletí 2016 29,4 % obyvatel ČR ve věkové skupině 15-64 let). Oproti tomu osoby s nejnižším dosaženým základním vzděláním jsou v evidenci UoZ zastoupeny výrazně více než obecně v populaci (ve 2. čtvrtletí 2016 bylo v populaci ČR 14 % osob starších 15 let se základním vzděláním).

Graf 8 - Vzdělanostní struktura UoZ k 30. 9. 2016 podle krajů, vzdělanostní struktura absolventů v ČR



Osoby s nízkým vzděláním jsou nejvýrazněji zastoupeny v Karlovarském a Ústeckém kraji, kde jejich podíl dosahuje 50 %, což je o 20 p. b. více než republikový průměr. Alarmující je podíl UoZ bez vzdělání v Karlovarském kraji, který mnohonásobně převyšuje celorepublikový průměr.

V případě absolventů z řad UoZ je patrná změna vzdělanostní struktury v ČR, kdy oproti všem UoZ se zvyšuje podíl osob s vysokoškolským vzděláním. Obory vzdělání

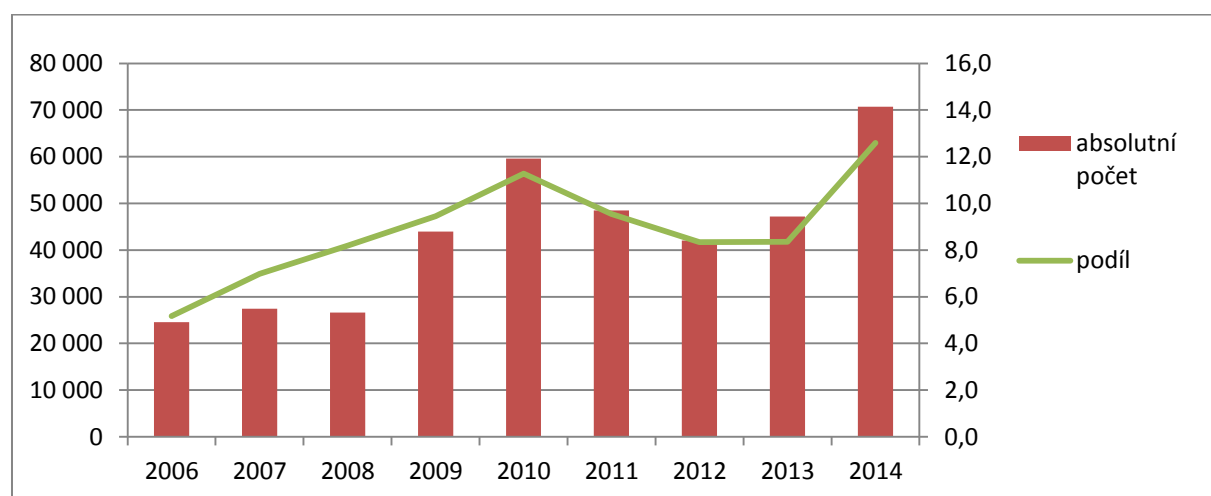
jsou v případě UoZ sledovány pouze u absolventů. Rozbor zastoupení jednotlivých oborů podle stupně vzdělání u této sledované skupiny je uveden v Příloze č. 2.

V posledních letech výrazně narůstá podíl uchazečů o zaměstnání, kteří na základě § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), vykonávají tzv. nekolidující zaměstnání.

Tabulka 6: Vývoj počtu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání (2006-2014)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
počet	24 583	27 435	26 593	43 987	59 610	48 469	42 055	47 171	70 729
podíl	5,2 %	7,0 %	8,2 %	9,4 %	11,3 %	9,5 %	8,3 %	8,4 %	12,6 %

Graf 9 – Počet a podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání (2006-2014)



Tabulka níže ukazuje počet a podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání k 30. 9. 2016 a k 31. 12. 2015, přičemž podíl v tomto období mírně klesl. Jedná se o údaje k uvedeným datům, nikoliv o počet UoZ, kteří vykonávali nekolidující zaměstnání alespoň 1 den v daném měsíci, neboť údaje ke konkrétnímu datu konce měsíce lépe vypovídají o zastoupení nekolidujících zaměstnání dlouhodobějšího charakteru, tedy těch, které mohou vytvářet bariéru v přijetí standardního zaměstnání. **K 30. 9. vykonávalo nekolidující zaměstnání 11,84 % UoZ,** nejrozšířenější byla tato činnost v Moravskoslezském a Zlínském kraji a na Vysočině, naopak nejméně v Praze a Středočeském kraji.

Tabulka 7: Počet a podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání k 30. 9. 2016 a 31. 12. 2015

Kraje	UoZ k 30. 9. 2016	nekolidující zaměstnání			
		k 30. 9. 2016		k 31. 12. 2015	
		celkem	podíl	celkem	podíl
Praha	33 069	2 578	7,80%	3 006	8,08%
SČK	39 811	3 978	9,99%	4 814	10,01%
JČK	17 265	1 960	11,35%	2 212	9,80%
PLK	14 723	1 343	9,12%	1 674	9,01%

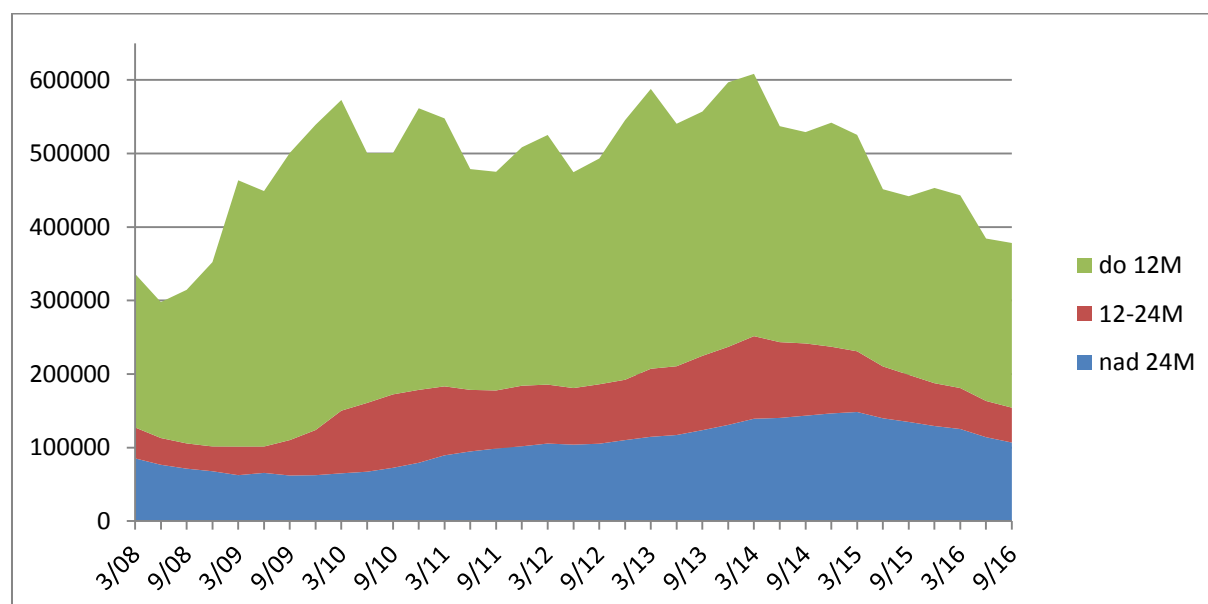
KVK	11 783	1 178	10,00%	1 536	10,31%
ULK	46 086	5 254	11,40%	5 419	10,67%
LBK	16 225	1 769	10,90%	2 153	11,04%
KHK	14 079	1 765	12,54%	2 383	12,83%
PBK	13 434	1 534	11,42%	2 024	11,20%
VYS	16 358	2 276	13,91%	2 663	12,52%
JMK	47 249	5 605	11,86%	6 510	11,62%
OLK	24 974	3 446	13,80%	3 846	12,38%
ZLK	18 905	2 692	14,24%	3 307	13,85%
MSK	64 297	9 406	14,63%	10 540	14,52%
ČR	378 258	44789	11,84%	52 087	11,50%

1.4. Dlouhodobá nezaměstnanost

1.4.1. Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

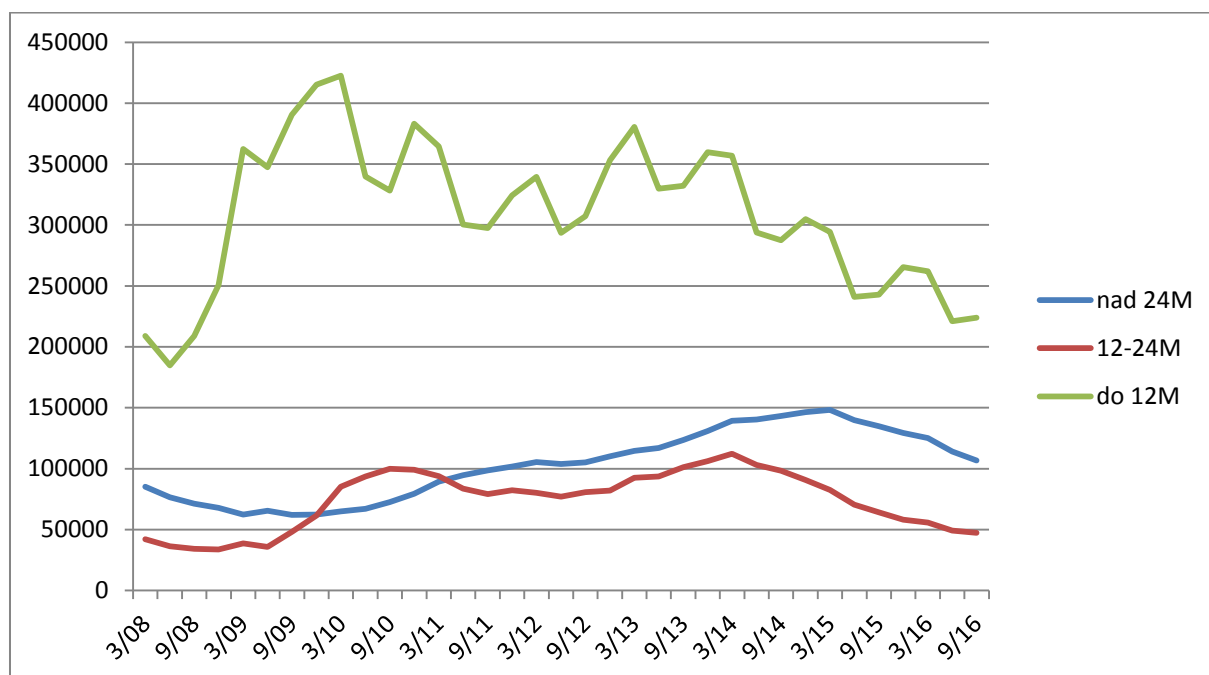
Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti byl v uplynulých letech výrazně ovlivněn dozvuky hospodářské krize. Jak ukazuje graf č. 1 část uchazečů o zaměstnání, která ztratila práci v roce 2009, se postupně přesouvala do skupiny osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců a následně do skupiny osob nezaměstnaných déle než 24 měsíců. Zatímco tedy v letech 2010 až 2012 se relativně stabilizoval počet UoZ, konstantě narůstal počet UoZ evidovaných déle než 12, resp. 24 měsíců. Tento jev byl dále prohlouben v průběhu roku 2013 v souvislosti s dalším zhoršením na trhu práce. Období roku 2014 lze označit za přechodné, kdy dochází v souvislosti s celkovým poklesem počtu UoZ ke štěpení skupiny UoZ evidovaných v rozmezí 12 až 24 měsíců na ty, kteří setrvávají v nezaměstnanosti (nadále pokračoval růst této skupiny) a osoby, kterým se dařilo uplatnit se na trhu práce. Definitivní zlepšení situace dlouhodobě nezaměstnaných osob lze sledovat až od 1. čtvrtletí roku 2015. Přes tento pozitivní jev však dynamika poklesu dlouhodobě nezaměstnaných není tak výrazná jako u osob evidovaných kratší dobu.

Graf 10 - Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání podle délky evidence



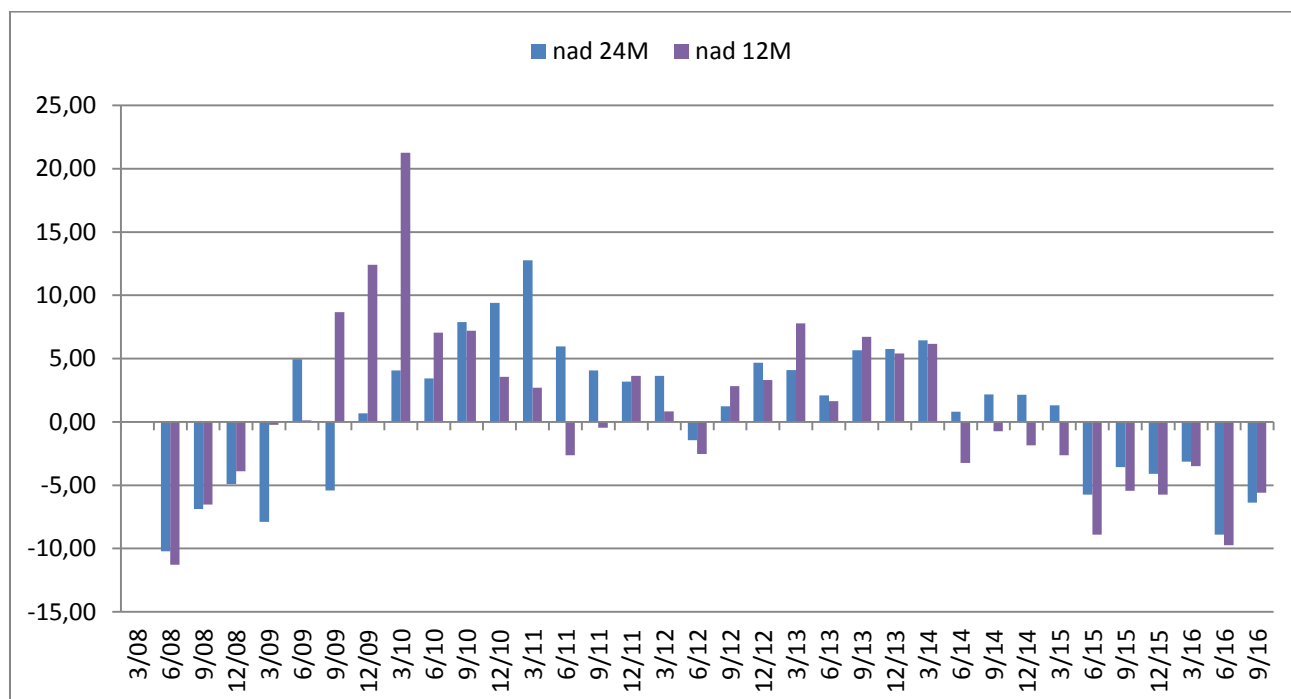
Graf č. 11 ukazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání dle délky evidence, a to ve skupinách do 12 měsíců, 12-24 měsíců a nad 24 měsíců.

Graf 11 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

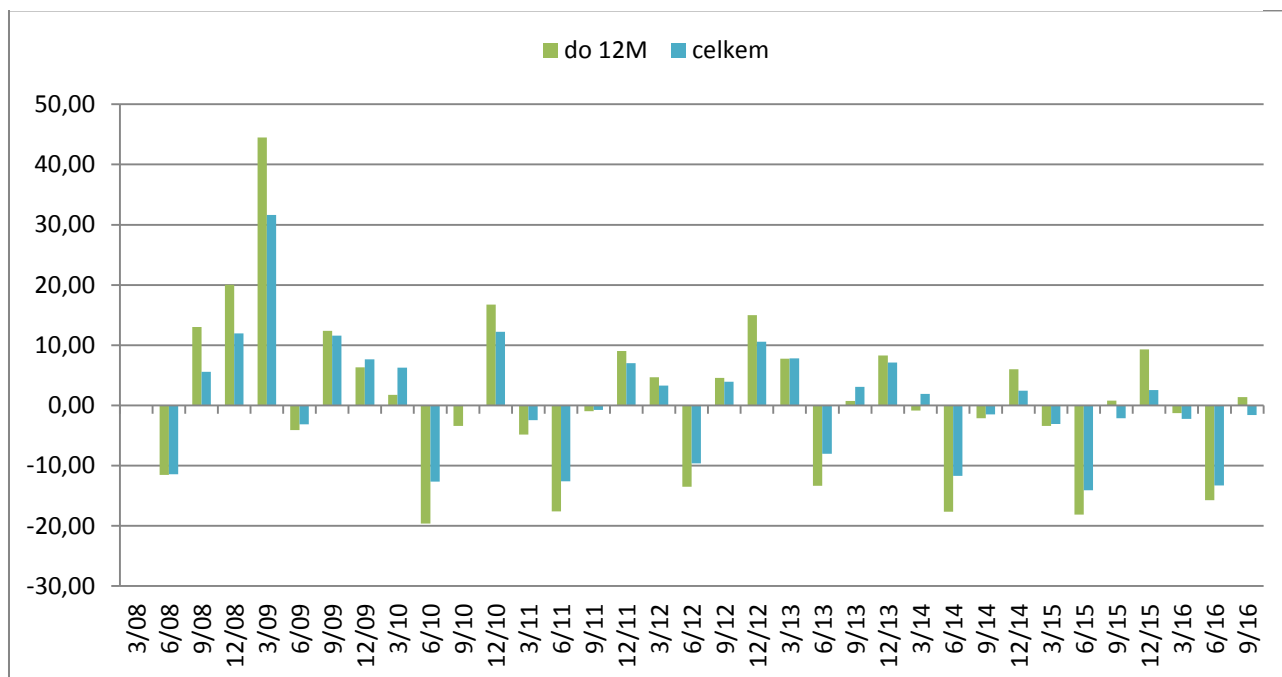


Následující graf porovnává dynamiku změny v počtu uchazečů o zaměstnání, a to ve vztahu celé skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) ke skupině UoZ evidovaných déle než 24 měsíců. Graf č. 4 ukazuje změnu počtu UoZ evidovaných do 12 měsíců v porovnání se změnou celkového počtu UoZ.

Graf 12 - Dynamika vývoje (mezičtvrtletní nárůst/pokles počtu v %) dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání



Graf 13 Dynamika vývoje (mezičtvrtletní nárůst/pokles počtu v %) uchazečů o zaměstnání – celkový počet a uchazeči o zaměstnání do 12 měsíců evidence



1.4.2. Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti

V září 2016 bylo provedeno šetření na kontaktních pracovištích krajských poboček ÚP ČR s cílem zmapovat strukturu dlouhodobě nezaměstnaných UoZ, zejména s ohledem na nejvíce znevýhodněné skupiny osob. Šetření prokázalo, že ve skupině UoZ evidovaných déle než 12 měsíců je vyšší zastoupení osob, jejichž vstupu na trh práce je bráněno řadou hendikepů a jejich kumulací.

Tabulka 8: Odhad struktury dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání k 30. 9. 2016, počty a podíly

Odhad struktury dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání - počty								
Kraj	počet UoZ nad 12 M		kvalifikovaný odhad počtu níže uvedených skupin na UoZ nad 12M					
		nad 24M	exekuce	§25 odst.3	max. ZŠ	do 25 let	nad 55 let	OZP
ČR	154 273	106 843	34 577	33 166	58 085	7 441	46 479	34 343
Praha	12 161	7 074	2 428	2 122	3 043	555	3 543	1 733
SČK	14 853	10 091	2 455	3 425	5 522	763	4 550	3 530
JČK	5 206	3 407	1 215	1 215	1 854	204	1 752	1 741
PLK	5 219	3 608	766	638	2 108	208	1 883	1 842
KVK	5 366	3 902	2 095	622	2 999	271	1 618	909
ULK	21 509	15 421	6 873	2 517	11 447	1 094	5 406	3 852
LBK	6 105	4 135	1 688	863	2 405	321	1 795	1 398
KHK	4 720	3 047	1 500	765	1 880	270	1 510	1 275
PAK	4 195	2 824	1 190	565	1 609	216	1 540	1 448
Vysočina	6 642	4 758	1 456	2 057	1 599	260	2 153	2 112
JMK	20 269	13 941	4 420	5 589	6 319	1 098	5 636	4 456

OLK	10 138	7 348	2 583	2 066	3 616	517	3 306	2 169
MSK	6 904	4 672	4 935	9 586	11 975	1 414	9 398	5 940
ZLK	30 986	22 615	976	1 135	1 708	250	2 389	1 937
Odhad struktury dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání - podíly								
Kraj	počet UoZ nad 12 M		kvalifikovaný odhad podílu níže uvedených skupin na UoZ nad 12M					
		% nad 24M	exekuce	§25 odst.3	max. ZŠ	do 25 let	nad 55 let	OZP
ČR	154 273	69,3 %	21,9%	21,0%	36,7%	4,7%	29,4%	21,7%
Praha	12 161	58,2%	19,3%	16,9%	24,2%	4,4%	28,2%	13,8%
SČK	14 853	67,9%	16,0%	22,4%	36,1%	5,0%	29,7%	23,1%
JČK	5 206	65,4%	22,6%	22,6%	34,5%	3,8%	32,6%	32,4%
PLK	5 219	69,1%	14,1%	11,7 %	38,7%	3,8%	34,5 %	33,8 %
KVK	5 366	72,7%	37,6 %	11,1 %	53,8 %	4,9 %	29,0 %	16,3 %
ULK	21 509	71,7%	31,4%	11,5%	52,3%	5,0%	24,7%	17,6%
LBK	6 105	67,7%	26,8%	13,7%	38,2%	5,1%	28,5%	22,2%
KHK	4 720	64,6%	26,9%	13,7 %	37,4%	5,6 %	31,1%	26,2%
PAK	4 195	67,3%	27,2%	12,9%	36,8%	4,9%	35,2%	33,1%
Vysočina	6 642	71,6%	21,3%	30,1%	23,4%	3,8%	31,5%	30,9%
JMK	20 269	68,8%	21,4%	27,0%	30,6%	5,3%	27,3%	21,6%
OLK	10 138	72,5%	25,0%	20,0%	35,0%	5,0%	32,0%	21,0%
MSK	6 904	67,7%	15,7%	30,5%	38,1%	4,5%	29,9%	18,9%
ZLK	30 986	73,0%	13,7%	16,0%	24,0%	3,5%	33,6%	27,3%

Pro srovnání uvádíme, že k 30. 9. 2016 byla struktura uchazečů o zaměstnání v celé ČR dle jednotlivých sledovaných kategorií znevýhodnění následující:

Tabulka 9: Počty a podíly znevýhodněných osob mezi UoZ k 30. 9. 2016

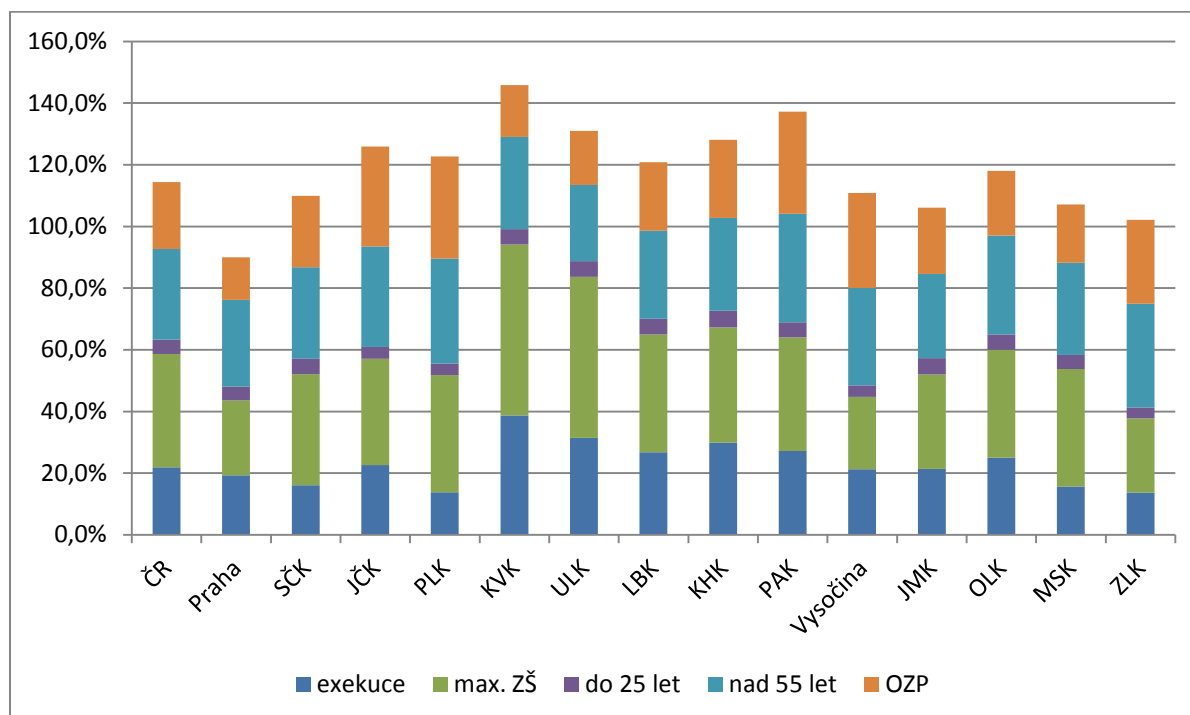
Počet a podíl znevýhodněných UoZ k 30. 9. 2016 dle sledovaných kategorií								nekolidující zam.	
max. ZŠ		do 25 let		nad 55 let		OZP		počet	%
počet	%	počet	%	počet	%	počet	podíl		
114 901	30,4 %	54 962	14,5%	78 639	20,8%	54 385	14,4%	44 789	11,8%

Z porovnání je zjevné, že ve skupině UoZ nezaměstnaných déle než 12 měsíců jsou významněji zastoupeny starší osoby (nad 55 let), a to o 9 p. b. proti celé skupině UoZ. Z kvalifikovaného odhadu ÚP ČR vyplývá, že **57 % osob starších 55 let je nezaměstnáno déle než 1 rok**. Obdobná je situace u osob s nejnižším vzděláním, které jsou mezi dlouhodobě nezaměstnanými zastoupeny o 7 p. b. více než mezi všemi UoZ, tj. **polovina UoZ s nejvýše dosaženým základním vzděláním je nezaměstnána déle než 12 měsíců**. Rovněž OZP jsou významněji zastoupeny mezi dlouhodobě nezaměstnanými osobami než v celé skupině UoZ, a to o 7,4 p. b., což znamená, že **zhruba 62 % UoZ se zdravotním postižením je nezaměstnáno déle než 1 rok**. Naopak nižší zastoupení vykazují mladší osoby do 25 let, a to o 7,8 p. b., tj. pouze 15 % UoZ mladších 25 let je nezaměstnáno déle než 1 rok.

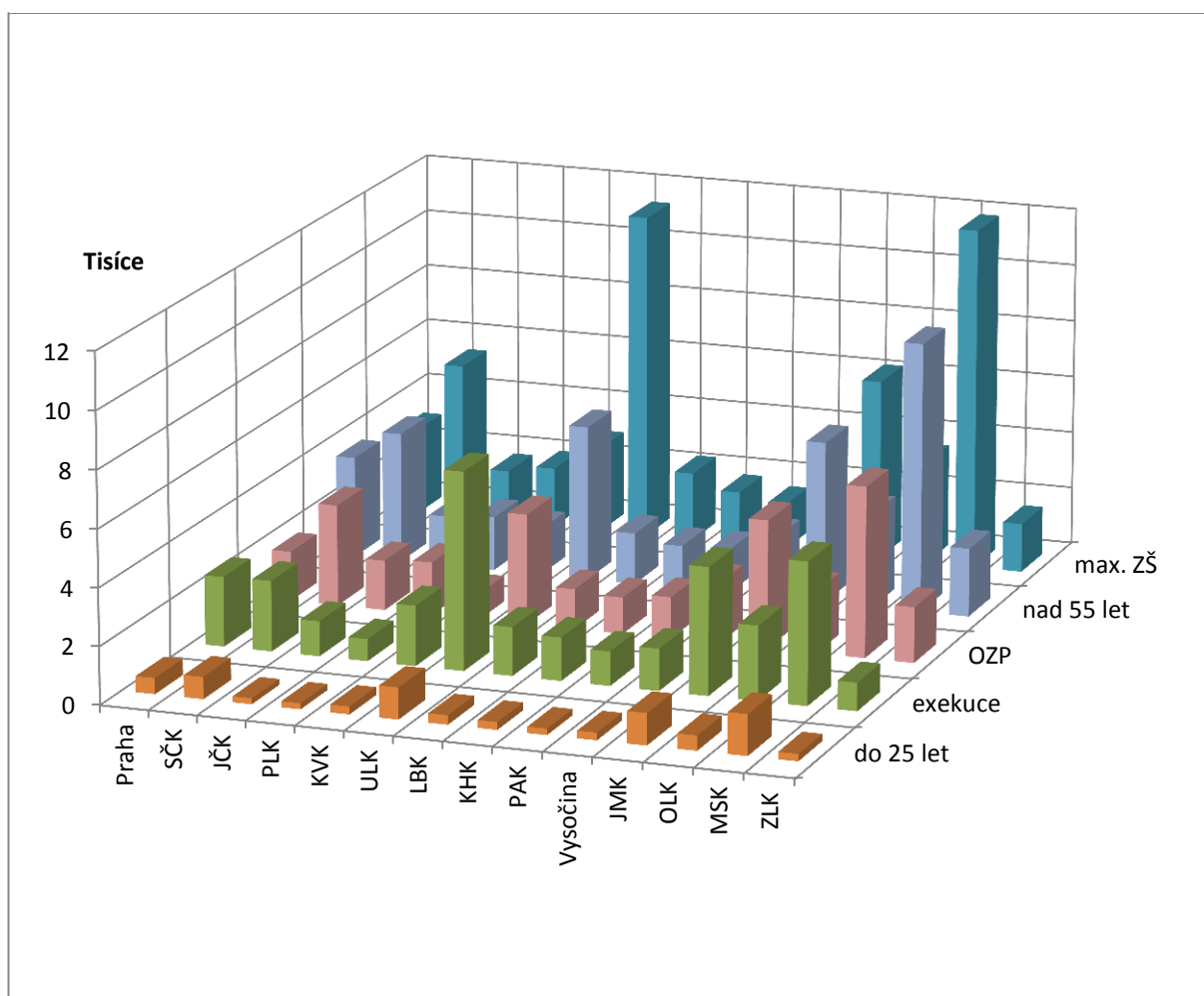
Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných UoZ jsou však významně zastoupeny osoby pracující na tzv. nekolidujícím zaměstnání, tedy osoby vykonávající výdělečnou činnost, která je kvůli svému nízkému rozsahu slučitelná s vedením dané osoby v evidenci UoZ na základě § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Tyto osoby tvoří kvalifikovaným odhadem 1/5 všech dlouhodobě nezaměstnaných UoZ a **73 % uchazečů na nekolidujícím zaměstnání je nezaměstnáno déle než 12 měsíců.**

V rozboru regionálních rozdílů ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných osob **dominují strukturálně postižené regiony** (zejména Karlovarský, Ústecký), které v dlouhodobé nezaměstnanosti vykazují vyšší zastoupení osob na trhu práce znevýhodněných, zejména v oblasti nižší kvalifikace (KVK a ULK přes 50 % dlouhodobě nezaměstnaných) a osob s exekucí (přes 30 %). Vysoké zastoupení znevýhodněných osob mezi dlouhodobě nezaměstnanými UoZ v regionálním srovnání však vykazují i regiony s relativně příznivou situací na trhu práce, např. Plzeňský či Pardubický kraj, což je však dáno projevem tzv. „teorie fronty“, kdy na trh práce předně vstupují osoby s méně hendikepy. Graf níže zároveň názorně ukazuje, ve kterých regionech nejčastěji dochází ke kumulaci znevýhodnění (1 UoZ může být zastoupen ve více skupinách, proto součet může být vyšší nežli 100 %)

Graf 14 - Struktura dlouhodobě nezaměstnaných UoZ – součet podílů sledovaných skupin, k 30. 9. 2016



Graf 15 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných UoZ – počty ve sledovaných skupinách, k 30. 9. 2016



2. Odhad přirozené míry nezaměstnanosti

Možnosti trhu práce uspokojit poptávku po pracovní síle významně ovlivňuje úroveň tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Ta je definována různými způsoby, zpravidla obsahuje složku frikční a strukturální, obsažena však není složka cyklická, neboť přirozená míra nezaměstnanosti ideálně nastává v ekonomice setrvávající na úrovni potenciálního produktu. Výše přirozené míry nezaměstnanosti se různí jak v čase, tak v různých ekonomikách, neboť je ovlivňována celou řadou faktorů (migrace, úroveň mezd, nastavení sociálního systému, demografie). **Přirozená míra nezaměstnanosti nicméně neznamená její nevyhnutelnost či ideální stav.** Zejména strukturální složku přirozené míry nezaměstnanosti je nutné eliminovat, neboť na rozdíl od nezaměstnanosti frikční odráží disfunkci trhu práce při harmonizaci nabídky a poptávky.

Přirozená míra nezaměstnanosti se odhaduje kolem 4 % až 6 % v USA. V evropských zemích je přirozená míra nezaměstnanosti uvažována jako vyšší, a to v důsledku nastavení sociálních systémů. Její výše však není v čase konstantní a zvyšuje se v důsledku dlouhodobě vysokých hodnot míry nezaměstnanosti – tzv. hystereze, kdy dochází k posilování zejména strukturální složky nezaměstnanosti

(úroveň frikční nezaměstnanosti bývá určována na hladině 2 % až 3 %). S ohledem na uvedené skutečnosti, lze přirozenou míru nezaměstnanosti v ČR odhadovat kolem 6 % z celkového objemu pracovní síly.

Ve 2. čtvrtletí 2016 činil objem pracovní síly dle VŠPS v ČR 5 338 tis. osob, objem přirozené nezaměstnanosti tak lze při její výši 6 % odhadnout na 320 tis. osob. **Na trhu práce tak bylo nad rámec odhadované přirozené míry nezaměstnanosti bez práce 60 až 70 tis. osob, které lze označit za disponibilní pracovní sílu.** Zhruba 3 % objemu pracovní síly lze označit za nezaměstnanost frikční (přirozená fluktuace za lépe placenou práci, demografická výměna, stěhování...), což je cca 160 tis. osob, zatímco strukturální složku (včetně dobrovolné nezaměstnanosti z důvodů negativního vlivu sociálních dávek), lze odhadnout též na 3 %, tj. cca 160 000 osob, což koreluje s počtem uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců. **Český trh práce se tak v současné době pohybuje na hranici přirozené míry nezaměstnanosti, přičemž její významnou část tvoří strukturální složka.**

3. Analýza nabídky a poptávky

Přes pozitivní vývoj na trhu práce v ČR zejména v oblasti poptávky po pracovní síle se v mnoha povoláních (jak ukazují předcházející kapitoly) objevují výrazné disproporce mezi poptávkou a nabídkou, čili mezi počtem VPM v evidenci ÚP ČR a počtem UoZ. Příčiny tohoto nesouladu lze definovat jak na straně poptávky (VPM), tak na straně nabídky (UoZ). V následujícím textu jsou tyto příčiny definovány pro nejčastější skupiny povolání.

3.1. Nejčastěji poptávané skupiny povolání

Ze strany zaměstnavatelů jsou nejčastěji poptávána, resp. ÚP ČR hlášena, pracovní místa v 7., 8. a 9. třídě zaměstnání. Jedná se v převážné většině o pracovní místa s nižšími kvalifikačními požadavky, s nízkou nabízenou odměnou za vykonanou práci a obtížnějšími pracovními podmínkami. Řada z těchto pracovních míst je zaměstnavateli hlášena z důvodu obsazení pracovních míst občany třetích zemí.

V oblasti poptávky po pracovní síle, lze vysledovat **dva základní determinanty omezující funkční zprostředkování zaměstnání a vytvářející diskrepanci na trhu práce:**

- **poptávka po oborech, které se potýkají s nedostatkem pracovní síly (zejména technické obory).**
- **vzájemná synergie sociálního systému (sociálního příjmu), mzdových, pracovních a životních podmínek snižující motivaci pracovní síly k akceptaci zaměstnání (včetně problémů zadluženosti domácností).**

Nejčastěji poptávané (a neobsazené) jsou níže uvedené skupiny povolání:

Pomocní pracovníci ve výrobě – CZ ISCO 932

Jedná se o skupinu prací s nízkými kvalifikačními požadavky s často vysoce nízkou (minimální) mzdou. Její výše není pro UoZ dostatečně motivující, zejména v případě nutnosti dojížděky do zaměstnání mimo místo bydliště, kdy není schopna adekvátně

kompenzovat zvýšené náklady (doprava, zabezpečení péče o dítě či jinou závislou osobu atd.). Problematická je rovněž fyzická náročnost práce v kombinaci s požadavky na směnnost provozu (dvou až třisměnné provozy). Motivace k přijetí takového zaměstnání je dále snižována volenými formami pracovních vztahů – často jsou využívány agentury práce a dohody mimo pracovní poměr.

Montážní dělníci výrobků a zařízení – CZ ISCO 821

U této skupiny převažují obdobné problémy, jako v předcházejícím případě. Rozdíl tvoří vyšší kvalifikační požadavky na zaměstnance, kdy zaměstnavatelé požadují vyučení a mnohdy také praxi v oboru. Mzdové a pracovní podmínky (směnné provozy) ve spojení s využíváním agenturního zaměstnávání však způsobují nezájem o tyto pozice ze strany uchazečů o zaměstnání. Dalším problémem je přímá závislost pracovních míst na zakázkách zaměstnavatele, kdy v případě nové zakázky zaměstnavatel poptává vyšší počet kvalifikovaných zaměstnanců s praxí a naopak v případě ztráty zakázek zaměstnance propouští. Jedná se tedy o skupinu povolání s charakteristickou vysokou fluktuací způsobenou jak pracovní silou, tak vlastní závislostí vykonávaných prací na objemu zakázek, včetně vlivu sezónnosti.

Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají – CZ ISCO 833

Hlavními problémy při snaze obsadit VPM z této skupiny je obava z odpovědnosti za cestující v případě řidičů autobusu nebo tramvaje. V případě řidičů v nákladní dopravě je výraznou bariérou časová náročnost znemožňující soulad mezi rodinným a pracovním životem. Mnoho UoZ má také negativní zkušenost s tlakem zaměstnavatelů na překračování legislativních norem (např. délka jízdy, množství přepravovaného nákladu, technický stav vozidla). Další překážkou jsou vysoké kvalifikační nároky v podobě speciálních (finančně nákladných) řidičských oprávnění a nutná praxe.

Kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci – CZ ISCO 722

Vysoký počet VPM, která se nedaří v této skupině dlouhodobě obsadit, souvisí s vysokými kvalifikačními a dovednostními nároky na zaměstnance a nedostatkem pracovní síly ve strojírenských profesích. Zaměstnavatelé často požadují další znalosti (v případě obsluhy a seřizovačů CNC strojů základní znalost anglického jazyka) a dostatečnou praxi.

Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy – CZ ISCO 541

Část z celkového počtu VPM spadajících do této skupiny jsou dlouhodobě hlášená volná místa Policí ČR. Tyto pozice jsou z důvodu požadavků zaměstnavatele (zejména psychotesty a testy fyzické zdatnosti) velmi obtížně obsaditelné, je nutná motivace a zájem samotného UoZ. Na zbývající VPM z této skupiny zaměstnavatelé požadují především osoby zdravotně postižené na zkrácené a krátkodobé úvazky.

Obsluha pojízdných zařízení – CZ ISCO 834

V této skupině jsou majoritně zastoupeni skladníci, obsluha vysokozdvíhových vozíků. Jedná se o fyzicky náročnou práci často v nepřetržitých provozech umístěných na periferiích, kam zaměstnanci musí dojíždět. Rovněž v tomto případě je tedy problematické nízké mzdové ohodnocení v kombinaci s fyzicky náročnou prací, dojížděnkou a směnností provozů.

Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci – CZ ISCO 721

V oborech této skupiny povolání hrají významnou roli vysoké nároky zaměstnavatelů, kteří požadují mimo vzdělání v oboru také osvědčení (různé druhy svářečských průkazů) a odpovídající praxi. Projevuje se rovněž nedostatek vhodné pracovní síly v technických profesích, zejména u mladších ročníků.

Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby – CZ ISCO 711

Na volné pracovní pozice v této skupině povolání je požadována praxe v oboru, která UoZ schází. Dalším významným faktorem je úroveň odměňování a vysoká fluktuace v závislosti na zakázkách.

Kuchaři, pomocní kuchaři – CZ ISCO 512

Zaměstnavatelé velmi často poukazují na nedostatečnou přípravu absolventů kuchařských oborů. Z tohoto důvodu požadují praxi v oboru, kterou mnoho UoZ v evidenci nesplňuje. Dalším faktorem je časté porušování pracovněprávních vztahů, a to zejména v oblasti odměňování (část mzdy dostávají zaměstnanci „na ruku“). V neposlední řadě ovlivňuje poptávku po nabízených pozicích vysoká fluktuace zaměstnanců v závislosti na sezónním vývoji.

Prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách – CZ ISCO 522

Pracovní pozice v této skupině povolání jsou mnohdy časově náročné (směnnost, práce o víkendech a svátcích), s relativně nízkou úrovní odměňování. Dalším problémem je množství úvazků uzavíraných mimo pracovní poměr.

3.2. Nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání

Faktory ovlivňující soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce na straně pracovní síly úzce souvisí s faktory uváděnými výše v oblasti poptávky po pracovní síle. Dominují zejména:

- **kvalifikace neodpovídající potřebám zaměstnavatelů.**
- **neochota pracovní síly akceptovat za nabízených mzdových a pracovních podmínek poptávané pracovní pozice, zejména v synergii s dalšími, zejména sociálními, příjmy domácností (sociální dávky) a životními podmínkami (např. zadluženost).**

Pomocní pracovníci ve výrobě – CZ ISCO 932

Mezi hlavní faktory, které determinují vysoký počet UoZ v této skupině, se řadí nízká kvalifikace, nedostatečná praxe a nevyhovující zdravotní stav UoZ. Dále to jsou problémy spojené s dojížděním a nesoulad rodinného života se směnným provozem. Stále více zaměstnavatelů požaduje další dovednosti a osvědčení, např. svářečský průkaz nebo oprávnění k obsluze určitého zařízení.

Prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách – CZ ISCO 522

O pracovní místa v této skupině povolání žádají převážně ženy, které ovšem nemohou mnohdy spojit péči o děti s časovou náročností zaměstnání. Důležitým faktorem je také množství nekolidujících zaměstnání v tomto oboru.

Všeobecní administrativní pracovníci – CZ ISCO 411

Velkým problémem pro UoZ, kteří chtějí pracovat v administrativě, je dlouhodobě nízký počet VPM v tomto oboru (za celou ČR připadá celkem 8,2 uchazeče o zaměstnání na jedno volné pracovní místo v hlavní třídě zaměstnání 4 „úředníci“, ve skupině 411 „všeobecní administrativní pracovníci dokonce 26 UoZ/VPM).

Uklízeči a pomocníci – CZ ISCO 911

Stejně jako v předchozí skupině je i v této oblasti výrazný převis UoZ nad množstvím nabízených pozic. Zaměstnavatelé preferují zaměstnávání osob zdravotně postižených, z nichž však řada tyto profese nemůže právě s ohledem na svůj zdravotní stav vykonávat.

Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy – CZ ISCO 541

Většina UoZ v této skupině povolání jsou zároveň osoby zdravotně postižené, které ovšem nesplňují požadavky zaměstnavatelů. Důležitým faktorem je v této skupině také množství nekolidujících zaměstnání.

Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby – CZ ISCO 711

UoZ mnohdy schází praxe v oboru a nejsou ochotni přijmout nabízené mzdové podmínky za fyzicky náročnou práci.

Řidiči automobilů (kromě nákladních) – CZ ISCO 832

UoZ, kteří vlastní řidičské oprávnění skupiny B, při vstupu do evidence často uvádějí, že chtějí být zaměstnání jako řidiči osobního automobilu (např. osobní řidič). Těchto míst je na trhu velmi málo a navíc jsou spojena i s dalšími nároky.

Číšníci, servírky a barmani – CZ ISCO 513

V této oblasti jsou největšími problémy nekolidující zaměstnání a práce na černo, v neposlední řadě také časová náročnost povolání a praxe v odměňování, kdy zaměstnanci dostávají pouze část celkové odměny na základě uzavřené smlouvy (dohody).

Kuchaři, pomocní kuchaři – CZ ISCO 512

UoZ, přestože jsou absolventi požadovaného oboru, velmi často nesplňují požadavky zaměstnavatelů a nemají skutečný zájem o práci v oboru. Na druhou stranu řada UoZ (absolventů) nesplňuje požadovanou praxi.

Kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci – CZ ISCO 722

UoZ velmi často nesplňují nároky zaměstnavatelů, a to jak z hlediska znalostí získaných vzděláním, tak osobními předpoklady a ochotou doplnit si znalosti a dovednosti. Mnoho UoZ také nesplňuje požadovanou praxi.

3.3. Nejzávažnější problémy související s problematikou nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce

Z výše uvedeného rozboru situace v oblasti poptávaných VPM a nabídky pracovní síly vyplývají některé zásadní disproporční charakteristiky na českém trhu práce.

Předně se jedná o problémy v oblasti kvalifikace pracovní síly v komparaci s potřebami zaměstnavatelů, otázky **podmínek výkonu práce**, zejména s ohledem

na využívané formy pracovních vztahů a **výši odměny za práci**. Výrazným problémem jsou rovněž charakteristiky pracovní síly v oblasti **zdravotního stavu, sociálního a ekonomického zázemí pracovní síly, zejména s přihlédnutím na sociální systém** (tj. dávkovou podporu, zejména u vícedětných rodin, problematickou dostupnost služeb péče o závislé členy domácnosti z důvodu věku nebo zdravotního stavu a dostupnost volnočasových služeb pro děti školního věku, efektivní sociální práce), **exekuce a požadavek pracovní síly na vyšší soulad mezi rodinným a pracovním životem**. V neposlední řadě se jako problémové jeví **regionální rozložení poptávky a nabídky po pracovní síle**, a to jak na regionální (mezikrajské, meziokresní), tak na lokální úrovni (mezi obcemi) související s problémy dopravní dostupnosti a nákladovosti dojížděky zejména u nízkopříjmových skupin.

Výrazně limitujícím faktorem v posledních měsících je rovněž přibližování se míry nezaměstnanosti v ČR své přirozené hranici. Přirozená míra nezaměstnanosti však není optimální mírou, neboť kromě frikční složky obsahuje i složku strukturální (včetně dobrovolné nezaměstnanosti), jejíž eliminace vyžaduje intervence politiky zaměstnanosti.

- ***Kvalifikace a vzdělání***

Vysoké procento UoZ, kterým se nedaří dlouhodobě zprostředkovat zaměstnání, má **nízkou úroveň kvalifikace** (nejvýše dosažené základní vzdělání), **popřípadě jejich dříve získaná kvalifikace již neodpovídá soudobým požadavkům trhu práce**. Situaci se nedaří optimálně řešit ani prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, jejichž realizace je v podmínkách současného zákona o veřejných zakázkách neflexibilní (ÚP ČR není schopen pružně reagovat na poptávku zaměstnavatelů v dostatečně krátkém čase), což determinuje úroveň vzdělávacích rekvalifikačních kurzů spíše na obecně využitelné dovednosti. Problém se nedaří řešit ani prostřednictvím tzv. zvolených rekvalifikací, jejichž využití je zároveň limitováno motivací pracovní síly, zejména u nízkopříjmových skupin (není poskytována podpora v rekvalifikaci). Jako problematická se jeví rovněž kvalita rekvalifikačních kurzů spojená zejména s kritériem nejnižší ceny ve výběrových řízeních, a skutečnost, že rekvalifikační kurzy nezabezpečují účastníkům získání dostatečných praktických dovedností požadovaných zaměstnavateli. Na tento jev často poukazují zejména zaměstnavatelé nemající dostatečnou důvěru v kvalitu rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných ze strany ÚP ČR.

Výrazná disparita se objevuje zejména **v oblasti technických oborů, kde v souvislosti s demografickým vývojem a mezigenerační výměnou pracovní síly je znatelný nedostatek kvalifikované pracovní síly odpovídající soudobým potřebám trhu práce**. Tento nedostatek nelze uspokojivě vyřešit prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, neboť potřebné základy pro vybudování personálních kapacit v technických oborech je nutné položit již v systému počátečního vzdělávání.

- ***Pracovní podmínky a odměňování***

V této skupině vyvstávají **problémy zejména v oblasti odměňování za vykonanou práci za stanovených podmínek** (jak podmínky pracovní, dojížděka, ale i vzájemná synergie mezi sociálním systémem a trhem práce), oblast agenturního zaměstnávání a formy pracovně-právních vztahů.

Nejvýrazněji se tato skupina problémů projevuje zejména u profesí s požadavky na nízkou kvalifikaci a tedy i profesí vykonávaných za nízkou finanční odměnu. Výše odměny tak zpravidla není schopna saturovat v porovnání se sociálním příjmem dodatečné náklady zaměstnanců souvisejících s akceptací zaměstnání, jako jsou náklady na dojížděku či náklady nutné k zajištění péče o dítě. **Problematický je přechod mezi dávkovým systémem a zaměstnáním, kdy nízká úroveň mezd není dostatečně motivační k vyvázání se ze závislosti na sociálním příjmu.** Problematické z tohoto pohledu jsou i pracovní podmínky, zejména směnnost provozu, nabízené formy pracovně-právních vztahů nezakládající pracovní síle dostatečnou jistotu na trhu práce atd. Tyto problémy však vyplývají z charakteru poptávaných prací vysoce závislých na výši zakázek zaměstnavatelů a tedy i nutnosti flexibilně reagovat na hospodářské výkyvy. Důsledkem je pak **využívání agenturního zaměstnávání, které na jedné straně zvyšuje flexibilitu zaměstnavatelů (a tedy i trhu práce), na straně druhé vede ke ztrátě personální odpovědnosti zaměstnavatelů a neadekvátního postavení agenturních zaměstnanců na trhu práce.** Agenturní zaměstnanci jsou taktéž mnohdy zaměstnání mimo pracovní poměr, což způsobuje výraznou fluktuaci.

- **Exekuce**

U některých skupin UoZ je výrazným faktorem snižujícím jejich motivaci k přijetí zaměstnání problematika **exekucí a využívání tzv. nekolidujícího zaměstnání.** V případě exekucí existují bariéry zejména na straně pracovní síly, které z obavy před exekučními srážkami ze mzdy nevyhledává legální výkon práce. Na straně zaměstnavatelů pak nutnost provádět exekuční srážky ze mzdy přispívá k vyšší administrativní zátěži a rovněž ke stigmatizaci potenciálního zaměstnance podléhajících exekučním srážkám jako k nespolehlivému zaměstnanci.

- **Nekolidující zaměstnání**

Výkon nekolidujícího zaměstnání podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti využívaný zejména ve skupině povolání *prodavači a příbuzní pracovníci v prodeji*, vytváří bariéru jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance. Pro zaměstnavatele je zaměstnání osoby na nekolidujícím zaměstnání z důvodu jejího souběžného vedení v evidenci UoZ výhodné zejména z ekonomických i administrativních důvodů. Na straně zaměstnance pak dlouhodobý výkon nekolidujícího zaměstnání zvyšuje demotivaci hledat jiné pracovní uplatnění, a to zejména ve spojitosti s dalšími faktory (viz např. výše uvedené exekuční srážky). Výkon nekolidujícího zaměstnání vytváří podmínky pro výkon nelegální práce (část mzdy, která je nad rámec pravidel nekolidujícího zaměstnání může být zaměstnanci vyplácena tzv. „na ruku“ a plně tak nahrazovat standardní pracovní činnost, resp. pracovní poměr).

- **Zdravotní stav**

Zdravotní stav bývá objektivní bariérou bránící osobě ve vstupu na trh práce, a to i v případě, kdy splňuje kvalifikační požadavky zaměstnavatele. Důvody jsou jak objektivní – nemožnost s ohledem na zdravotní stav vykonávat příslušné povolání, tak subjektivní – zejména obava z výkonnosti osob se zdravotním postižením na straně zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců.

Z výše uvedeného rozboru vyplývá, že zásadní disproporce spočívá v oblasti skupiny povolání v oblasti *Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy*, kde zaměstnavatelé preferují osoby se zdravotním postižením. Uvedená povolání však mohou vykonávat pouze některé skupiny osob se zdravotním postižením a aktuální nabídka pracovní síly proto není schopna zvýšenou poptávku saturovat.

UoZ často dokládají, že jejich zdravotní stav neodpovídá požadavkům na nabízenou pracovní pozici. Velmi významnou roli zde sehrává nemožnost kontroly lékařů, vydávajících předmětné doklady. UoZ nad 50 let věku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu odmítají manuální a jinak fyzicky náročné pracovní nabídky.

- **Regionální disproporce**

Jedním z výrazných aspektů ovlivňujících fungování trhu práce jsou regionální disproporce mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle a **nízká regionální mobilita pracovní síly**. Ta je spojená jak s neochotou pracovníků stěhovat se za prací (zejména na úrovni mezikrajské), tak ale i s neochotou dojíždět do zaměstnání buďto v rámci okresu či na meziokresní úrovni. Důvody jsou jak časové, tak zejména v případě nízkopříjmových skupin povolání, kde je disproporce mezi nabídkou a poptávkou markantní, důvody ekonomické. Regionální disproporce mezi nabídkou a poptávkou pak v periferních regionech může podtrhovat nedostatečně rozvinutá dopravní obslužnost.

- **Genderové disproporce**

Disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je rovněž podtrhována genderovou segregací trhu práce, kdy řada nejčastěji poptávaných profesí vyžaduje manuální těžkou fyzickou práci nevhodnou pro ženy. V jiných skupinách (např. prodavači) pak s ohledem na svůj charakter není povolání (směnné provozy atd.) slučitelné s rodinným životem a výrazně tak limituje ženy v přístupu k zaměstnání. Na českém trhu práce dále existuje výrazně nízká nabídka flexibilních forem zaměstnání, které by nebyly svým charakterem zaměstnáními prekérními (ve smyslu nízké úrovně odměňování) a byly by tak vhodné pro ženy pečující o děti. Jak vyplývá z tabulky popisující nejčastěji poptávané profese, pak se jedná zejména o profese vhodné pro muže, což v komparaci s vyšším zastoupením žen v evidenci uchazečů o zaměstnání podtrhuje disproporci na trhu práce. **Při tom** v současné době zvýšené poptávky po pracovní síle a za situace vysoké míry zaměstnanosti mužů, zejména ve středním věku², je **skupina žen vracejících se z rodičovské dovolené, popřípadě pečujících o děti, jedním z potenciálně nejobjemnějších zdrojů pracovní síly**.

² ve 2. čtvrtletí 2016 dosahovala věkové skupině 25 – 64 let míra zaměstnanosti mužů 87,1 %, v případě žen 71,4 %. Markantní je rozdíl v mladším středním věku, ve věkové skupině 30 – 34 let činila míra zaměstnanosti žen 64,7 %, míra zaměstnanosti mužů 93,7 %.

4. Projekty pracovní migrace z Ukrajiny

V souladu se zákonem o zaměstnanosti jsou na volné pracovní pozice přednostně umísťováni UoZ – občané ČR, případně občané EU nebo občané třetích zemí, kteří jsou již součástí českého trhu práce. Teprve pokud VPM nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil obsadit jinak, může takové místo obsadit cizinec z tzv. třetích států, tedy i Ukrajiny.

S cílem podpory žádoucí pracovní migrace z Ukrajiny do ČR jsou aktuálně realizována opatření, která mají zajistit časovou úsporu při přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké, resp. modré karty pro ukrajinské občany. Jde v podstatě o zajištění rychlejších administrativních migračních procedur na zastupitelských úřadech České republiky na Ukrajině (ZÚ Kyjev, GK Lvov). Jedná se o následující:

Projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“

Projekt je realizován pilotně a má 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.

K **21. září 2016** bylo do projektu zařazeno celkem **166** ukrajinských státních příslušníků. Jedná se většinou o specialisty IT a specialisty v oblasti prodeje a nákupu, stavební inženýry, strojírenské techniky a další.

Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny

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

Žádosti o zařazení do Režimu přijímají podnikatelské reprezentace. Roční kvóta Režimu je stanovena na 3 800 žádostí o zaměstnanecké karty. Vzhledem k potřebě optimálním způsobem rozvrstvit administrativní zátěž byly stanoveny i kvóty měsíční. Kvóta 170 žádostí o zaměstnaneckou kartu pro měsíc září 2016 byla naplněna ke dni 16. 9. 2016. Počínaje říjnem 2016 bude měsíčně možno přijímat žádosti o zaměstnaneckou kartu pro celkem 320 ukrajinských pracovníků.

První týdny praktického fungování Režimu ukazují na některé provozní problémy týkající se komunikace se žadateli či způsobilosti přijetí žádostí, nicméně k **27. 9. 2016 bylo zařazeno do projektu 538 osob.**

V současné době se potencionální ukrajínští žadatelé o pracovní oprávnění mimo dvě výše uvedená opatření přihlašují na zastupitelském úřadě ČR prostřednictvím systému VISAPPOINT. Termíny pro podání žádosti, které se rezervují prostřednictvím tohoto rezervačního systému, jsou velmi rychle vyčerpány. Princip uvedeného projektu a režimu spočívá v tom, že budoucí zaměstnavatel se přihlašuje s již s vytipovanými konkrétními zaměstnanci, které následně zastupitelský úřad aktivně kontaktuje. Žadatelé tak nemusí pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu rezervovat termín prostřednictvím systému VISAPPOINT.

5. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

5.1. Vývoj a současný stav

Zprostředkovatelská činnost agentur práce je nedílnou součástí českého trhu práce. Kromě poskytnutí pomoci a podpory při vyhledávání vhodného zaměstnání těm, kteří práci aktivně hledají a pozitivního významu v podobě flexibility a schopnosti dodat v krátkém čase zaměstnance s požadovanou kvalifikací, **se přirozeně projeví i negativní jevy, které tento způsob zprostředkování zaměstnání doprovázejí.**

V současnosti lze proto nejvíce hovořit o nutnosti eliminovat stěžejní problémy, které jsou spojeny zejména s tzv. agenturním zaměstnáváním

- vzrůstající počet agentur práce, účelové zakládání agentur práce,
- obcházení a porušování právních a pracovněprávních předpisů a
- evidentní snahy trvale nahradit pracovněprávní vztahy „kmenových“ zaměstnanců, pracovněprávními či jinými dodavatelskými vztahy agenturních zaměstnanců, čímž původní smysl agenturního zaměstnávání - tj. dočasnost, ztrácí na významu.

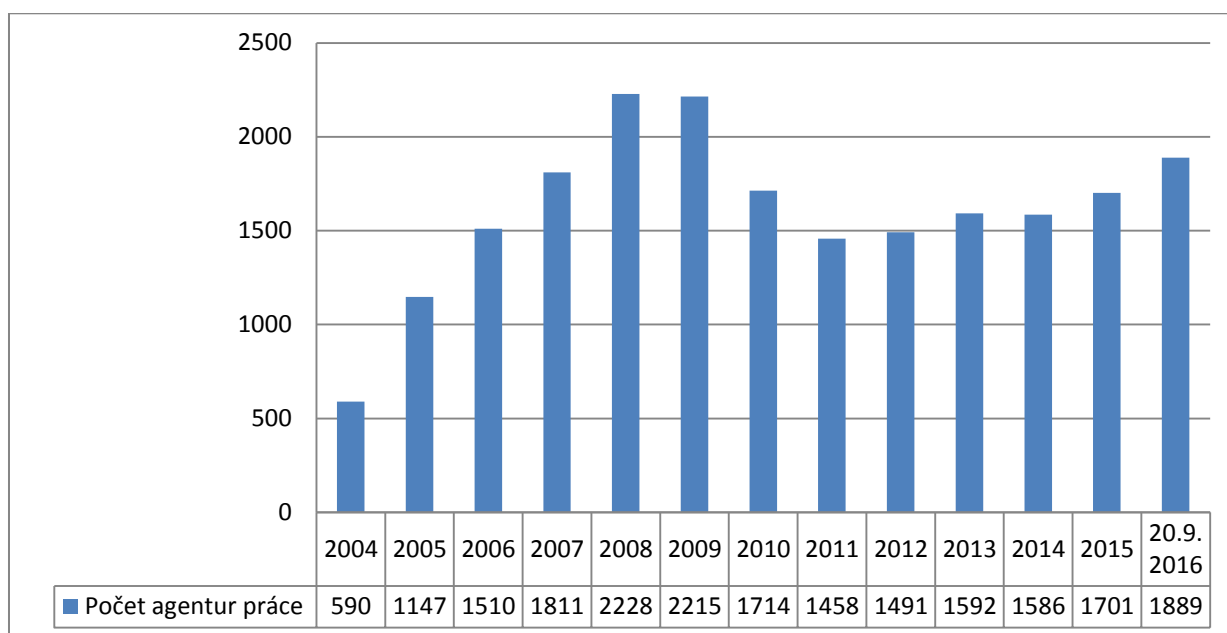
5.1.1. Geneze zprostředkovatelské činnosti agentur práce

Za počátek zprostředkovatelské činnosti agentur práce lze považovat rok 2004, kdy nabyl účinnosti zákon o zaměstnanosti. Od tohoto roku pak dochází, vyjma let 2009-2011, k takřka soustavnému nárůstu počtu agentur práce i počtu umístěných osob a podílu agenturního zaměstnávání na trhu práce v České republice (ČR). Pokles v letech 2009-2011 byl ovlivněn několika faktory.

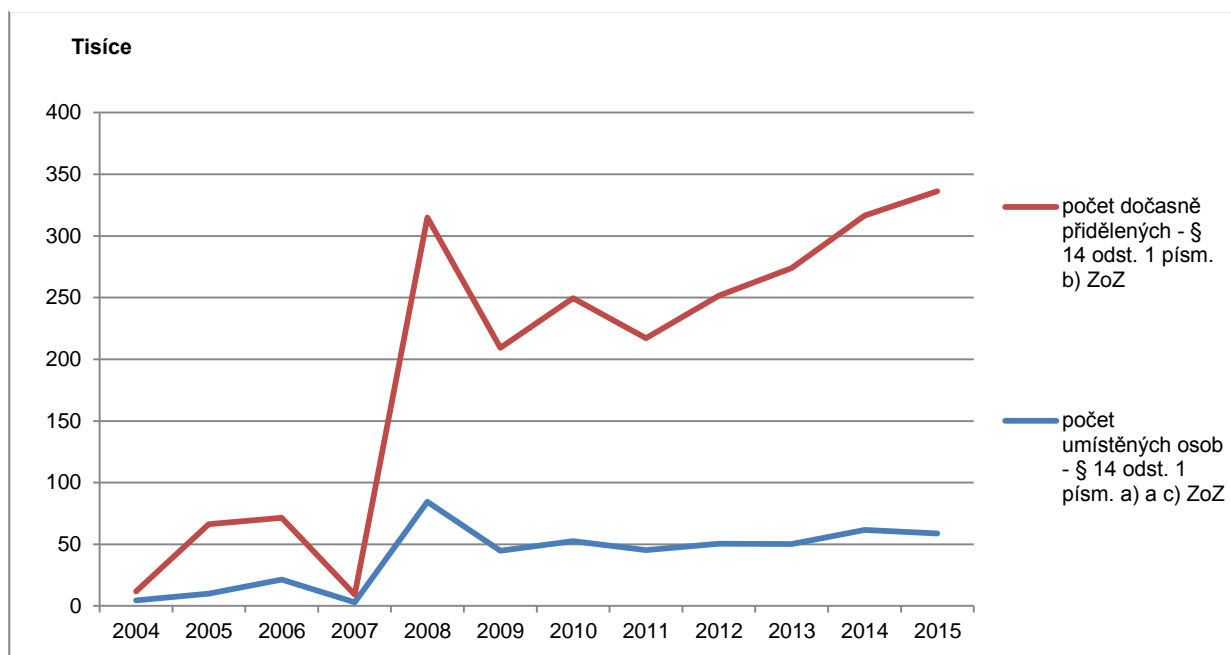
- zavedení závazného stanoviska Ministerstva vnitra (změna zákona o zaměstnanosti zákonem č. 382/2008 Sb., kdy se za ust. § 60 nově vkládá § 60a)
- zavedení povinného pojištění pro agentury práce, které mohou provádět zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti
- přenesení působnosti MPSV na GŘ ÚP ČR v oblasti udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání a s tím související přechodné ustanovení čl. X, odst. 4 zákona č. 347/2010 Sb.,
- zintenzivnění kontrolní činnosti realizované do konce roku 2011 ÚP ČR ve spolupráci se SÚIP
- opětovné zavedení institutu dočasného přidělení [§ 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)].

Pokles počtu agentur práce v daném období ovlivnila rovněž úřední činnost ÚP ČR a MPSV, konkrétně řízení vedená ve věci odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání těm agenturám práce, které porušovaly právní předpisy. Svůj vliv zajisté měla také hospodářská krize let 2008 – 2011.

Graf 16 – Počet agentur práce v letech 2004 - 2016



Graf 17 - Vývoj zprostředkovatelské činnosti agentur práce a Počet umístěných a dočasně přidělených fyzických osob 2004 - 2015



5.1.2. Současný stav

ÚP ČR v současné době eviduje 1889 agentur práce. Z celkového počtu agentur práce disponuje celkem 1146 agentur práce povolením ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, přičemž 949 těchto povolení není oborově specifikováno, ale je uděleno pro všechny druhy prací ve všech oborech. Celkem 1251 agentur práce disponuje povolením ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti, tj. mohou vyhledávat zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávat zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, případně

provozovat poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Tato forma zprostředkovatelské činnosti zákonitě nepředstavuje takový předmět podnikatelského zájmu jako forma agenturního zaměstnávání. Zatímco zprostředkovatelská činnost podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti si udržuje určitou konstantu, agenturní zaměstnávání zaznamenává od roku 2011 rapidní nárůst, který již přesáhl hodnotu let 2008.

Činnost agentur práce za rok 2016 bude možno zhodnotit až v roce následujícím, avšak již nyní lze říci, že se vzrůstajícím počtem agentur práce roste i počet dočasně přidělených zaměstnanců k výkonu práce pro uživatele, méně pak počet osob umístěných agenturami práce. Agentury práce nepopíratelně mají nezastupitelnou roli spočívající ve snižování úrovně nezaměstnanosti nejen ČR, avšak uvedená statistika i zjištění z kontrolní činnosti orgánů inspekce práce naznačují, že agenturní zaměstnávání by mohlo být v poslední době nadužíváno a často i zneužíváno.

5.2. Změny spojené s novelou zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonů

Dne 24. 8. 2016 byl Vládou ČR projednán a schválen návrh novely zákona o zaměstnanosti, jehož cílem je provedení věcných změn v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, a to zejména změn týkajících se ochrany dočasně přidělovaných zaměstnanců, zpřísnění podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale i stanovení jasnějších pravidel ve vztahu k uživateli zavedením jeho částečné odpovědnosti za podmínky, za kterých bude agenturní zaměstnávání realizováno. Návrh novely zákona je zařazen aktuálně na 50. schůzi Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

Hlavním záměrem návrhu je reagovat na současný vývoj v této oblasti a trhu práce vůbec skrze regulaci trhu agenturního zaměstnávání s cílem minimalizace negativních jevů, jako je nadužívání agenturního zaměstnávání a účelové zakládání agentur práce. Navrhované změny na druhou stranu posílí postavení seriózních agentur práce, které neporušují právní předpisy.

Za tímto účelem byla navržena zejména následující opatření:

- ukotvení institutu **kauce ve výši 500 000 Kč** k prokázání finanční způsobilosti agentury práce; povinná úhrada kauce se vztahuje pouze na agentury práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Kauce jednak eliminuje účelové zakládání agentur práce a obcházení právních předpisů (např. odvodová povinnost vůči státu), a zároveň poskytne jistinu na případné neuhrazené splatné nedoplatky vytvořené vůči veřejným rozpočtům během výkonu zprostředkovatelské činnosti,
- vložení nového § 307b do zákoníku práce přisuzuje **odpovědnost za způsob, jakým je dočasné přidělování zaměstnanců agentur práce realizováno uživateli** (poptávka ze strany uživatele často determinuje podmínky realizace agenturního zaměstnávání); **uživatel bude nově povinen společně s agenturou práce zajistit, aby zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u toho uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu anebo konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou**

agenturou práce, - tzn. omezení řetězení nebo nadužívání agenturního zaměstnávání,

- změna § 20a a §33a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, tak, že se deliktního jednání dopustí takový uživatelský subjekt, který nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

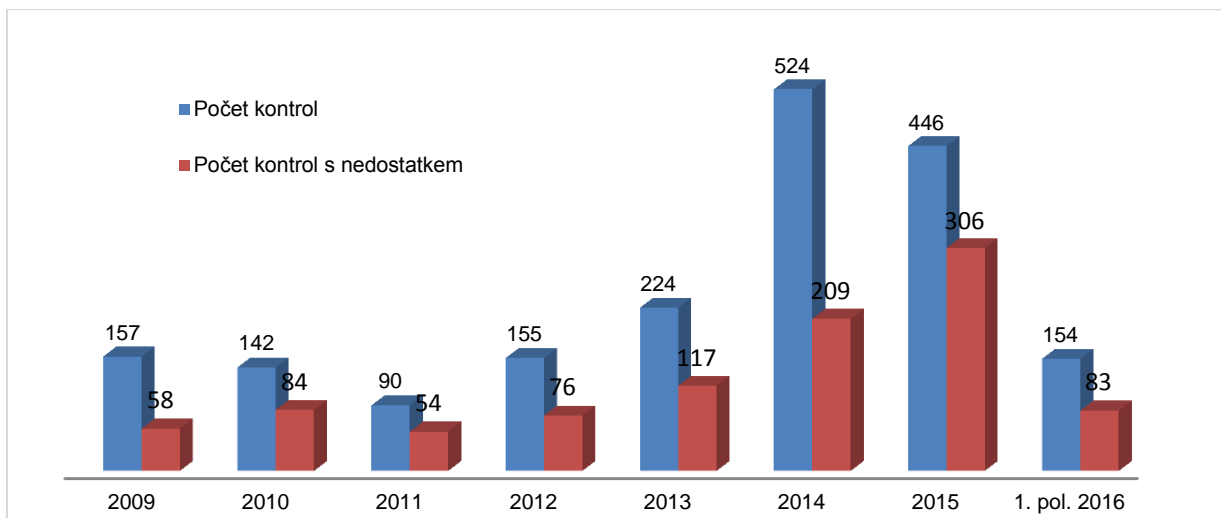
5.3. Kontrolní činnost na úseku agenturního zaměstnávání

Jedním z nejzávažnějších porušení na úseku agenturního zaměstnávání je **nezajištění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců s pracovními a mzdovými podmínkami kmenových zaměstnanců uživatele** (§ 309 odst. 5 zákoníku práce). Mezi nejčastější porušení pracovněprávních předpisů patří nevyplacení nejnižší úrovně zaručené mzdy, nevyplacení příplatků ke mzdě za práci přesčas, v noci, sobotu a neděli. Dále je to neinformování o celém obsahu pracovního poměru, nevydání nebo opožděné vydání potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, nevedení odpracované pracovní doby s vyznačením začátku a konce pracovní doby, nevedení práce přesčas a noční práce.

V posledních letech se inspekce práce zaměřila na potírání skrytého neboli zastřené agenturního zaměstnávání. Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem podle zákoníku práce je v tomto případě nahrazena obchodní smlouvou podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Tzv. pseudoagentury práce přidělují své zaměstnance k výkonu práce u uživatele bez povolení (nebo i s takovým povolením) s tím, že se jedná o zhotovení díla či provedení určité zakázky.

Od konce roku 2015 zaznamenaly orgány inspekce práce také větší počet případů vysílání zaměstnanců polských společností, zejména ukrajinských státních příslušníků s polským pracovním vízem, k výkonu práce do ČR k českému zaměstnavateli, kteří jsou na úřadech práce nahlašováni jako vyslaní pracovníci k poskytování služeb. V podobných případech vzniká podezření na zaměstnávání cizinců bez povolení k zaměstnání nebo skryté agenturní zaměstnávání, případně nelegální zaměstnávání.

Graf 18 - Realizované kontroly agenturního zaměstnávání v období 2009 - 1. pol. 2016



6. Seznam opatření

Skupina 1: Zvýšení motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání					
číslo	opatření	popis	gestor	Povaha	termín
1.1	Veřejná služba	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	MPSV	L	2016
1.2	Revize nekolidujícího zaměstnání	<p>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.</p> <p>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 pracovně-právního vztahu.</p>	MPSV	L	2016
1.3a	Zvýšení minimální mzdy	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	MPSV	L	průběžně

		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			
1.3b	Revize dávkového systému	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.	MPSV	L/NL	2017
1.4	Příspěvek na podporu regionální mobility	V souladu s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti připraví MPSV návrh nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jeho pilotní ověření. Uchazečům o zaměstnání, kteří si naleznou pracovní uplatnění mimo místo svého bydliště, bude poskytován v závislosti na vzdálenosti dojížděky finanční příspěvek. Příspěvek bude paušální, podpořená osoba jej bude moci tedy využít na úhradu jak nákladů za dopravu, tak dalších nákladů souvisejících s dojížděkou do zaměstnání (či přestěhováním). Poskytování příspěvku bylo pilotně zahájeno v dubnu 2016. Analyzována je možnost poskytovat příspěvek na přestěhování za prací.	MPSV	L/NL	2015
1.5	Exekuce	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.	MPSV MSp MV	L	2016
1.6a	Podpora flexibilního zaměstnávání	Odstraňování bariér (objektivních i subjektivních) bránících využívání flexibilního zaměstnávání, které svojí povahou nebude	MPSV	L/NL	2016/2017

		zaměstnáváním překérním.			
1.6b	Agenturní zaměstnávání	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.	MPSV	L	2016/2017
Skupina 2: motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly)					
2.1	Cílené poskytování příspěvků APZ	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.	MPSV	NL	2016
Skupina 3: intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP					
3.1	Intenzifikace zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR	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	MPSV	NL	průběžně

		v přístupu ke vhodnému zaměstnání.			
3.2	Párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst	<p>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.</p> <p>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.</p>	MPSV	NL	průběžně
3.3	Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky	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.	MPSV	NL	průběžně
3.4	Potírání diskriminace na trhu práce a nelegálního zaměstnávání	Zintenzivnění činnosti SUIP v oblasti kontroly nelegální práce a potírání diskriminace na trhu práce	MPSV	NL	průběžně
Skupina 4: zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce					
4.1	Kariérové poradenství	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	MPSV	NL	průběžně

		k volbě povolání s cílem směřovat volnou (a potenciální) pracovní sílu do těch oblastí národního hospodářství, kde je citelný nedostatek vhodné a kvalifikované pracovní síly			
4.2	Rekvalifikace	Pro odstranění disproporcí v profesním rozložení nabídky a poptávky bude prováděn efektivní průzkum požadavků zaměstnavatelů tak, aby rekvalifikační kurzy byly schopny v dostatečném předstihu připravit pracovní sílu. MPSV provede vyhodnocení efektivity nastavení rekvalifikačních kurzů a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení flexibility a efektivity tohoto nástroje APZ.	MPSV	NL	2016
4.3	Predikce trhu práce	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)	MPSV	NL	2016
4.4	Spolupráce na trhu práce	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 Úřadem práce ČR podle zákona o zaměstnanosti.	MPSV	NL	průběžně



MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE

Část B

**Vyhodnocení Aktivizačních opatření k řešení
nepříznivé situace na trhu práce, 3. čtvrtletí 2016
(závěrečná zpráva)**

říjen 2016

1. Úvod

Usnesením vlády ČR č. 891 ze dne 3. listopadu 2014 byl schválen materiál „Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce“ (dále jen „aktivizační opatření“), který reaguje na nepříznivou situaci na trhu práce. Smyslem a cílem aktivizačních opatření, která byla zpracována ve vzájemné spolupráci se sociálními partnery, bylo stanovit okruh konkrétních opatření majících za cíl zvýšení zaměstnanosti. Aktivizační opatření navazují na koncepční a strategické materiály vlády, přičemž jsou provázána s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti v ČR. Jednotlivá opatření jsou podrobněji průběžně rozpracována v rámci pracovní skupiny pro zaměstnanost při MPSV, jež je na tripartitním základě.

Od přijetí výše uvedeného usnesení vlády č. 891 došlo k významným změnám na českém trhu práce, který se definitivně vymanil z dopadů hospodářské recese let 2008 až 2013. Situace na trhu práce se v současné době významně přibližuje stavu roku 2008, před počátkem krize, a blíží se stavu **přírozené míry nezaměstnanosti**. Primárním cílem politiky zaměstnanosti v následujících letech nejsou již podmíněny snahou o vytváření velkého objemu nových pracovních příležitostí, ale zejména **podporovat soulad nabídky a poptávky na trhu práce** a maximalizovat využití dostupných zdrojů pracovní síly k zajištění kontinuity hospodářského růstu a při respektování pravidel udržitelného sociálního rozvoje ČR.

Z výše uvedeného vyplývá potřeba změn v opatřeních politiky zaměstnanosti, včetně revize opatření zahrnutých do Aktivizačních opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce, resp. jejich nahrazení opatřeními novými. Nová opatření vyplývají z provedené analýzy českého trhu práce a jsou, stejně jako samotná analýza, částí A) předkládaného komplexního materiálu Analýza nabídky a poptávky na trhu práce.

Následující část je věnována vyhodnocení Aktivizačních opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce a to ve stavu k 3. čtvrtletí 2016.

Opatření	Gestor	Stav	Plnění
I. Úprava systému investičních pobídek (výše hmotné podpory a cílové územní oblasti)			
1) Rozšířit územní oblasti, do kterých lze poskytovat investiční pobídky, na regiony s mírou nezaměstnanosti o 25 % vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR a na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou.	MPO MPSV	splněno	Plně se podařilo naplnit opatření v oblasti systému investičních pobídek . Zákonem č. 84/2015 Sb. ³ došlo k novelizaci příslušných částí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Novelou byl rozšířen okruh regionů, do nichž je možné poskytovat hmotnou podporu na vytváření pracovních míst nebo rekvalifikaci zaměstnanců i o regiony, v nichž průměrný podíl nezaměstnaných osob přesahuje o 25 % celorepublikový průměr (před novelizací bylo možné tuto podporu poskytnout pouze do regionů s podílem nezaměstnaných osob vyšším než celorepublikový průměr o 50 %). Novela nabyla účinnosti dne 1. května 2015.
2) Odstupňovat výši hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst dle výše míry nezaměstnanosti.			Rovněž byla odstupňována výše poskytované podpory a to na základě novelizace nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Nařízení bylo novelizováno Nařízením vlády č. 173/2015 Sb., s účinností od 15. srpna 2015. Výše podpory byla odstupňována následovně: <ul style="list-style-type: none"> • regiony s podílem nezaměstnaných osob nejméně o 25 % vyšším než celorepublikový průměr – 100 000 Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo • regiony s podílem nezaměstnaných osob o nejméně 50 % vyšším než celorepublikový průměr – 200 000 Kč
II. Podpora vytváření pracovních příležitostí, zejména v problémových regionech			

³ zákon č. 84/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<p>3) Zavedení slev na pojistném na sociální zabezpečení v případě přijetí vybraných skupin uchazečů o zaměstnání nejobtížněji umístitelných na trh práce. Mladí lidé do 25 let, osoby starší 50 let, osoby vracející se z rodičovské dovolené.</p>	<p>MPSV</p>	<p>Pozastaveno</p>	<p>MPSV připravilo návrh řešení k problematice slev na pojistném, který byl v průběhu měsíce března 2015 konzultován se zástupci Ministerstva financí.</p> <p>Materiál byl předložen na jednání koaliční rady, kdy bylo rozhodnuto o pozastavení tohoto úkolu a to z důvodu, že v současné době by se jednalo o procyklické opatření, kdy situace na trhu práce je nyní dostatečně řešena prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).</p>
<p>III. Přístup k dalšímu financování a rozvoji</p>			
<p>4) Vytvořit jednotnou metodiku provazující počáteční poradenství, rekvalifikaci a poskytnutí finančního příspěvku; rozšířit možnost poskytovat poradenské aktivity i začínajícím podnikatelům v oblasti vedení SVČ (konzultace).</p>	<p>MPSV ÚP ČR</p>	<p>Průběžně řešeno</p>	<p>Generální ředitelství Úřadu práce ČR (GŘ ÚP ČR) upravilo v roce 2014 formuláře a přístup k poskytování podpory společensky účelného pracovního místa (SÚPM) – SVČ.</p> <p>Byla přepracována žádost o SÚPM zřizované uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, byly do ní zahrnuty kompletně požadované přílohy, byly upřesněny požadavky na podnikatelský plán. Bylo vydáno Sdělení ředitele Odboru trhu práce GŘ ÚP ČR: <i>„Postupy při realizaci nástroje zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.“</i></p> <p>V rámci projektu „Efektivní služby zaměstnanosti“ (EFES), je v KA01 <i>„Podpora při aktualizaci vzniklé metodiky a nastavených metodických postupů za oblast Zaměstnanost“</i>, podstatnou částí <i>„Tvorba komplexního programu podpory samostatné výdělečné činnosti uchazečů o zaměstnání z evidence ÚP ČR“</i>. Prostřednictvím tohoto programu pomůže ÚP ČR uchazeči o zaměstnání zahájit a vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Do tvorby programu zapojí realizační tým projektu i další instituce, jako např. finanční úřad, živnostenský úřad či</p>

			<p>hospodářskou komoru. Cílem tohoto programu je především nastavit efektivní propojení služeb poradenství, rekvalifikací a využití nástrojů APZ k podpoření uchazeče o zaměstnání, který je na volném trhu obtížně umístitelný. V 1. pololetí roku 2016 bude zrealizován podrobný průzkum stávající praxe na všech pracovištích ÚP ČR, jehož výstupem bude analýza práce s klientem ÚP ČR. Projekt je realizován od 1. února 2016.</p> <p>Podporou začínajících podnikatelek – žen, jejichž poměr mezi OSVČ v důsledku málo flexibilního trhu práce v ČR strmě stoupá – se bude zabývat chystaná výzva v investiční prioritě 1.2 OPZ, jejíž vyhlášení je plánováno na 2. polovinu roku 2016. Hlavní váhu podpory hodlá řídicí orgán při nastavování jednotkových nákladů přesunout z fáze přípravy na dobu po zahájení SVČ a zaměřit se tak na rozvoj samotného podnikání jakožto potenciálu pro vytváření dalších pracovních míst.</p> <p>Opatření částečně transformováno do opatření č. 4.1 a 3.1 k řešení souladu nabídky a poptávky na trhu práce a to v případech, kdy bude s ohledem na aktuální potřeby trhu práce vhodné podpořit klienta v samostatně výdělečné činnosti (tedy nebude-li jej možné umístit na trh práce na volné pracovní místo).</p>
<p>5) Úprava definice zájemce o zaměstnání, tak aby bylo možné příspěvky APZ podpořit i skupiny osob, které jsou zaměstnány (tedy např. i SVČ nebo osoby v předdůchodovém věku, atd....), ale které jsou na trhu ohroženy (úprava § 22 zákona č. 435/2004 Sb. –</p>	<p>MPSV ÚP ČR MPO HK ČR SPČR</p>	<p>Splněno</p>	<p>Definice zájemce o zaměstnání v ustanovení § 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se jeví v současné době jako dostačující, nicméně bude posouzena metodika vztahující se k tomu ustanovení a bude zvážena její úprava. Současně bude ověřeno v rámci § 106 nebo § 120 uvedeného zákona, zda je účelné poskytovat podporu osobám, které jsou sice zaměstnány (resp. provozují SVČ), ale jsou osobami, které jsou na trhu práce ohroženy.</p>

<p>současná právní úprava charakterizuje „zájemce o zaměstnání“ jako osobu mající zájem o zprostředkování zaměstnání, měla by jím být ale i osoba, která zaměstnání má, ale je na trhu práce ohrožena, zejména ohrožena ztrátou zaměstnání, resp. osoba vyžadující na trhu práce asistenci k udržení zaměstnání).</p>			<p>V roce 2014 započala pilotáž Realizace preventivních opatření a nástrojů při pomoci zaměstnancům ohroženým ztrátou zaměstnání a ověřování nového nástroje APZ v Moravskoslezském kraji, kde jsou cílovou skupinou zaměstnanci, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání z důvodu plánovaného hromadného propouštění podle zákoníku práce.</p>
<p>6) Vytvoření programu (implementace do stávajících programů) zaměřeného na poskytování poradenství začínajícím OSVČ ve spolupráci s HK, MPO.</p>	<p>MPSV ÚP ČR MPO HK ČR KZPS SPČR</p>	<p>Průběžně řešeno</p>	<p>ÚP ČR připravil projektový záměr „Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)“, jehož realizace byla zahájena od 1. 2. 2016. V rámci tohoto projektu bude po provedení analýzy práce s klientem navrhnut „Komplexní program podpory samostatné výdělečné činnosti uchazečů o zaměstnání z evidence ÚP ČR“, v rámci kterého vznikne metodika práce s klientem ÚP ČR, který projeví zájem řešit své umístění na trhu práce zahájením samostatné výdělečné činnosti. Do tvorby programu zapojí realizační tým projektu i další instituce, jako např. finanční úřad, živnostenský úřad či hospodářskou komoru. Navržený program bude pilotně ověřen v praxi a po zhodnocení pilotního provozu bude program plošně implementován do praxe na všech pracovištích ÚP ČR.</p> <p>Opatření částečně transformováno do opatření č. 4.1 a 3.1 k řešení souladu nabídky a poptávky na trhu práce a to v případech, kdy bude s ohledem na aktuální potřeby trhu práce vhodné podpořit klienta v samostatné výdělečné činnosti (tedy nebude-li jej možné umístit na trh práce na volné pracovní místo).</p>
<p>7) Cílená podpora uchazečů</p>	<p>MPSV</p>	<p>Splněno</p>	<p>Je řešeno vnitřním aktem řízení. Je aplikována instrukce</p>

o zaměstnání prostřednictvím rekvalifikací náhradou za cizince.	ÚP ČR		<p>k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, která mimo jiné obsahuje požadavek na důraz rekvalifikací v oblasti technických oborů, kde zejména je nejvíce citelný nedostatek vlastních českých odborníků a kde často dochází k preferování cizinců z tohoto důvodu. Současně je zohledněno usnesení vlády 954/2015 o státním integračním programu pro osoby s udělenou mezinárodní ochranou v roce 2016 a v letech následujících.</p> <p>Zohledněno ve Směrnici GŘ ÚP ČR 1/2015 a dodatku k této směrnici (2016).</p> <p>Zároveň další plnění transformováno do opatření č. 4.2 k řešení souladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
IV. Koncepční a multiresortní přístup k podpoře principů sociální ekonomiky			
8) Pokračovat v podpoře vzniku sociálních firem a s tím spojených pracovních příležitostí v rámci sociálního podnikání. V této souvislosti se počítá například s podporou dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 12 měsíců v evidenci).	MPSV ÚP ČR	Splněno	<p>V současné době je připravován při Úřadu vlády ČR věcný záměr zákona o sociálním podnikání, na kterém MPSV participuje. V srpnu 2015 byla vyhlášena první výzva na podporu sociálních podniků (výzva č. 015). Podporu sociálního podnikání obsahují i výzvy č. 026 a 042 zaměřené na podporu koordinovaného přístupu k sociálně vyloučeným lokalitám a sociální podnikání je rovněž jednou z podporovaných aktivit CLLD (komunitně vedený rozvoj) v rámci IP 2.3 OPZ. Zároveň je připravován projekt na vytvoření a rozvoj podpůrné sítě pro začínající sociální podnikatele (poradenství/konzultace atd.).</p>
V. Navýšení finančních prostředků na APZ			
9) Zajistit průběžné navyšování rozpočtu na APZ do roku 2018 z národních prostředků a to s ohledem na situaci trhu práce.	MPSV ÚP ČR	Průběžně řešeno	<p>Konečný rozpočet APZ financované čistě z národních zdrojů:</p> <p>2013: 2 435 956 000,- Kč. 2014: 2 172 743 750,- Kč. 2015: 1 950 215 000 Kč.</p> <p>K 1. 1. 2016: schválený rozpočet 1 010 000 000,- Kč, k 3. 3. 2016</p>

		<p>uvolněné NNV ve výši 1 193 000 000,- Kč. Finanční zdroj k 1. 6. 2016 ve výši 2 203 000 000 Kč.</p> <p>Ve střednědobém výhledu na léta 2017-2018 zpracovaném při návrhu rozpočtu na rok 2016 byly rozpočtovány pro uvedené roky objemy ve výši 1 530 000 000 Kč pro každý rok. Zároveň nelze očekávat výrazné navýšení alokací probíhajících projektů, připravováno je navýšení u nástroje VPP o 400 mil Kč. Nicméně s ohledem na to, že již alokace projektu jsou téměř vyčerpané, bude problematické splnění tohoto úkolu.</p> <p>Struktura výdajů na APZ podle nejčastěji využívaných nástrojů (národní prostředky + ESF):</p> <p><i>2015</i> VPP – 2,67 mld. Kč (27,65 %) SÚPM – 3,8 mld. Kč (39,45 %) Rekvalifikace – 380 mil. Kč (4 %) Cílené programy – 2,1 mld. Kč (21,5 %)</p> <p><i>2014</i> VPP – 2,07 mld. Kč (32,5 %) SÚPM – 1,94 mld. Kč (30,4 %) Rekvalifikace – 344 mil. Kč (5,4 %) Cílené programy – 1,7 mld. Kč (26,9 %)</p> <p>Naplňování tohoto opatření je nezbytným předpokladem k efektivnímu řešení opatření č. 2.1 k řešení souladu nabídky a poptávky na trhu práce, zejména s ohledem na vyšší finanční náklady při eliminaci strukturální nezaměstnanosti a integraci dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnaných s kumulací hendikepů na trh práce.</p>
--	--	--

VI. APZ – zvyšování efektivity nástrojů a opatření podpora cílových skupin (mladí do 30 let, osoby vracející se z rodičovské dovolené, osoby starší 50 let)			
<p>10) Úřad práce zvýší počet podpořených uchazečů o zaměstnání jednotlivými nástroji APZ oproti roku 2013 o 10 % uchazečů o zaměstnání.</p> <p>Celkem: 100 000 uchazečů o zaměstnání v roce 2014.</p>	<p>MPSV ÚP ČR</p>	<p>Splněno</p>	<p>Úřad práce podpořil:</p> <p>V roce 2013 89 478 uchazečů o zaměstnání, v roce 2014 115 379 uchazečů o zaměstnání:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 32 % do 30 let • 26 % nad 50 let • 3,8 % osob po MD/RD <p>Došlo k nárůstu o 28,9 %.</p> <p>V roce 2015 bylo nástroji APZ podpořeno celkem 127 919 osob</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30,6 % do 30 let • 23,8 % nad 50 let • 3,6 % osob po RD/MD <p>Oproti roku 2014 došlo k navýšení o 10,9 %, oproti roku 2013 o 43 %.</p> <p>Od začátku roku do konce srpna bylo v rámci VPP vytvořeno celkem 17 951 pracovních míst (za stejné období roku 2015 to bylo 23 859 pracovních míst). Celkem bylo na tento druh pracovních míst umístěno 18 496 uchazečů o zaměstnání, což je o 5 967 méně, než za stejné období roku 2015. Pokles počtu osob umístěných na místa VPP je dán poklesem celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a úpravou kritérií pro umístování na místa VPP. Kladen je důraz zejména na umístování osob, které jsou pro svou osobní charakteristiku dlouhodobě neuplatnitelné na nepodporovaném trhu práce a osob, které pobírají dávky hmotné nouze.</p> <p>Od začátku roku do konce srpna ÚP ČR poskytl příspěvek na vyhrazení 17 920 pracovních míst (za stejné období roku 2015 to</p>

			<p>bylo 31 656) SÚPM. Příspěvek na zřízení SÚPM byl do srpna 2016 poskytnut na vybavení 1 362 pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Z tohoto počtu bylo zřízeno 18 pracovních míst u zaměstnavatelů (celkem vyčerpáno 3 898 tis. Kč) a 1 344 pracovních míst zřídili uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodli zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Příjemci příspěvku na SÚPM-SVČ mohou dále získat překlenovací příspěvek, celkem bylo tímto příspěvkem za sledované období podpořeno 128 osob. K poklesu počtu podpořených osob došlo zejména vzhledem k poklesu celkového počtu evidovaných UoZ na ÚP ČR.</p> <p>Zajištění naplňování opatření, zejména cílené využívání nástrojů APZ namísto jejich širšího uplatňování, je transformováno do opatření č. 2.1 k řešení souladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
11)Zavést možnost přiznání podpory při rekvalifikaci uchazečům o zaměstnání - účastníkům zvolené rekvalifikace (§ 109a ZoZ).	MPSV	Průběž. řešeno	<p>V roce 2015 byla provedena věcná analýza problému. V roce 2015 bylo prostřednictvím tzv. zvolené rekvalifikace podpořeno 17 641 osob. Při zachování téhož objemu a při předpokládané výši podpory v rekvalifikaci v případě rekvalifikace zvolené ve výši 6 820 Kč/měsíc a průměrné době rekvalifikace 2 měsíce činí odhadované náklady opatření 240,6 mil Kč ročně.</p> <p>Řešení opatření součástí opatření č. 4.2 k řešení souladu nabídky a poptávky na trhu</p>
12)V rámci uzavírání memorand s podniky se státní účastí usilovat o zaměstnávání uchazečů o zaměstnání z evidence ÚPČR (podpořeno příspěvky APZ). Například úklid nádraží ČD, vnitřní prostory budov včetně staničního kolejště, úklid a čištění	MPSV	Průběž. plněno	<p>Prioritou MPSV a ÚP ČR je ve spolupráci s podniky se státní účastí usilovat o umístění uchazečů o zaměstnání ve věku do 30 let a nad 50 let a dalších skupin jinak znevýhodněných uchazečů o zaměstnání. V současné době má ÚP ČR uzavřena memoranda o spolupráci se SŽDC, Lesy ČR a dalšími subjekty veřejné správy nebo s Českou biskupskou konferencí, jež je subjektem občanského sektoru. Mimo uvedených organizací ÚP ČR intenzivně spolupracuje také s Povodím Vltavy, Probační</p>

<p>dopravního značení na dálnicích a silnicích I. třídy, čištění bezprostředního okolí vodních toků.</p>			<p>a mediační službou, s DIAMO, Hospodářskou komorou ČR, Ministerstvem vnitra při zajišťování realizace pracovních pozic „Asistentů prevence kriminality“, Ministerstvem Obrany v rámci podpory zaměstnávání válečných veteránů.</p> <p>ÚP ČR bude nadále spolupracovat s podniky se státní účastí, nicméně opatření není transformováno do opatření odstraňujících nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
<p>13) V rámci uzavírání memorand s podniky se státní účastí, žádat o povinné hlášení ÚPČR volných pracovních míst.</p>	<p>MPSV resorty</p>	<p>Průběž. plněno</p>	<p>ÚP ČR explicitně v současné době nepožaduje povinné hlášení volných míst a to s ohledem na pozitivní růst počtu dobrovolně hlášených volných pracovních míst a s ohledem na znění zákona o zaměstnanosti. Důvodem je příznivější ekonomická situace a posílení spolupráce ÚP ČR se zaměstnavateli a to i na základě monitoringu ÚP ČR (posílení ÚPČR).</p> <p>Proběhla realizace projektu Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst realizovaného v rámci OP LZZ. Projekt se zaměřil na rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst poskytovaných ÚP ČR a posílení jeho činnosti směrem k zaměstnavatelům navázáním užšího kontaktu pro získání potřebných dat o trhu práce přímo v terénu.</p> <p>Aktuálně má ÚP ČR v databázi 328 VPM od zaměstnavatelů, kteří mají s ÚP ČR uzavřeno memorandum (z toho je 299 od společnosti ŠKODA AUTO, a.s.). Mimo uvedená memoranda ÚP ČR apeluje prostřednictvím intenzivní komunikace s HK ČR a SPD na jejich členy v souvislosti se zadáváním VPM do evidence ÚP ČR.</p> <p>Spolupráce se všemi zaměstnavateli (a dalšími aktéry) na trhu práce je součástí opatření č. 3.1, 3.2, 4.3 a 4.4 k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
<p>14) Ověření nástrojů a opatření APZ</p>	<p>MPSV</p>	<p>Průběž.</p>	<p>V současné době jsou realizovány projekty Nové pracovní</p>

<p>směřujících k řešení nezaměstnanosti.</p>		<p>plněno</p>	<p>příležitosti (NoPP), Nové pracovní příležitosti – Společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP – SÚPM), Nové pracovní příležitosti – Veřejně prospěšné práce (NoPP – VPP) a Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II). Projekty NoPP, NoPP – SÚPM a NoPP – VPP mají za cíl realizaci 2 nástrojů APZ, a to společensky účelných pracovních míst vyhrazených a veřejně prospěšných prací. Projekt VDTP II je zaměřen na realizaci rekvalifikací (jak zabezpečovaných Úřadem práce ČR, tak zvolených), poradenských činností a doprovodných opatření. Současně jsou krajskými pobočkami ÚP ČR realizovány další regionální projekty přímého přidělení zaměřené na problematické skupiny uchazečů o zaměstnání. Zároveň bylo 1. 4. 2016 zahájeno pilotní ověřování příspěvku na podporu regionální mobility. Pilotní testování nových opatření probíhá v rámci projektů „Záruky pro mládež“ a projektů Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro NUTS 2 Severozápad. Připravována jsou také opatření pro zaměstnance, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo se již nacházejí ve výpovědní lhůtě (regionální projekty přímého přidělení – Outplacement v kraji Vysočina Outplacement v Moravskoslezském kraji a Outplacement Ústeckém kraji). Zvažovány jsou kroky k podpoře dlouhodobě nezaměstnaných osob (nad 24 měsíců) s využitím prostředků ESF s cílem propojit služby zaměstnanosti a sociální služby.</p> <p>Opatření transformováno do opatření č. 2.1 k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce</p>
<p>15) Podpora krátkodobých pracovních úvazků v rámci veřejně prospěšných prací nebo společensky účelných pracovních míst.</p> <p>V této souvislosti ÚPČR navýší</p>	<p>MPSV ÚP ČR</p>	<p>Průběž. plněno</p>	<p>Krátkodobé pracovní úvazky jsou podporovány „bonifikovaným“ příspěvkem v rámci APZ již od roku 2014, ve kterém byl zároveň pilotně odzkoušen nástroj Aktivizační pracovní příležitosti (APP). Pilotním odzkoušením APP bylo zjištěno, že není potřeba realizovat tento nástroj, ale je plně vyhovující podpora krátkodobých úvazků v rámci stávajících nástrojů VPP a SÚPM – vyhrazené.</p>

počet podpořených uchazečů o zaměstnání na 10 000 uchazečů o zaměstnání.			<p>Od 1. 1. do 31. 7. 2016 bylo na dotovaných pracovních místech zkráceným pracovním úvazkem podpořeno 2 008 osob (za celý rok 2015 to bylo 4 685 osob).</p> <p>Opatření transformováno do opatření č. 1.6a k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
VII. Podpora zavádění age managementu			
16) Nově realizovat, případně rozšířit pilotní ověření možné podpory samostatného podnikání starších pracovníků – uchazečů o zaměstnání / osob 55+ a poskytnout jim potřebnou pomoc a podporu.	MPSV ÚP ČR	Splněno	<p>viz informace k bodům 4-5.</p> <p>K 30. 11. 2015 byla v rámci OP LZZ ukončena realizace dvou RIP zaměřených na podnikání osob starších 50 let – Nový začátek v Karlovarském kraji a Dobrá práce v Jihočeském kraji II. Podpora podnikání (formou SÚPM - SVČ) bude součástí i některých regionálních projektů realizovaných v OPZ. Podpora vedoucí k založení samostatného podnikání byla poskytována též vybraným cílovým skupinám, včetně osob starším 50/55 let v rámci grantových projektů OP LZZ realizovaných neziskovým sektorem a vzdělávacími i poradenskými organizacemi. Podpora obdobně zaměřených projektů bude pokračovat i v rámci výzev pro soutěžní projekty v rámci OPZ.</p>
17) V rámci nástrojů APZ pro OSVČ podpořit uchazeče o zaměstnání na základě úpravy metodik pro poskytování příspěvku – účelná, efektivní podpora.	MPSV	Průběž. řešení	<p>viz informace k bodům 4-5.</p> <p>V roce 2013 bylo podpořeno 2 303 uchazečů o zaměstnání. V roce 2014 2 383 uchazečů o zaměstnání. V roce 2015 2 643 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2014 došlo k nárůstu o 10,9 %, důležité, ale je, že díky nové a sjednocující metodice se daří trvale schvalovat především smysluplné a konkurence schopné podnikatelské záměry, které mají velkou naději na dlouhodobou realizaci i po skončení trvání dohody o poskytnutí příspěvku.</p>

			<p>V rámci projektu EFES zároveň bude zpracována kompletní metodika práce s klienty, kteří projeví zájem o zahájení samostatné výdělečné činnosti. Bude obsahovat souhrn nástrojů a opatření, které napomohou klientovi v orientaci v podnikatelském prostředí, seznámí ho se souvisejícími právními normami, s tvorbou podnikatelského záměru. V souvislosti s tím bude dán požadavek na vzdělávání a získávání odborných kompetencí zaměstnanců Úřadu práce ČR, kteří se budou touto agendou zabývat.</p> <p>Opatření částečně transformováno do opatření č. 4.1 a 3.1 k řešení souladu nabídky a poptávky na trhu práce a to v případech, kdy bude s ohledem na aktuální potřeby trhu práce vhodné podpořit klienta v samostatně výdělečné činnosti (tedy nebude-li jej možné umístit na trh práce na volné pracovní místo)</p>
<p>18) Úprava tzv. „nekolidujícího zaměstnání“ – omezit možnost jeho využití vybranými profesemi (tyto určit s přihlédnutím k činnostem dle jejich zařazení do skupin prací, od kterých se odvozuje nejnižší úroveň zaručené mzdy nebo platu).</p>	<p>MPSV</p>	<p>Průběž. plněno</p>	<p>MPSV proto navrhlo zrušení možnosti vykonávat nekolidující zaměstnání na základě DPP. Podle navrhované právní úpravy překážkou pro zařazení do evidence UoZ resp. vedení v evidenci UoZ bude ta skutečnost, že fyzická osoba resp. UoZ je v právním vztahu vzniklém k výkonu činnosti na základě DPP. Nadále bude ponechána možnost částečného zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci UoZ avšak pouze na základě pracovního nebo služebního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Tímto bude i nadále naplňován sledovaný cíl tohoto institutu, který slouží k zachování případně získání pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací.</p> <p>Sněmovní tisk č. 911 - Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších</p>

			<p>předpisů, a další související zákony, jehož obsahem je i návrh změny právní úpravy nekolidujícího zaměstnání – zrušení možnosti jeho výkonu na základě DPP, byl dne 16. září 2016 rozeslán poslancům. Materiál je zařazen na 50. schůzi Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.</p> <p>Opatření je plně převedeno jako opatření č. 1.2 k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
19) Realizovat programy k ověření nových nástrojů a opatření APZ k zvýšení aktivizace uchazečů a zájemců o zaměstnání zaměřené na odbornou jazykovou přípravu v přímé souvislosti s dalším profesním vzděláváním. V této souvislosti podpořit ročně 5 000 uchazečů o zaměstnání na trhu práce.	MPSV ÚP ČR	Průběž. plněno	<p>V současné době jsou v realizaci projekty „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“ a „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji“ v rámci kterých je pilotně implementováno „Stáže do zahraničí“.</p> <p>V rámci uvedeného opatření mohou účastníci projektů vycestovat na pracovní pobyt do zahraničí za účelem získání pracovních zkušeností, zvýšení kvalifikace a jazykových znalostí. Po dobu jejich pobytu v cizině jim ÚP ČR hradí ubytování, stravování a proplácí cestovní výdaje. Součástí opatření je také uznání dosaženého stupně vzdělání v zahraničí - nostrifikace, která je nutná a důležitá pro vstup na zahraniční volný trh práce. Účastníci prochází intenzivním jazykovým kurzem, který je zaměřený především na německý jazyk.</p> <p>Opatření Stáže do zahraničí je realizováno také prostřednictvím projektů Záruky pro mladé, a to konkrétně v Libereckém a Jihočeském kraji.</p> <p>Opatření částečně transformováno do opatření č. 2.1, 4.1 a 4.2 k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
20) Umožnit opakovanou realizaci	MPSV	Splněno	Viz bod 19. Opakovaně podpořit uchazeče o zaměstnání, který je

<p>nástrojů APZ u sezónních prací, zejména v zemědělství, lesnictví, stavebnictví.</p>	<p>ÚP ČR</p>		<p>na trhu práce znevýhodněnou osobou a u něž existuje předpoklad, že setrvá v evidenci uchazečů o zaměstnání dlouhodobě, je možné také již v současné době. Rozhodující není obor činnosti, ale individuální charakteristiky nezaměstnaných osob, přičemž existuje důvodný předpoklad, že osoby nejvíce na trhu práce ohrožené (zejména z důvodu nízké kvalifikace) jsou v sezónních zaměstnáních zastoupeny výraznou měrou. Zohledněno ve Směrnici GŘ ÚP ČR č. 1/2015.</p>
<p>21) Připravit a realizovat projekty podporující služby pro domácnost. V rámci pilotního ověření podpořit - aktivovat touto formou 1 000 uchazečů o zaměstnání.</p>	<p>MPSV ÚP ČR</p>	<p>Splněno</p>	<p>V roce 2014 započala realizace systémového projektu „Studie proveditelnosti nástroje služeb pro domácnost“ (Studie SPD), jehož cílem je nastavení metodických postupů fungování institutu SPD tak, aby mohly být v novém programovém období využity při konkrétní aplikaci nástrojů sloužících ke zpružnění trhu práce. Náplní navazujícího projektu bude pilotní ověření realizace podpory služeb pro domácnost.</p> <p>Na základě výstupů studie proveditelnosti MPSV vyhodnocuje efektivitu možného využití konceptu služeb pro domácnost v prostředí ČR.</p> <p>Zároveň v investiční prioritě 1.2 OPZ se připravuje vyhlášení otevřené výzvy k předkládání pilotních projektů za účelem podpory péče o potřebné osoby v domácnostech, včetně poskytování drobných služeb s touto péčí spojených. Půjde zejména o podporu uplatnění žen ve věku 45+, jejichž podíl mezi uchazečkami roste a míra jejich uplatnitelnosti na trhu práce je spíše nízká.</p>
<p>22) Upravit maximální délku poskytování příspěvků na SÚPM. Prosazovat obecně pro všechny kategorie uchazečů možnost poskytovat příspěvek na SÚPM po dobu až 12</p>	<p>MPSV</p>	<p>Průběž. plněno</p>	<p>Realizováno v rámci připravované novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Návrh novely zákona o zaměstnanosti byl předložen k projednání vládě ČR.</p> <p>Součástí opatření č. 2.1 k řešení nesouladu nabídky a poptávky</p>

měsíců, u některých kategorií uchazečů o zaměstnání (absolventi, pečující matky, apod.), kde dochází ke kumulaci handicapů, případně i déle, max. 24 měsíců.			na trhu práce.
23)Zavést do zákona o zaměstnanosti specifický nástroj APZ SÚPM určený pro uchazeče o zaměstnání - absolventy.	MPSV	Splněno	Dané opatření je plněno již v rámci interních pokynů – vnitřních aktů řízení, kdy je kladen důraz na využívání stávajících nástrojů APZ ve vztahu k uchazečům o zaměstnání – absolventům. Zohledněno ve Směrnici GR ÚP ČR 1/2015.
VIII. Podpora dalších flexibilních forem organizací práce			
24)Rozšířit spolupráci agentur práce a úřadů práce v celé ČR, sdílení databáze uchazečů, poskytování údajů potřebných k obsazení vhodné pracovní pozice.	MPSV ÚP ČR	Průběž. řešeno	ÚP ČR připravil návrh zadávací dokumentace pro veřejnou zakázku v souvislosti s přípravou pilotáže Sdílené-ho zprostředkování (výběr spolupracujících agentur práce). ÚP ČR standardně spolupracuje s agenturami práce, pokud vystupují jako zaměstnavatelé, a to plně v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Spolupráce na trhu práce se všemi zúčastněnými partnery, včetně agentur práce, je součástí opatření č. 4.4 k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Revize agenturního zaměstnávání tvoří opatření č. 1.6b k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.
25)Připravit komplexní úpravu zprostředkování zaměstnání agenturami práce	MPSV	Splněno	Vládou ČR projednán a schválen návrh novely zákona o zaměstnanosti, který obsahuje: <ul style="list-style-type: none"> • ukotvení institutu kauce ve výši 500.000,- Kč k prokázání finanční způsobilosti agentury práce; povinná úhrada kauce se vztahuje pouze na agentury práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání – přidělení k uživateli. Kauce jednak eliminuje účelové zakládání agentur práce a obcházení právních předpisů (např. odvodová povinnost

			<p>vůči státu), a zároveň poskytne jistinu na případné neuhrazené splatné nedoplatky vytvořené vůči veřejným rozpočtům během výkonu zprostředkovatelské činnosti,</p> <ul style="list-style-type: none"> vložení nového § 307b do zákoníku práce, kdy se přisuzuje odpovědnost za způsob, jakým je dočasné přidělování zaměstnanců agentur práce realizováno uživateli (poptávka ze strany uživatele často determinuje podmínky realizace agenturního zaměstnávání); uživatel bude nově povinen společně s agenturou práce zajistit, aby zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u toho uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu anebo konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce, změna zákona o inspekci práce tak, že se deliktního jednání dopustí takový uživatelský subjekt, který nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, nebo tyto údaje uvede nepravdivě. <p>Pokračování plnění opatření je převedeno do opatření č. 1.6b k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce</p>
<p>IX. Důsledné potírání diskriminace a nelegální práce na trhu práce, včetně preciznější textace zákonných norem</p>			
<p>26) Realizovat ročně 15 000 kontrol zaměřených na nelegální práci, diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání a agenturního zaměstnávání.</p>	<p>MPSV SUIP</p>	<p>Průběž. plněno</p>	<p>Kontrolní činnost SUIP byla realizována v plném rozsahu dle zadání. V roce 2015 bylo provedeno celkem 9 583 kontrol zaměřených na nelegální zaměstnávání, jimiž bylo zjištěno 3 065 nelegálně zaměstnaných osob, z toho 1 913 občanů ČR, 294 občanů jiných zemí EU a 858 cizinců. Dále bylo provedeno 374 kontrol zaměřených na diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání, 336 kontrol zaměřených na diskriminaci v zaměstnání</p>

			<p>a 539 kontrol agenturního zaměstnávání, tj. celkem 10 832 kontrol ve sledovaných oblastech. Počet kontrol v oblasti nelegálního zaměstnávání byl na základě schválení Radou vlády pro BOZP a následně vedení MPSV upraven pro rok 2015 na 7 500 kontrol, s cílem kontroly zefektivnit a současně nezvyšovat administrativní zátěž zaměstnavatelů. Počet plánovaných kontrol v oblasti nelegálního zaměstnávání bude v roce 2016 zachován. V rámci OP LZZ byl také SÚIP realizován projekt Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR (Efektivní systém rozvoje), který byl k 31. 12. 2015 ukončen.</p> <p>Opatření není převedeno pod opatření k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce, nicméně MPSV s intenzivní kontrolní činností počítá i nadále.</p>
27) Propojit informační systémy Úřadu práce ČR, ČSSZ případně i Finančního úřadu a umožnit tak náhled do databází v případě jednání s uchazečem o zaměstnání, resp. se zaměstnavateli.	MPSV ÚP ČR ČSSZ	Průběž. řešení	ČSSZ může poskytnout data na základě zákonného oprávnění a po technické stránce prostřednictvím zabezpečeného Informačního a komunikačního rozhraní ČSSZ. V současné době navrhují pracovní skupiny ÚP ČR nové informační systémy, ve kterých je požadavek na propojení databází zahrnutý.
28) Posouzení legislativního nastavení podmínek pracovněprávních vztahů.	MPSV ÚP ČR SÚIP	Průběž. řešení	Plnění opatření je průběžně diskutováno v rámci pracovní skupiny ke komplexní novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a to ve spolupráci se sociálními partnery.
X. Podpora získávání praktických dovedností formou stáží a odborných praxí pro studenty a absolventy			
29) Pilotně ověřit opatření APZ „Práce – stáže ve firmách“ na zkrácený úvazek do 80 hodin měsíčně po dobu 3 měsíců s finanční podporou pro stážistu i mentora ve firmě. V této souvislosti ročně podpořit	MPSV ÚP ČR	Splněno	V rámci OPZ je v současné době realizováno 11 regionálních projektů přímého přidělení s názvem „Záruky pro mladé“, které navazují na úspěšné RIPy „Odborné praxe pro mladé do 30 let“. Projekty se soustředí na podporu nástrojů a opatření APZ, a to zejména na tvorbu nových pracovních míst, podporu poradenských aktivit vedoucích k uplatnění na trhu práce (např. motivační aktivity,

<p>5 000 uchazečů o zaměstnání do 25 let.</p>		<p>bilanční a pracovní diagnostika aj.), podporu zvýšení zaměstnatelnosti a zvýšení či obnovení kvalifikace. Cílem těchto projektů je začlenění mladých osob do 29 let věku (včetně) na trh práce, a to v rámci odborné praxe s mentorem z řad stávajících zaměstnanců, kteří nového pracovníka zaučují na pracovišti.</p> <p>ÚP ČR také realizuje v IP 1.5 OPZ 2 projekty přímého přidělení „<i>Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji</i>“ a „<i>Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji</i>“, které se soustřeďují na zaměstnávání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání ve věku 15-29 let. Hlavním cílem těchto dvou projektů je, aby mladí lidé získali potřebnou praxi a následně stabilní zaměstnání. Podpora bude cílená na získání praxe a následně stabilního zaměstnání, na návrat uchazečů či zájemců do vzdělávacího procesu a na uplatnění se na zahraničním trhu práce s předchozí jazykovou přípravou. V rámci těchto dvou projektů budou pilotně odzkoušena dvě nová inovativní opatření a to „Stáže do zahraničí“ a „Podpora návratu do vzdělávání“. Po ukončení realizace projektů „<i>Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro NUTS II Severozápad</i>“ v Ústeckém kraji a Karlovarském kraji budou tyto dva kraje předkládat žádost o podporu rovněž v rámci výzvy 004 „Záruky pro mladé“.</p> <p>Práce na zkoušku (PNZ) Zaměstnavatel uzavře s UoZ umístěným na pracovním místě v rámci PNZ pracovní smlouvu s maximálním úvazkem 0,5 s tím, že doba, na kterou může být pracovní smlouva mezi UoZ a zaměstnavatelem uzavřena je maximálně 3 měsíce. Výše příspěvku je stanovena maximálně na 7 000 Kč měsíčně, u UoZ se středním a nižším vzděláním a maximálně na 9 500 Kč měsíčně a u UoZ s vyšším či vysokoškolským vzděláním při pracovním</p>
---	--	--

<p>30) Žákům středních škol a učilišť zajistit kvalitní dlouhodobou pravidelnou praxi dle příslušného oboru vzdělání – „typ učím se pro.....“. Do těchto procesů více zapojit zaměstnavatele.</p>	<p>MŠMT MPSV MPO KZPS HK ČR AK ČR SP ČR SO ČR</p>	<p>Průběž. plněno</p>	<p>úvazku v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.</p> <p>Plnění úkolu je v souladu s Novými opatřeními na podporu odborného vzdělávání, která ve svém usnesení ze dne 9. ledna 2013, č. 8 schválila vláda ČR. Délka odborné praxe vyplývá z Rámcových vzdělávacích programů. V současnosti je připravována revize Rámcových vzdělávacích programů se snahou navýšit počty hodin odborné praxe v těch oborech vzdělání, které to vyžadují.</p> <p>V rámci návrhu novely školského zákona (sněmovní tisk č. 841), která je v současné době projednávána v Poslanecké sněmovně, jsou pozměňovacím návrhem výboru pro vědu, vzdělání, kulturu, mládež a tělovýchovu doplněny další konkrétní povinnosti škol v oblasti spolupráce se zaměstnavateli. Zároveň jsou naplňována doporučená opatření k prohloubení spolupráce mezi školami a zaměstnavateli, která vychází ze závěrů projektu „POSPOLU“ za účelem dalšího zkvalitnění úrovně odborného vzdělávání.</p> <p>Opatření není transformováno do opatření k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce – v gesci MŠMT, částečně však součástí opatření č. 4.3 a 4.4.</p>
<p>31) Podporovat a připravit programy pro studenty, v jejichž rámci by byla při studiu škole realizována odborná praxe ve firmách.</p>	<p>MŠMT MPSV</p>	<p>Průběž. řešeno</p>	<p>Plnění úkolu je ve shodě s Novými opatřeními na podporu odborného vzdělávání, která ve svém usnesení ze dne 9. ledna 2013, č. 8 schválila vláda ČR. V současnosti akreditace vzdělávacích programů oborů vzdělání VOŠ obsahuje 14-16 týdnů souvislé odborné praxe u zaměstnavatele.</p> <p>Opatření není transformováno do opatření k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce – v gesci MŠMT, částečně však součástí opatření č. 4.3 a 4.4.</p>

XI. Vytvoření systému předvídání kvalifikačních potřeb a jeho provázání na další národní soustavy, realizace rekvalifikačních kurzů a vytváření vzdělávacích oborů

<p>32) Vytvořit systém krátkodobých predikcí potřeb regionálního trhu práce založený na datech ÚP ČR (nezaměstnaní absolventi) a ČSSZ (odchody do důchodu) a provázat je s krajskou objednávkou počtu a struktury oborů odborného vzdělávání.</p>	<p>MPSV MŠMT</p>	<p>Průběž. řešení</p>	<p>V roce 2014 byl VÚPSV proveden výzkumný záměr vyhodnocující krátkodobou predikci vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji.</p> <p>Úspěšně proběhl projekt financovaný z OP LZZ Předvídání kvalifikačních potřeb (PŘEKVAP), jehož realizátorem bylo MPSV.</p> <p>MPSV připravuje projekt Predikce trhu práce (KOMPAS) jehož cílem je vytvoření systému komplexních predikcí vývoje trhu práce a jeho potřeb, včetně potřeb kvalifikačních. Projekt navazuje na projekt Předvídání kvalifikačních potřeb (Překvap). Předmětem projektu je vytvoření udržitelného systému spolehlivých predikcí a monitoringu trhu práce, který bude propojovat národní a regionální úroveň a jehož výsledky budou reflektovat podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje. V rámci projektu bude zdokonalen predikční model předvídání potřeb trhu práce, a to jak pro národní úroveň, tak pro úroveň regionů. Vytvořeno bude v rámci MPSV predikční pracoviště. Do projektu budou významně zapojeni rovněž partneři, zejména na regionální úrovni – kraje či teritoriální pakty zaměstnanosti.</p> <p>Projektový záměr byl schválen monitorovacím výborem i příslušným programovým partnerstvím OP Z. Realizace projektu bude zahájena v závěru roku 2016/počátkem 2017.</p> <p>MŠMT a MPSV uzavřely dne 30. 8. 2016 rámcovou dohodu ve věci naplňování a využívání systému předvídání kvalifikačních potřeb, která podrobně specifikuje jednotlivé úkoly pro obě zúčastněné strany včetně termínů jejich splnění. MŠMT předpokládá, že predikce požadavků trhu práce bude využita v následujících oblastech a procesech v rámci školství:</p>
---	----------------------	------------------------------	---

			<p>a) Při změnách oborové struktury a zápisech oborů vzdělání do rejstříku škol a školských zařízení, které uskutečňuje ministerstvo na základě žádostí krajských úřadů.</p> <p>b) Pro financování odborného vzdělávání v rámci regionálního školství.</p> <p>Opatření převedeno pod opatření č. 4.3 k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
XII. Revize systému rekvalifikací			
<p>33) Revidovat současný stav realizace rekvalifikací, přihlídnout k potřebám modularizace rekvalifikací, umožnit vykonání zkoušky z profesní kvalifikace (bez přípravy), podpořit vznik nových nástrojů APZ v návaznosti na změnu či zvýšení kvalifikace, jako jsou např. stáže, praktické rekvalifikace. Zaměřit se na rekvalifikace v technických oborech. V této souvislosti v rámci rekvalifikací podpořit 45 000 uchazečů nebo zájemců o zaměstnání v rámci rekvalifikací. Doplnit činnosti ÚP ČR o poradenství ke získání/změně kvalifikace, využívající systémy NSK/NSP.</p>	<p>MPSV ÚP ČR MŠMT</p>		<p>Problematika realizace rekvalifikací modulovým způsobem a vykonání zkoušky z profesní kvalifikace je pro-jednávána na úrovni resortů MPSV a MŠMT, a to včetně možné legislativní úpravy agendy rekvalifikace. V roce 2015 se rekvalifikace zúčastnilo 38 078 uchazečů či zájemců o zaměstnání, tj. přibližně stejné procento účastníků rekvalifikace z celkového počtu evidovaných osob na ÚP ČR jako ve stejném období roku 2014. Přednostně byly a jsou podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky. Zaměření rekvalifikací je průběžně přizpůsobováno požadavkům zaměstnavatelů, tzn., že realizace rekvalifikací se zaměřením na technické obory vychází z nabídky volných i avizovaných pracovních míst od zaměstnavatelů v jednotlivých regionech.</p> <p>V rámci projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (VDTP) byly realizovány poradenské aktivity a rekvalifikace založené na Národní soustavě kvalifikací, resp. Národní soustavě povolání. Realizace těchto aktivit prostřednictvím národního individuálního projektu bude dále probíhat s finanční podporou OP Z. Pro poskytování poradenství a informací o získání/změně kvalifikace s využitím prvků NSK byli proškoleni poradci ÚP ČR prostřednictvím realizačního týmu projektu Národní soustava kvalifikací (gestor MŠMT). Současně tento projekt umožnil zavést konzultace pro využívání těchto systémů přímo na ÚP ČR prostřednictvím tzv.</p>

			<p>předsunutých pracovníků – specialistů v oblasti Národní soustavy kvalifikací.</p> <p>1. čtvrtletí 2016: Na projekt VDTP navázal v 1. čtvrtletí 2016 projekt Operačního programu zaměstnanost VDTP II, v rámci kterého byla na konci 1. čtvrtletí zahájena realizace jak poradenských aktivit, tak realizace rekvalifikačních kurzů. Doba realizace projektu: 1/2016 – 9/2020. V prvním čtvrtletí 2016 se rekvalifikace zúčastnilo 5 921 osob, ve stejném období roku 2015 se rekvalifikace zúčastnilo 12 121 osob. Rozdíl v počtu účastníků je dán především ukončením programu OP LZZ a zahájením realizace aktivit v rámci programu OPZ koncem 1. čtvrtletí 2016. Dalším důvodem je menší počet nezaměstnaných a více volných míst.</p> <p>Opatření převedeno pod opatření č. 4.2 k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
34) V novém zákoně o veřejných zakázkách upravit postup zadavatelů při zadávání rekvalifikací tak, že zadavatelé budou moci postupovat v nejjednodušším režimu v rámci daném novými zadávacími směrnicemi.	MMR MPSV	Splněno	MMR připravilo zákon o zadávání veřejných zakázek, který bude harmonizovat českou právní úpravu veřejných zakázek s úpravou obsaženou v nových evropských zadávacích směrnicích. V rámci zákona o zadávání veřejných zakázek bude v souladu s evropským právem umožněno zadávání služeb souvisejících s rekvalifikacemi ve zjednodušeném režimu, který umožní jejich výrazně jednodušší zadání.
XIII. Podpora přeshraniční pracovní migrace s využitím platformy EURES			
35) Podpořit krátkodobé pracovní příležitosti v zahraničí za účelem získání zkušeností ve vystudovaném oboru (ne pouze za účelem výdělků). V této souvislosti podpořit ročně 1 000 uchazečů o zaměstnání do 25 let.	MPSV ÚP ČR	Splněno	Poradenství týkající se pracovních příležitostí v zahraničí pro uchazeče do 25 let bylo poskytováno poradci EURES na krajských pobočkách ÚP ČR, na veletrzích a přednáškách, na vzdělávacích institucích v rámci úspěšného projektu z OP LZZ Evropské služby zaměstnanosti ČR (EURES ČR). Na tento projekt navazuje v současném programovém období projekt EURES II, realizován od února 2016.

36) Posílení motivace pracovat, zvýšení minimální mzdy.	MPSV HK SP ČR KZPS	Průběž. plněno	<p>Návrh novely nařízení č. 567/2006 Sb. byl zařazen na jednání schůze vlády dne 21. září 2016, která jeho projednávání odložila; podle vyjádření předsedy vlády by se vláda měla návrhem zabývat na jednání schůze dne 5. října 2016. Návrh obsahuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy z 9 900 Kč na 11 000 Kč za současného zvýšení hodinové sazby minimální mzdy 58,70 Kč na 66 Kč. Minimální mzda tak dle předpokladů bude v roce 2017 činit 38,2 % průměrné mzdy. Míra navýšení úrovně minimální mzdy představuje kompromis mezi stanovisky zástupců sociálních partnerů vyjádřenými na 130. Plenární schůzi RHSD ČR. • Valorizaci nejnižších úrovní zaručené mzdy. • Zrušení nižší sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy u poživatelů invalidních důchodů. <p>Navrhovaná účinnost změn je od 1. 1. 2017</p> <p>Opatření převedeno na opatření č. 1.3a k řešení nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.</p>
37) Připravit právní úpravu příspěvku v době částečné nezaměstnanosti (kurzarbeit).	MPSV	Splněno	<p>Opatření splněno zákonem č. 203/2014 Sb., který zavedl pod § 115 v zákoně č. 435/2004 Sb., zákoně o zaměstnanosti nový nástroj APZ „příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.</p>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání

Příloha č. 2: Absolventi škol v evidenci ÚP ČR podle kategorií vzdělání a skupin oborů k 30. 9. 2016

Příloha č. 3: Průběžné vyhodnocení opatření směřujících k odstranění nerovnováhy na trhu práce