



MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

**PRŮBĚŽNÉ VYHODNOCENÍ OPATŘENÍ
SMĚŘUJÍCÍCH K ODSTRANĚNÍ NEROVNOVÁHY NA
TRHU PRÁCE**

říjen 2016

OBSAH

1. Aktuální situace na trhu práce k 31. 8. 2016	3
2. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	5
2.1 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti.....	5
2.2 Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti.....	7
3. Vyhodnocení opatření.....	10
3.1. Intenzifikace zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR	10
3.2. Párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst	13
3.3. Příspěvek na podporu regionální mobility	14
3.4. Cílené poskytování příspěvků APZ	15
3.5. Veřejná služba	17
3.6. Revize nekolidujícího zaměstnání	18
3.7. Zvýšení minimální mzdy	18
3.8. Revize dávkového systému – jeho provázání s oblastí zaměstnanosti ..	19
3.9. Exekuce	21
3.10. Podpora flexibilních forem organizace práce	21
3.11. Agenturní zaměstnávání	22
3.12. Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky	23
3.13. Kariérové poradenství.....	23
3.14. Rekvalifikace	24
3.15. Predikce trhu práce	25
3.16. Spolupráce na trhu práce	26
4. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce.....	27
5. Projekty pracovní migrace z Ukrajiny.....	32

1. Aktuální situace na trhu práce k 31. 8. 2016

V srpnu celkový počet uchazečů o zaměstnání poklesl o 1,1 % na **388 474**, počet hlášených volných pracovních míst vzrostl o 2,6 % na **139 268** a podíl nezaměstnaných osob poklesl na **5,3 %**.

K 31. 8. 2016 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích **celkem 388 474 uchazečů o zaměstnání**. Jejich počet byl o 4 193 nižší než na konci předchozího měsíce, **ve srovnání se stejným obdobím roku 2015 je nižší o 62 192 osob**.

Z evidence v srpnu odešlo celkem 46 667 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Bylo to o 6 726 osob více než v předchozím měsíci a o 776 osob méně než v srpnu 2015. **Do zaměstnání z nich ve sledovaném měsíci nastoupilo 28 642 osob**, tj. o 4 751 více než v předchozím měsíci a o 1 787 méně než v srpnu 2015, **6 008 uchazečů o zaměstnání bylo umístěno prostřednictvím Úřadu práce ČR**, tj. o 311 méně než v předchozím měsíci a o 2 171 méně než v srpnu 2015, 18 025 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán **ve 14 okresech, největší** v okresech Plzeň-sever (o 1,1 %), Prostějov (o 0,9 %), Havlíčkův Brod (o 0,7 %), Mladá Boleslav a Benešov (shodně o 0,5 %) a Svitavy (o 0,3 %). **Meziměsíční pokles nezaměstnanosti** byl zaznamenán **v 63 okresech, největší** v okresech Písek (o 5,5 %), Jeseník (o 4,3 %), Sokolov (o 3,9 %), Cheb (o 3,3 %), Chrudim (o 3,2 %), Karlovy Vary a Trutnov (shodně o 3,0 %).

Podle posledních dostupných údajů **sezónně neočištěná míra nezaměstnanosti** zpracovávaná **EUROSTATEM** pro mezinárodní srovnání byla **v červenci v ČR 4,3 %, v EU28 8,3 %**. **Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti** byla **v ČR 4,2 % a v EU28 8,6 %**.

ÚP ČR evidoval k 31. 8. 2016 celkem 139 268 volných pracovních míst. Jejich počet byl o 3 510 vyšší než v předchozím měsíci a o 35 500 vyšší než v srpnu 2015.

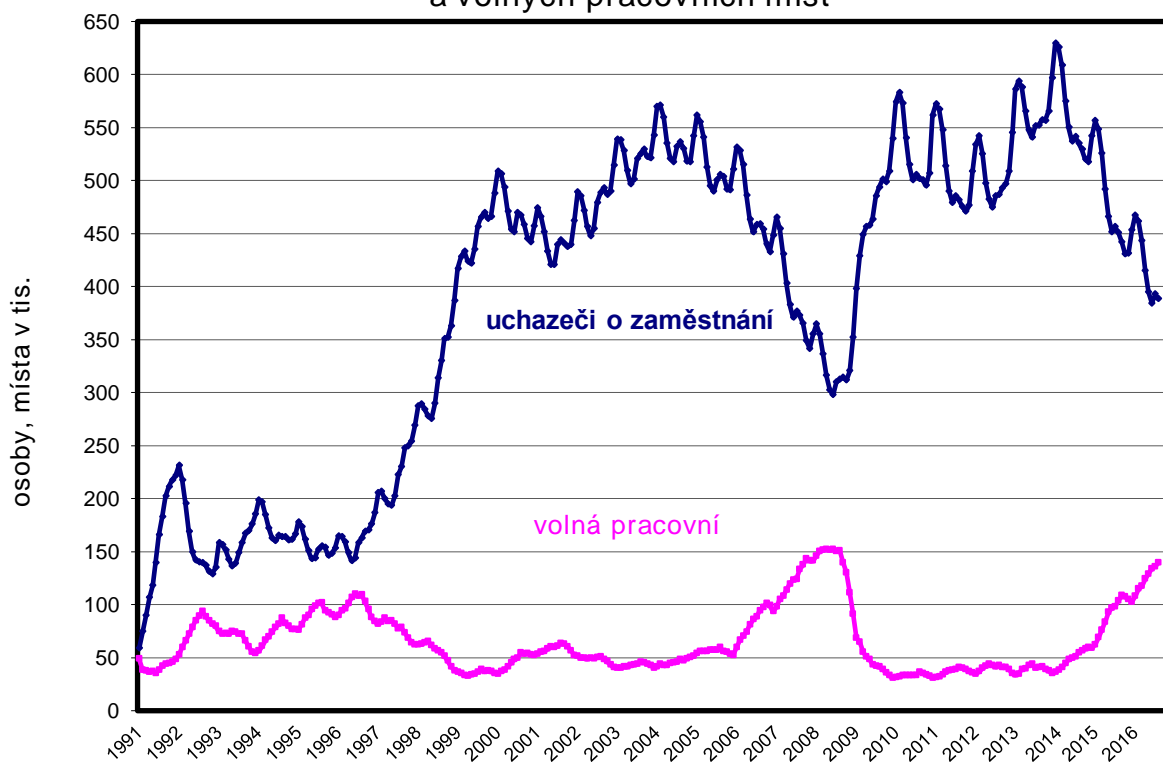
Na jedno volné pracovní místo připadalo **v průměru 2,8 uchazečů**, z toho nejvíce v okresech Karviná (14,4), Ústí nad Labem (11,8), Chomutov (11,2), Sokolov (9,8), Hodonín (8,2), Jeseník (7,6), Znojmo (6,7) a Bruntál (6,4). Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo **12 560 vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP)**, na jedno volné pracovní místo připadalo 4,4 OZP. **Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 40 970, na jedno volné místo připadalo 0,4 uchazečů této kategorie**.

Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (PNO)^{*)} ke konci sledovaného měsíce

		měrná jednotka	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2014	nezaměstnanost	tis. osob	629,3	625,4	608,3	574,9	550,0	537,2	541,4	535,2	529,1	519,6	517,5	541,9
	PNO	%	8,6	8,6	8,3	7,9	7,5	7,4	7,4	7,4	7,3	7,1	7,1	7,5
	volná místa	tis. míst	36,4	38,3	40,8	44,2	48,0	49,5	51,1	54,7	56,6	58,2	59,4	58,7
2015	nezaměstnanost	tis. osob	556,2	548,1	525,3	491,6	465,7	451,4	456,3	450,7	441,9	430,4	431,4	453,1
	PNO	%	7,7	7,5	7,2	6,7	6,4	6,2	6,3	6,2	6,0	5,9	5,9	6,2
	volná místa	tis. míst	62,3	69,0	76,1	83,7	92,7	97,0	98,1	103,8	108,6	107,3	105,0	102,5
2016	nezaměstnanost	tis. osob	467,4	461,3	443,1	415,0	394,8	384,3	392,7	388,5				
	PNO	%	6,4	6,3	6,1	5,7	5,4	5,2	5,4	5,3				
	volná místa	tis. míst	107,8	114,8	117,3	124,3	129,1	133,9	135,8	139,3				

^{*)} podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

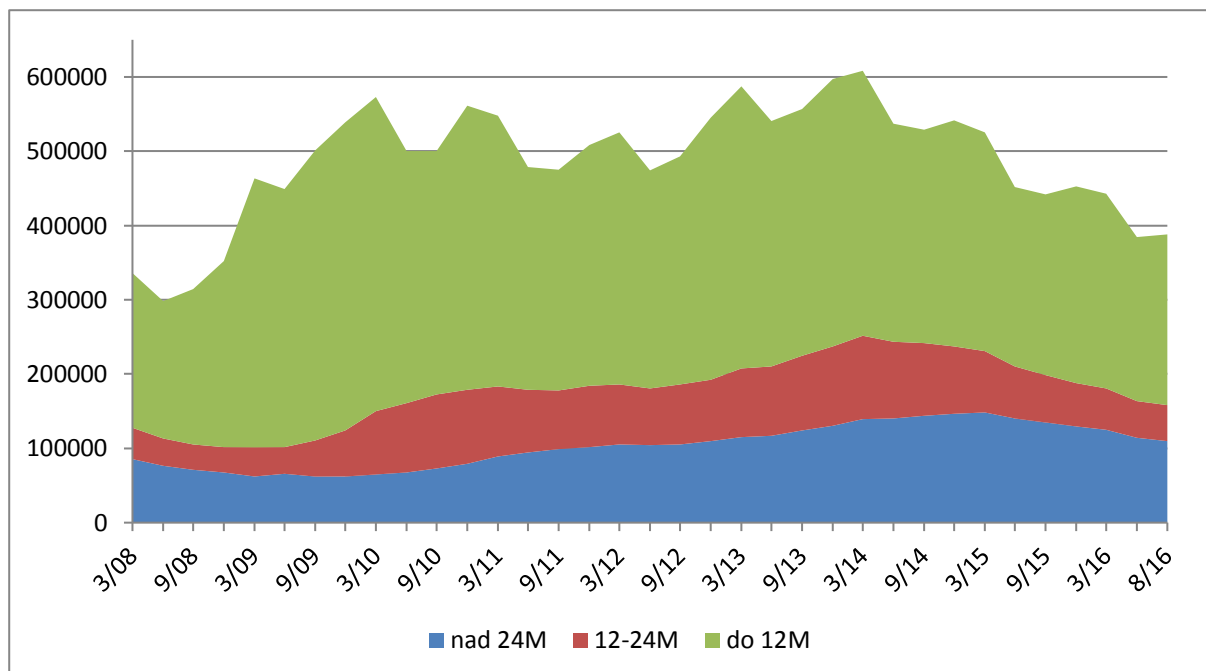


2. Dlouhodobá nezaměstnanost

2.1 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

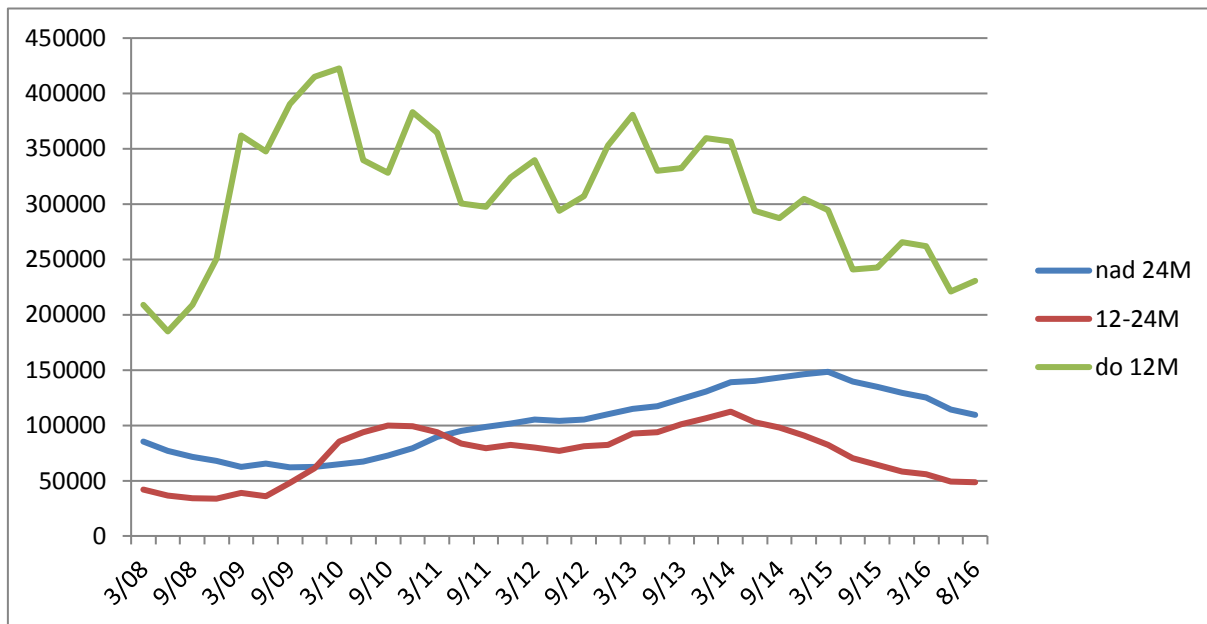
Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti byl v uplynulých letech výrazně ovlivněn dozvuky hospodářské krize. **Jak ukazuje graf č. 1 část uchazečů o zaměstnání, která ztratila práci v roce 2009, se postupně přesouvala do skupiny osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců a následně do skupiny osob nezaměstnaných déle než 24 měsíců.** Zatímco tedy v letech 2010 až 2012 se relativně stabilizoval počet uchazečů o zaměstnání, konstantě narůstal počet uchazečů o zaměstnání 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 uchazečů o zaměstnání ke štěpení skupiny uchazečů o zaměstnání 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 č. 1: Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání podle délky evidence



Graf č. 2 ukazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání dle délky evidence a to ve skupinách do 12 měsíců, 12-24 měsíců a nad 24 měsíců.

Graf č. 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence



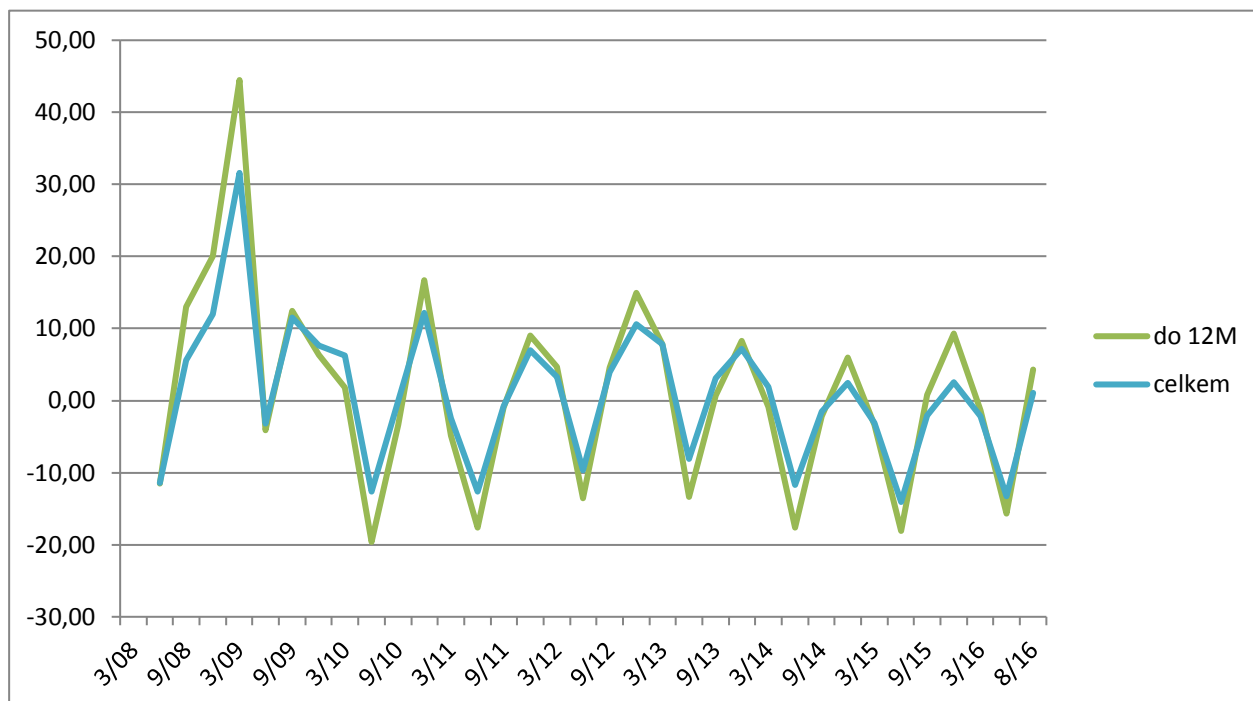
Graf č. 3 porovnává dynamiku změny v počtu uchazečů o zaměstnání a to ve vztahu celé skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) ke skupině uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 24 měsíců.

Graf č. 3: Dynamika vývoje (mezičtvrtletní nárůst/pokles počtu v %) dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání



Graf č. 4 ukazuje změnu počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných do 12 měsíců v porovnání se změnou celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 4 Dynamika vývoje (mezičtvrtletní nárůst/pokles počtu v %) uchazečů o zaměstnání – celkový počet a uchazeči o zaměstnání do 12 měsíců evidence



2.2. Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti

V 3. čtvrtletí bylo provedeno šetření na kontaktních pracovištích ÚP ČR s cílem zmapovat strukturu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, zejména s ohledem na nejvíce znevýhodněné skupiny osob. Šetření prokázalo, že ve skupině uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců je vyšší zastoupení osob, jejichž vstupu na trh práce je bráněno řadou hendikepů a jejich kumulací.

Odhad struktury dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31. 8. 2016 (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	158 142	109 504	34 577	33 166	58 085	7 441	46 479	34 343
Praha	12 552	7 259	2 428	2 122	3 043	555	3 543	1 733
SČK	15 308	10 378	2 455	3 425	5 522	763	4 550	3 530
JČK	5 374	3 519	1 215	1 215	1 854	204	1 752	1 741
PLK	5 546	3 784	766	638	2 108	208	1 883	1 842
KVK	5 413	3 929	2 095	622	2 999	271	1 618	909
ULK	21 888	15 748	6 873	2 517	11 447	1 094	5 406	3 852
LBK	6 297	4 280	1 688	863	2 405	321	1 795	1 398
KHK	5 024	3 170	1 500	765	1 880	270	1 510	1 275
PAK	4 374	2 972	1 190	565	1 609	216	1 540	1 448

Vysočina	6 835	4 899	1 456	2 057	1 599	260	2 153	2 112
JMK	20 666	14 237	4 420	5 589	6 319	1 098	5 636	4 456
OLK	10 330	7 507	2 583	2 066	3 616	517	3 306	2 169
MSK	31 430	22 970	4 935	9 586	11 975	1 414	9 398	5 940
ZLK	7 105	4 852	976	1 135	1 708	250	2 389	1 937

Odhad struktury dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31. 8. 2016 (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	158 142	69,2%	21,9%	21,0%	36,7%	4,7%	29,4%	21,7%
Praha	12 552	57,8%	19,3%	16,9%	24,2%	4,4%	28,2%	13,8%
SČK	15 308	67,8%	16,0%	22,4%	36,1%	5,0%	29,7%	23,1%
JČK	5 374	65,5%	22,6%	22,6%	34,5%	3,8%	32,6%	32,4%
PLK	5 546	68,2%	13,8%	11,5%	38,0%	3,8%	34,0%	33,2%
KVK	5 413	72,6%	38,7%	11,5%	55,4%	5,0%	29,9%	16,8%
ULK	21 888	71,9%	31,4%	11,5%	52,3%	5,0%	24,7%	17,6%
LBK	6 297	68,0%	26,8%	13,7%	38,2%	5,1%	28,5%	22,2%
KHK	5 024	63,1%	29,9%	15,2%	37,4%	5,4%	30,1%	25,4%
PAK	4 374	67,9%	27,2%	12,9%	36,8%	4,9%	35,2%	33,1%
Vysočina	6 835	71,7%	21,3%	30,1%	23,4%	3,8%	31,5%	30,9%
JMK	20 666	68,9%	21,4%	27,0%	30,6%	5,3%	27,3%	21,6%
OLK	10 330	72,7%	25,0%	20,0%	35,0%	5,0%	32,0%	21,0%
MSK	31 430	73,1%	15,7%	30,5%	38,1%	4,5%	29,9%	18,9%
ZLK	7 105	68,3%	13,7%	16,0%	24,0%	3,5%	33,6%	27,3%

Pro srovnání uvádíme, že k 31. 8. 2016 byla struktura uchazečů o zaměstnání v celé ČR dle jednotlivých sledovaných kategorií znevýhodnění následující:

Počet a podíl znevýhodněných UoZ k 31. 8. 2016 dle sledovaných kategorií								nekolidující zam.	
max. ZŠ		do 25 let		nad 55 let		OZP		počet	%
počet	%	počet	%	počet	%	počet	podíl		
115 548	29,7%	48 552	12,5%	80 469	20,7%	55 410	14,3%	45 578	11,7%

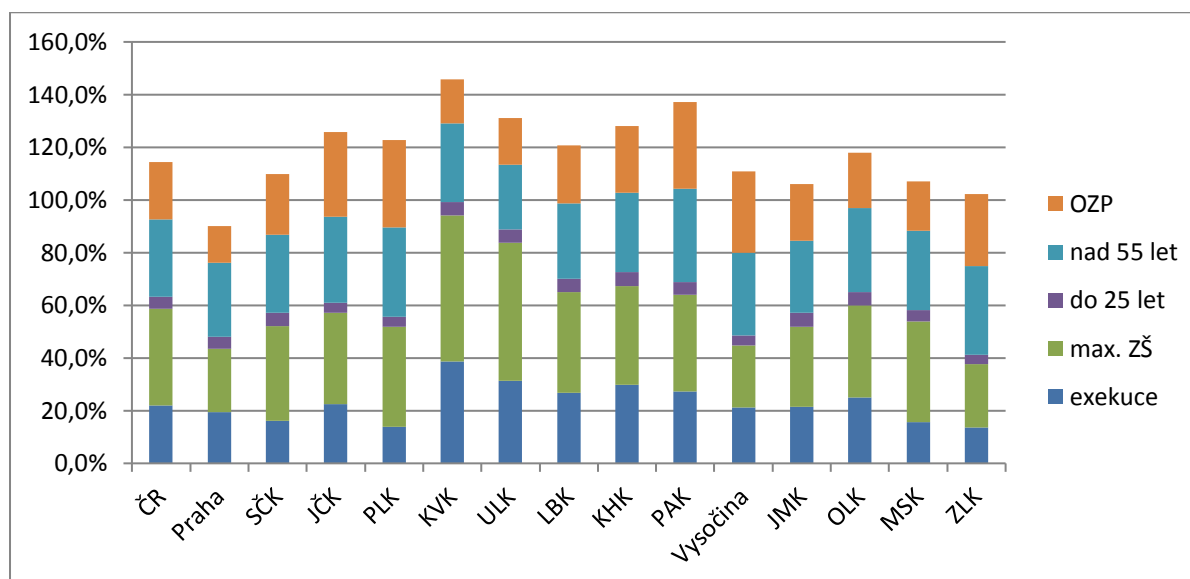
Z porovnání je zjevné, že ve skupině uchazečů o zaměstnání nezaměstnaných déle než 12 měsíců jsou významněji zastoupeny starší osoby (nad 55 let), a to o 9 p. b. proti celé skupině uchazečů o zaměstnání. Z kvalifikovaného odhadu ÚP ČR vyplývá, že 57 % osob starších 55 let je nezaměstnáno déle než 1 rok.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

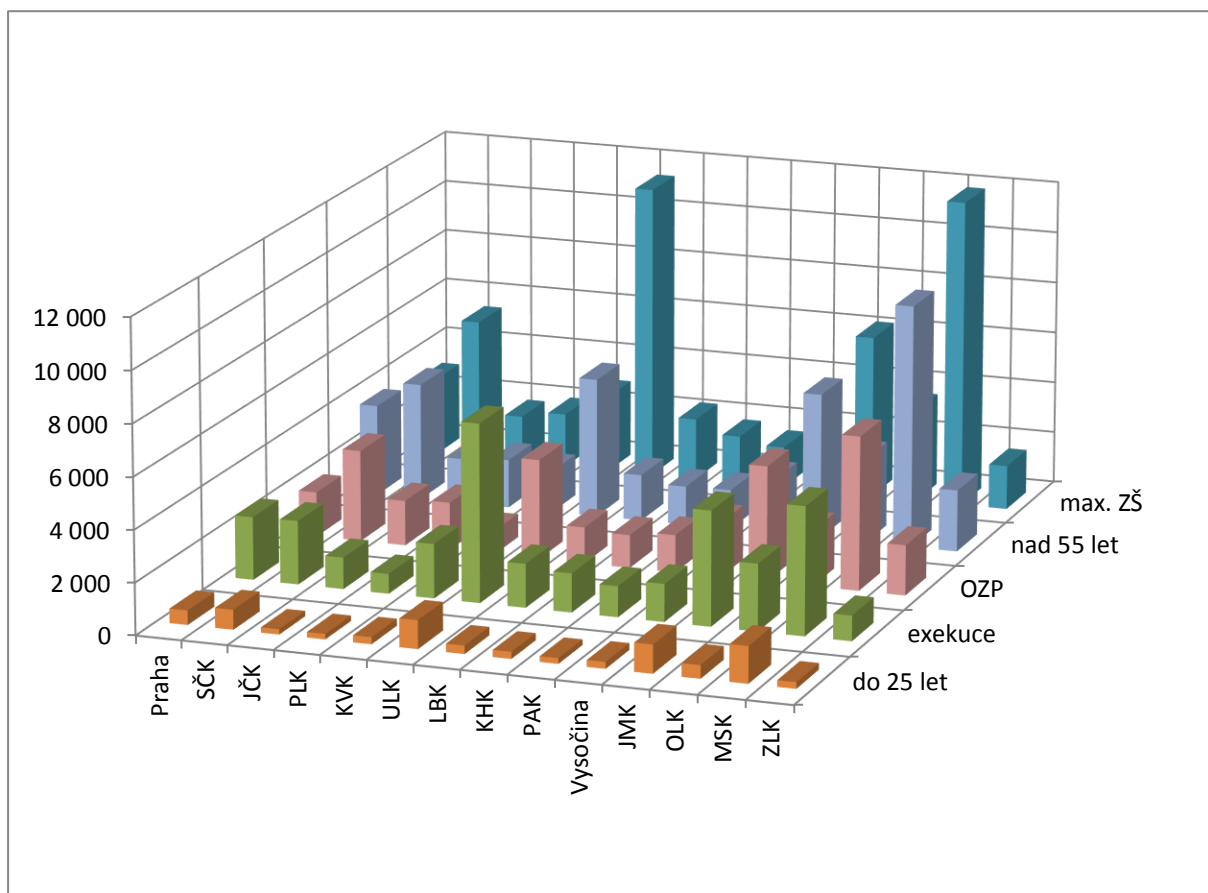
Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání jsou však významně zastoupeny osoby pracující na tzv. nekolidujícím zaměstnání, tedy osoby vykonávající výdělečnou činnost, která je kvůli svému nízkému rozsahu slučitelná s vedením dané osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě § 25, odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti). Tyto osoby tvoří kvalifikovaným odhadem 1/5 všech dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání 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 uchazeči o zaměstnání 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 č. 5: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných UoZ – součet podílů sledovaných skupin, k 31. 8. 2016



Graf č. 6: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných UoZ – počty ve sledovaných skupinách, k 31. 8. 2016



3. Vyhodnocení opatření

V červenci 2016 byl na jednání Vlády ČR i v rámci RHSD diskutován materiál „Analýza nabídky a poptávky na trhu práce“, v jehož rámci byla navržena řada opatření ke zlepšení situace na trhu práce. **Průběžné vyhodnocení jednotlivých opatření uvádíme v této části materiálu.**

3.1. Intenzifikace zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR

Popis opatření:

Intenzivní realizace zprostředkovatelských služeb ÚP ČR, tj. včasná a kvalitní reakce na poptávku zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. Zejména se jedná o organizaci cílených výběrových řízení za účelem obsazení hlášených volných pracovních míst. Výběrová řízení probíhají jak v prostorách ÚP ČR, tak i přímo v prostorách zaměstnavatelů. V obou případech za aktivní asistence zaměstnanců ÚP ČR v souvislosti s nutnou zpětnou vazbou o přístupu uchazečů o zaměstnání ve věci jejich aktivního zájmu o pracovní uplatnění na trhu práce.

Plnění opatření:

Ze strany ÚP ČR dochází k posilování spolupráce mezi útvary zprostředkování a trhu práce v oblastech organizace výběrových řízení pro zaměstnavatele, pořádání firemních dnů, seminářů a burz práce. V rámci realizovaných monitorovacích návštěv, ale také při hlášení volných pracovních míst, jsou zaměstnavatelé informováni o možnosti předvýběrových a výběrových řízení.

Ve druhém čtvrtletí 2016 bylo realizováno 1415 předvýběrových a 647 výběrových řízení.

Uchazeči o zaměstnání jsou na výběrová řízení zváni převážně prostřednictvím tzv. doporučenky, což vede k poměrně vysokému poměru zúčastněných vůči pozvaným, viz níže uvedená tabulka.

Na výběrová řízení bylo ve II. čtvrtletí 2016 pozváno **11 903 uchazečů o zaměstnání**, z toho **9 189 se jich výběrových řízení zúčastnilo a celkem 889 volných pracovních míst (VPM) bylo prostřednictvím výběrových řízení obsazeno.**

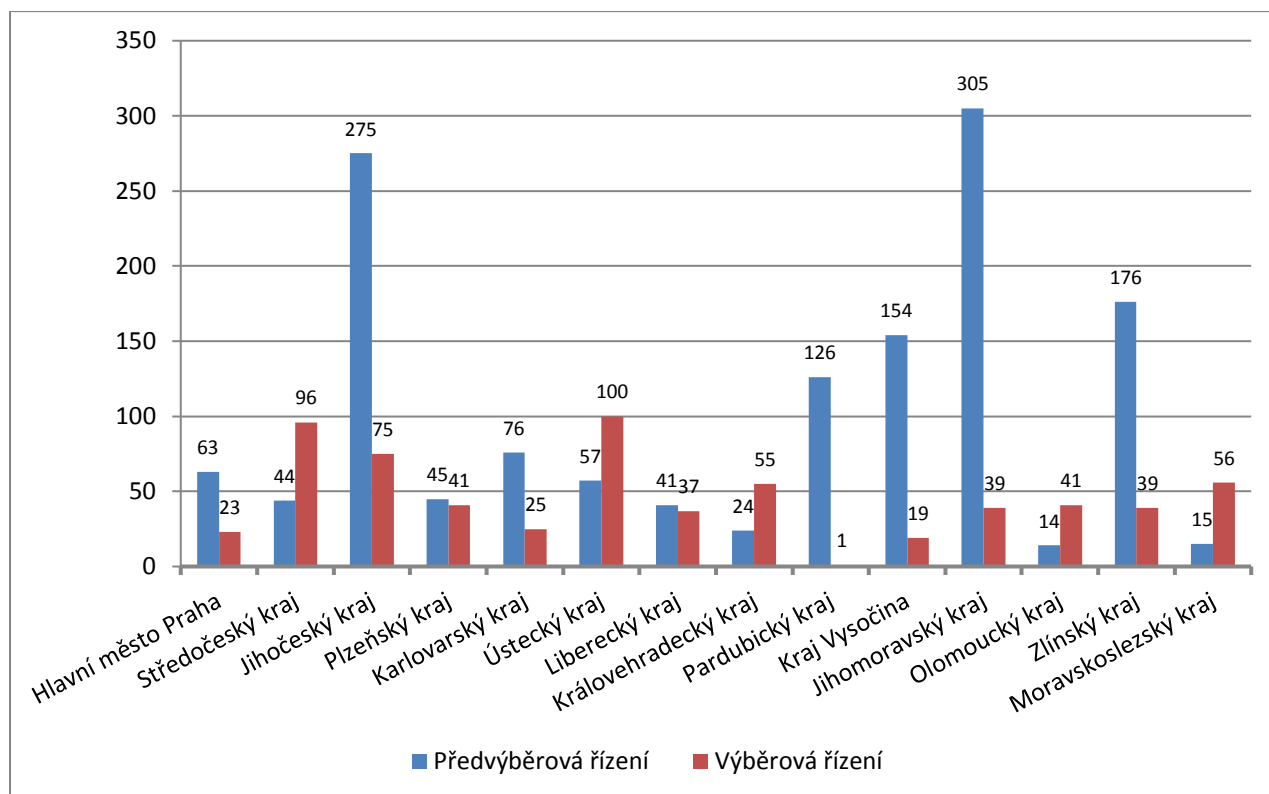
Statistika vyřazení/ukončení evidence na ÚP ČR:

V průběhu 1. poloviny roku 2016 bylo z evidence uchazečů o zaměstnání celkem vyřazeno 342 696 osob, z toho do zaměstnání odešlo 236 677 osob, tj. 69 %. Z toho bylo přímo umístěno ÚP ČR 56 327 osob, tj. 23,8 % umístěných.

Tabulka: Přehled realizovaných předvýběrových a výběrových řízení ve 2. čtvrtletí 2016

Kraj	Předvýběrová řízení	Výběrová řízení				
		Počet realizovaných	Počet pozvaných	Počet zúčastněných	Počet vybraných	Počet obsazených VPM
Hlavní město Praha	63	23	399	291	86	15
Středočeský kraj	44	96	2 098	1 569	349	178
Jihočeský kraj	275	75	851	645	186	77
Plzeňský kraj	45	41	597	489	162	57
Karlovarský kraj	76	25	539	393	81	20
Ústecký kraj	57	100	1 400	1 086	433	147
Liberecký kraj	41	37	487	332	98	32
Královhradecký kraj	24	55	743	712	179	19
Pardubický kraj	126	1	25	20	0	0
Kraj Vysočina	154	19	441	337	100	25
Jihomoravský kraj	305	39	1 494	1 073	73	5
Olomoucký kraj	14	41	1 300	1 050	295	240
Zlínský kraj	176	39	454	261	91	0
Moravskoslezský kraj	15	56	1 075	931	150	74
Celkem ČR	1 415	647	11 903	9 189	2 283	889

Graf zobrazuje počty realizovaných předvýběrových a výběrových řízení v jednotlivých krajích ve II. čtvrtletí roku 2016.



Ke zvýšení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání pobírajících nepojistné sociální dávky zejména pak dávky pomoci v hmotné nouzi přispělo v prvním pololetí roku 2016 zintenzivnění spolupráce útvarů zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek UP ČR. Její nastavení se stalo koordinované a cíleně zaměřené. **Účelem intenzivní práce s uvedenými uchazečům o zaměstnání je nabídnout jim vhodné aktivity, zejména poradenské činnosti a rekvalifikace, které zvýší jejich možnost uplatnění na trhu práce, a to i za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti.**

Do výběru jsou zařazováni zejména uchazeči o zaměstnání pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností, ztrátou pracovních návyků a uchazeči o zaměstnání, u kterých mohou vznikat pochybnosti o výši jimi přiznávaných příjmů pro účely posouzení nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi, s předpokladem jejich možné zaměstnatelnosti.

Ve 2. čtvrtletí roku 2016 se počet uchazečů o zaměstnání pobírajících alespoň jeden den v měsíci dávky pomoci hmotné nouzi **pohyboval v průměru kolem 100 tis.** **Ve 2. pololetí roku 2016 proto bude intenzita spolupráce dále prohloubena a počet uchazečů o zaměstnání pobírajících dávky hmotné nouze předaných k intenzivní péči postupně zvyšován.**

Níže uvedená tabulka zobrazuje vyhodnocení intenzivní spolupráce za období duben až srpen 2016. Z uvedených dat je patrné, že se touto spoluprací daří u vybraných uchazečů o zaměstnání pobírajících dávky v hmotné nouzi tyto osoby aktivizovat na trhu práce. V prvním sloupci je uveden počet uchazečů o zaměstnání pobírajících dávky hmotné nouze, kteří byli vytipováni pro intenzivní činnost.

	Ke konci měsíce	Nabídnu ta Re kvalifika ce	Nabídnu to vhodné zam.	Ukončení evi dence nástupem do zaměštnání				Sankce
				Celkem	Umístěn ÚP	Z toho APZ	Ostatní	
4.16	7 530	158	2 034	877	662	563	215	272
5.16	7 567	129	1 909	803	573	441	230	389
6.16	7 425	91	1 678	524	350	206	174	367
7.16	7 520	63	1 164	351	208	142	143	254
8.16	7 523	105	1 357	419	241	128	178	270

3.2 Párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

Popis opatření:

V rámci individuální práce s uchazeči o zaměstnání se nadále zaměřovat na vydávání konkrétních doporučenek do konkrétních zaměstnání tzn. kvalitní výběr vhodných uchazečů o zaměstnání, doporučovaných na hlášená VPM

Zde je také 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.

Plnění opatření:

Pro lepší sladování poptávky a nabídky na trhu práce se zaměstnanci ÚP ČR zaměřují mimo jiné na **realizaci seminářů pro zaměstnavatele, představitele obcí a měst, zástupce vzdělávacích zařízení.**

Ve druhém čtvrtletí 2016 bylo realizováno 19 miniburz a burz práce. Na miniburzy a burzy práce jsou zváni zaměstnavatelé, kteří projeví zájem o účast na podobných akcích, a především zaměstnavatelé vybraní na základě dlouhodobější spolupráce s ÚP ČR.

ÚP ČR současně využívá databáze NSP a NSK (jejich využití závisí zejména na tom, jak je charakterizován požadavek zaměstnavatele na volné pracovní místo).

Zejména široká databáze NSP prvotně slouží jako zdroj informací pro zaměstnavatele, kteří hlásí VPM, dále slouží v případě potřeby zprostředkovatelům,

aby se zorientovali v požadavcích na VPM a správně vybrali vhodné uchazeče o zaměstnání. V neposlední řadě slouží uchazečům o zaměstnání pro lepší představu, jaké jsou na VPM kladeny požadavky (informace o kvalifikačních, osobnostních, zdravotních a pracovních podmínkách, o průměrné mzdě).

Využívání NSK umožňuje zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli dlouhou dobu studovat.

3.3. Příspěvek na podporu regionální mobility

Popis opatření:

V souladu s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti připravilo MPSV návrh nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jeho pilotní ověření.

Uchazečům o zaměstnání, kteří si naleznou pracovní uplatnění mimo místo svého bydliště, je poskytován v závislosti na vzdálenosti dojížděky finanční příspěvek. Příspěvek je paušální, podpořená osoba jej může využít na úhradu jak nákladů za dopravu, tak dalších nákladů souvisejících s dojížděkou do zaměstnání (či přestěhování).

Poskytování příspěvku bylo pilotně zahájeno v dubnu 2016.

Plnění opatření:

V dubnu 2016 bylo zahájeno pilotní ověřování nového nástroje APZ „Příspěvek na podporu regionální mobility“. Působnost opatření byla postupně **rozšířena na kraj Královehradecký, Karlovarský, Ústecký, Jihomoravský, Moravskoslezský a Olomoucký.**

Podporovaným osobám je poskytován příspěvek ve výši 1 000 Kč až 3 500 Kč měsíčně a to až po dobu 12 měsíců podle vzdálenosti místa výkonu práce od místa bydliště. Příspěvek je poskytován paušálně.

Od začátku realizace pilotáže bylo podáno žadateli 299 žádostí, z toho bylo uzavřeno 98 dohod. Nejčastěji přiznávaná částka je 3500,- Kč měsíčně, po dobu 6 měsíců.

Jednou z bariér pro ještě větší využití tohoto nástroje je nízké povědomí potencionálních žadatelů o tomto příspěvku. **Ke zvýšení informovanosti o možnosti využití nástroje byly pro uchazeče o zaměstnání vytištěny informační letáky a celkově prohloubena informační a poradenská činnost směrem k cílovým skupinám.**

MPSV současně připravilo návrh na rozšíření „příspěvku na podporu regionální mobility“ na všechny kraje ČR s výjimkou hlavního města Prahy a o nový prvek, kterým je příspěvek na přestěhování. V případě, že uchazeč o zaměstnání (či zájemce o zaměstnání ohrožený ztrátou zaměstnání v důsledku hromadného propuštění) se přestěhuje za prací na vzdálenost přesahující 50 km, bude moci obdržet jednorázový paušální příspěvek ve výši 50 000 Kč. Předpokládána účinnost od 1.11.2016.

3.4. Cílené poskytování příspěvků APZ

Popis opatření:

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.

Plnění opatření:

Dle Instrukce č. 15/2014, která upravuje z pozice MPSV postup ÚP ČR při realizaci nástrojů APZ musí být nástroji APZ přednostně podporováni uchazeči o zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaní či uchazeči o zaměstnání s výraznými hendikepy na trhu práce.

Mezi hlavní nástroje APZ jsou veřejně prospěšné práce (VPP) a společensky účelná pracovní místa (SÚPM). **Od začátku roku do konce srpna bylo v rámci VPP vytvořeno celkem 17 951 pracovních míst. Celkem bylo na tento druh pracovních míst umístěno 18 496 uchazečů o zaměstnání.** Kladen je důraz zejména na umísťování osob, které jsou pro svou osobní charakteristiku dlouhodobě neuplatnitelné na nepodporovaném trhu práce a osob, které pobírají dávky hmotné nouze.

Od začátku roku do konce srpna ÚP ČR poskytl příspěvek na vyhrazení 17 920 SÚPM. Příspěvek na zřízení SÚPM byl do srpna 2016 poskytnut na vybavení 1 362 pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání.

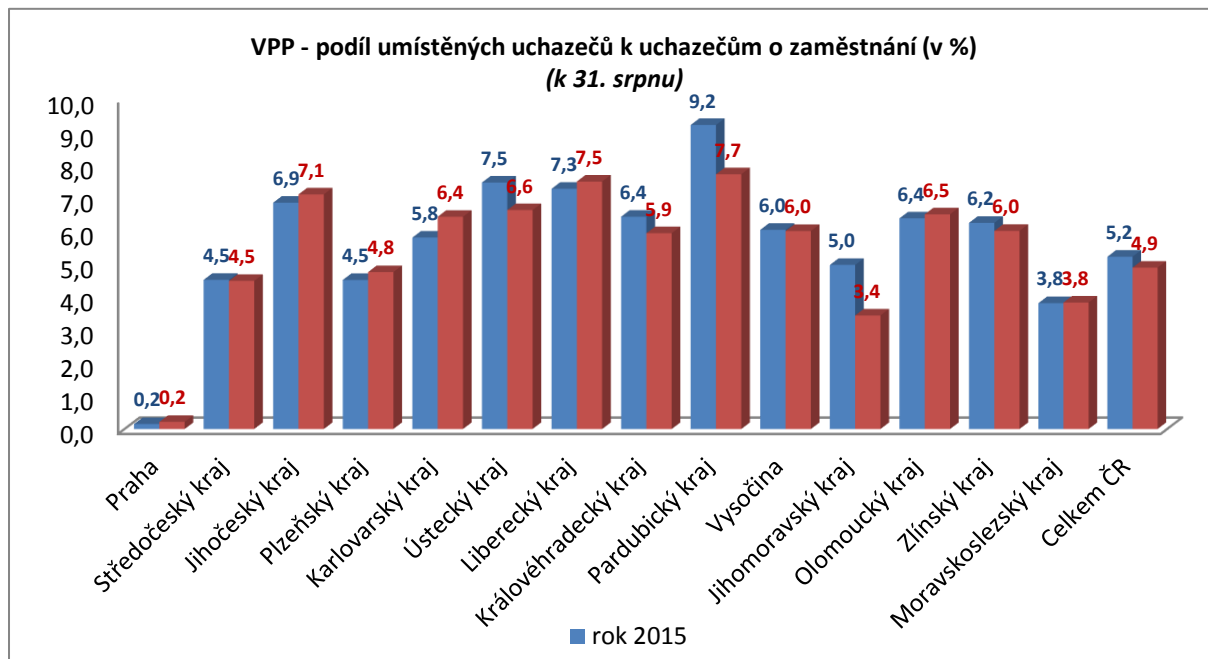
V řadě případů se také jedná o podporu tvorby pracovních míst na zkrácený pracovní úvazek. Důvodem k tomuto kroku je jednak snaha o poskytnutí podpory co nejširšímu okruhu problémově umísťitelných uchazečů o zaměstnání, tak i snaha optimalizovat podporu i pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří z různých důvodů nejsou schopni vykonávat pracovní činnost na plný úvazek.

Nástroje a opatření APZ byly v roce 2016 přednostně financovány z prostředků ESF, částečně z národních zdrojů. Ročně je vynakládáno na aktivní politiku zaměstnanosti cca 7 mld. Kč,-.

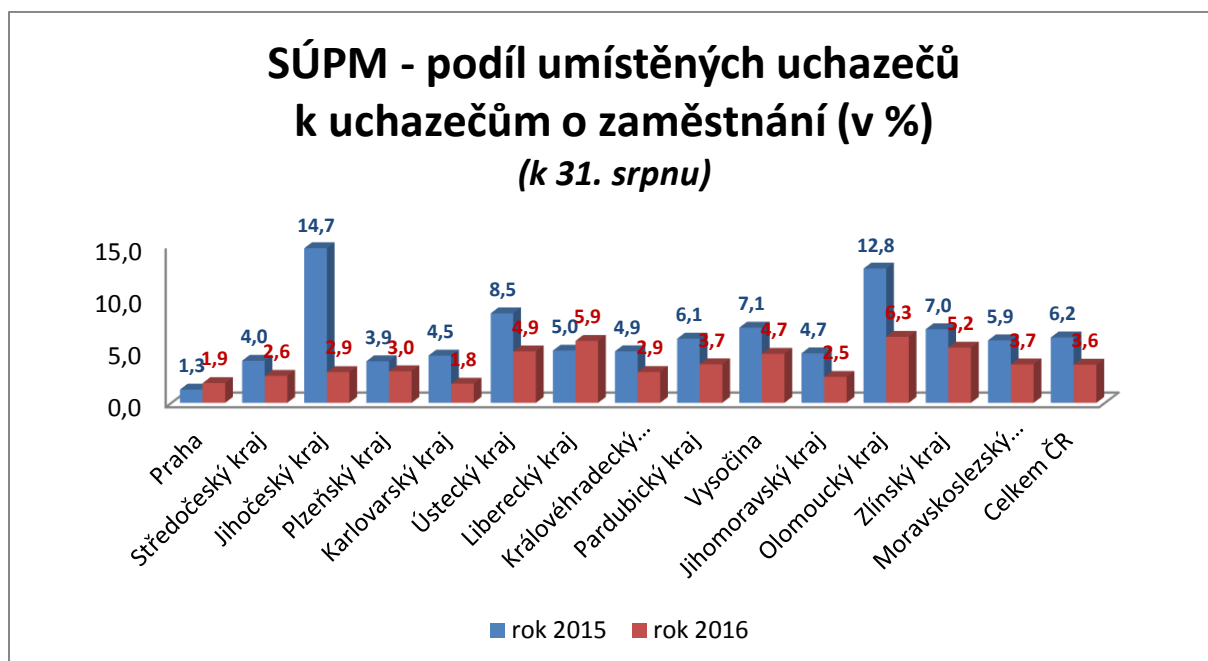
Tabulka: Skupiny – zvýšená péče

ÚP ČR k 31. 8. 2016			
CELKEM	ABS	Mezi měs.	Mezi roč.
Počet UoZ	388 474	-1,1	-13,8
Počet VPM	139 268	2,6	34,2
PNO %	5,3	-0,1	-0,9
Nové evidence	42 474	-12,0	1,7
Ukončené evidence	46 667	16,8	-1,6
Absolventi	13 677	13,3	-23,4
OZP	55 410	-0,8	-5,0
Dl. nezam.	158 048	-2,0	-22,1
UoZ nad 50 let	124 986	-1,4	-8,7
UoZ do 25 let	48 552	0,2	-20,9
VPM pro absol.	40 793	2,7	42,9
VPM pro OZP	12 560	-0,6	36,4

Graf: VPP



Graf: SÚPM



3.5. Veřejná služba

Popis opatření:

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.

Plnění opatření:

V Parlamentu ČR je aktuálně projednáván senátní návrh zákona (sněmovní tisk č. 156) na znovuoobnovení institutu veřejné služby v systému pomoci v hmotné nouzi.

Cílem návrhu je vrátit institutu veřejné služby původní smysl, a to stát se nástrojem k aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří žijí ze sociálních dávek.

Bude-li návrh schválen, v rámci zákona o pomoci v hmotné nouzi bude opět zavedeno **hodnocení možnosti zvýšit si příjem vlastní prací a motivační zvýhodnění osob vykonávajících veřejnou službu**. To znamená, že aktivním osobám bude možné dávky zvýšit a méně aktivním či neaktivním osobám zase naopak snížit. Podle návrhu má veřejnou službu nabízet osobám Úřad práce ČR, který bude moci přenést některé kompetence v souvislosti s veřejnou službou na obce, popřípadě i na jiné subjekty (např. neziskové organizace).

Bude-li návrh přijat, lze účinnost odhadnout v 1. polovině roku 2017.

3.6. Revize nekolidujícího zaměstnání

Popis opatření:

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 mohou pracovat a neztratili pracovní návyky.

MPSV připravilo řešení regulace nekolidujícího zaměstnání tak, aby byla zachována jeho funkčnost, ale zároveň došlo k eliminaci jeho negativních dopadů na zprostředkování zaměstnání.

Plnění opatření:

Podle kvalifikovaného odhadu z celkového počtu nekolidujícího zaměstnání činí cca 95 % výkon činnosti na základě dohody o provedení práce (DPP). Takovýto výkon zaměstnání poskytuje „oslabenou ochranu“. Zaměstnanci činní na základě DPP jsou účastni nemocenského pojištění jen tehdy, pokud jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč. Nekolidující zaměstnání na základě DPP bývá rovněž vykonáváno dlouhodobě, mnohdy po dobu 3 a více let. Takovýto způsob výkonu nekolidujícího zaměstnání nesměruje k vytvoření podmínek pro trvalé uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

MPSV proto navrhlo zrušení možnosti vykonávat nekolidující zaměstnání na základě DPP. Podle navrhované právní úpravy překážkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání resp. vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bude ta skutečnost, že uchazeč o zaměstnání je v právním vztahu vzniklém k výkonu činnosti na základě DPP. Nadále bude ponechána možnost částečného zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání avšak pouze na základě pracovního nebo služebního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti.

Tímto bude i nadále naplňován sledovaný cíl tohoto institutu, který slouží k zachování případně získání pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací.

Navrhovaná úprava se v současné době nachází v PSČR - Sněmovní tisk č. 911.

3.7. Zvýšení minimální mzdy

Popis opatření:

Odměna za vykonanou práci je primárním zdrojem motivace k akceptaci zaměstnání. V souladu s programovým prohlášením vlády proto po projednání se sociálními partnery bude vláda pokračovat v přibližování úrovně minimální mzdy vytčené hranici 40 % průměrné mzdy. Zvyšování minimální mzdy bude prováděno v závislosti na udržení konkurenceschopnosti českého hospodářství.

Plnění opatření:

Návrh novely nařízení č. 567/2006 Sb. byl zařazen na jednání schůze vlády dne 21. září 2016, která jeho projednávání odložila; Vláda se bude návrhem zabývat na jednání schůze dne **5. října 2016**.

Návrh obsahuje:

- Zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy z 9 900 Kč na 11 000 Kč za současného zvýšení hodinové sazby minimální mzdy 58,70 Kč na 66 Kč. Minimální mzda tak dle předpokladů bude v roce 2017 činit 38,2 % průměrné mzdy. Míra navýšení úrovně minimální mzdy představuje kompromis mezi stanovisky zástupců sociálních partnerů vyjádřenými na 130. Plenární schůzi RHSD ČR.
- Valorizaci nejnižších úrovní zaručené mzdy
- Zrušení nižší sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy u poživatelů invalidních důchodů.
-

Dopad výše uvedeného zrušení nižší sazby minimální mzdy a nejnižší úrovní zaručené mzdy u poživatelů invalidních důchodů bude kompenzován zvýšením příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Navrhovaná účinnost změn je od 1. 1. 2017

3.8. Revize dávkového systému – jeho provázání s oblastí zaměstnanosti

Popis opatření:

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.

Plnění opatření:

Obecně k působení dávek na motivaci pracovní síly akceptovat zaměstnání jako základní zdroj příjmu namísto závislosti na příjmu sociálním:

- Úprava dávkového systému ve smyslu zvýšení motivace příjemce dávek akceptovat zaměstnání je významně ovlivněna velkou blízkostí celkové sumy sociálních dávek a minimální mzdy, popřípadě průměrného hrubého výdělku v ČR. V původních zemích EU je tento problém minimální. Častým případem je, že již ztráta jednoho příjmu v domácnosti katapultuje domácnost do stavu hmotné nouze.
- Mzdová hladina v ČR v segmentu nízkých výdělků (zhruba třetina všech výdělků) neumožňuje domácnostem pokrýt náklady na živobytí a bydlení a z toho vyplývá potřeba sociálních dávek. Celý problém umocňuje fenomén práce na černo na trhu práce.
- Celkovou výši dávek v domácnosti ovlivňuje zejména nastavení dávek na bydlení, které jsou-li využívány současně, umožňují příjemci hradit jeho celé odůvodněné náklady na bydlení.¹ Konstrukce dávek přitom odráží

¹ S nastavením horních limitů uznatelných nákladů.

skutečnost, že podpora bydlení je dosud v ČR realizována v zásadě jen prostřednictvím dávkové podpory, a to při neexistenci (rozvinutého) sektoru sociálního bydlení. Ukazuje se přitom, že (jen) dávková podpora bydlení není efektivní a má své limity (viz návrh zákona o sociálním bydlení).

- Úpravy dávkové podpory v ČR dále významně limituje rovněž omezená dostupnost poptávaných veřejných služeb² a sociální práce.

Konkrétní aktuální úpravy právních předpisů v oblasti dávkového systému

Dávky pomoci v hmotné nouzi

a) Novela zákona o pomoci v hmotné nouzi v souvislosti s udělováním souhlasu obcí pro poskytování doplatku na bydlení do ubytoven (sněmovní tisk č. 783)

Specifikuje, kdy ve zřetele hodných případech lze doplatek na bydlení do nestandardních forem bydlení (ubytoven) přiznat:

- Klient musí mít primárně v obci středisko zájmu (tj. například práce, včetně jejího hledání, rodina či jiná vazba);
- Není jiné dostupné standardní přiměřené bydlení;
- Klient musí být aktivní a musí spolupracovat s ÚP ČR na vyřešení své situace v oblasti bydlení v rámci opatření navržených v motivačním plánu.
- Není-li výše uvedené splněno, nejde o případ hodný zvláštního zřetele a podle navržené novely dávka do ubytovny nebude přiznána.

Novela limituje výši úhrady v ubytovnách ze současných 90 % na max. výši 80 % normativních nákladů na bydlení a počítá s možností obcí vyjádřit se k žádosti klienta o dávku do ubytovny, s kterou se ÚP ČR v rámci rozhodování o nároku musí vypořádat.

Tisk byl projednán ve 2. čtení v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR a bude zařazen k projednání ve 3. čtení.

b) Metodika k minimálním standardům rozsahu sociální práce na Úřadu práce ČR v kontextu zákona o pomoci v hmotné nouzi:

Metodika vymezí formou ministerské normativní instrukce standard minimálního rozsahu sociální práce na ÚP ČR pro účely poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi. Zaměřuje se především na podmínky a postupy pracovníků v systému dávek, které slouží pro účely řešení hmotné nouze jako situačně i individuálně podmíněné nepříznivé sociální situace, a zároveň i pro účely posuzování a ověřování nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi v kontextu sociální práce s klientem. Hlavním cílem sociální práce v rámci aplikace zákona o pomoci v hmotné nouzi je snížení rizika závislosti příjemců na poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi a jejich integrace do běžného života.

Normativní instrukce je finalizována a bude vydána na podzim 2016.

Dávky státní sociální podpory

Novela zákona o státní sociální podpoře v souvislosti se zvýšením flexibility čerpání rodičovského příspěvku a podporou sladění pracovního a rodinného života (sněmovní tisk č. 854), která mimo jiné ruší:

² Nejen sociálních služeb, ale i v širším smyslu, např. služeb péče o děti.

- současné omezení horní hranice měsíční výše rodičovského příspěvku a umožňuje čerpat dávku až do výše peněžitě pomoci v mateřství rodiče;
- podmínku sledování docházky dítěte do předškolních zařízení.

Výše uvedené umožní rodičům, zejména matkám, dřívější návrat do zaměstnání, což ocení i firmy.

Tisk je projednáván v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v 1. čtení.

Nová dávka na bydlení

V rámci návrhu zákona o sociálním bydlení je navrhována nová úprava dávkové podpory bydlení. Nová dávka nahradí obě současné, čímž dojde ke zjednodušení systému, a zároveň obsahuje parametry k větší adresnosti (např. testování aktivity, majetku a pohledávek žadatele, důraz na faktickou kvalitu bytu, do kterého je dávka žádána apod.)

3.9. Exekuce

Popis opatření:

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.

Plnění opatření:

Ministerstvo spravedlnosti připravilo dvě novely insolvenčního zákona a novelu exekučního řádu. Tyto novely by měly pomoci nastavit férovější legislativní prostředí **pro osobní bankrot** a zbaví trh nesolidních komerčních subjektů slibujících snadné oddlužení. Na oddlužení budou díky novele insolvenčního zákona moci za určitých podmínek dosáhnout i ti, kteří momentálně nemohou. Oddlužení by mělo udržet dlužníka v práci a je pro něho nadějí, že se mu podaří řešit složitou životní situaci. Zvýší se mu tak motivace mít, a udržet si legální práci.

3.10. Podpora flexibilních forem organizace práce

Popis opatření:

Odstraňování bariér (objektivních i subjektivních) bránících využívání flexibilních organizací práce, které svojí povahou nebudou překerními zaměstnáními.

Plnění opatření:

Poměr zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti v ČR v posledních dvou letech se stabilně drží kolem 6,5 %, v případě žen 10,5 %. U žen došlo v 1 čtvrtletí roku 2016 k mírnému nárůstu a to na 10,8 % oproti 10,3 % ve stejném období loňského roku. Průměr EU se však v celkové zaměstnanosti pohybuje kolem 20,5 %, v případě žen kolem 33 %.

V rámci resortu MPSV je aktuálně připravována Koncepce rodinné politiky, jejíž součástí jsou návrhy opatření k podpoře flexibilních organizací práce. Jejich vytváření je rovněž podporováno v rámci projektů OP Zaměstnanost financovaných z IP 1.2. Vytváření zkrácených pracovních úvazků pro uchazeče

o zaměstnání je rovněž podporováno v rámci nástrojů APZ (zaměstnavatel obdrží vyšší příspěvek v případě, že na 1 pracovním místě zaměstná 2 osoby se zkráceným úvazkem).

MPSV připravilo novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, kterou vláda ČR schválila usnesením č. 717/2016 a která byla zaslána PS PČR (sněmovní tisk 903). Novela mimo jiné obsahuje úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking). Zpřesňuje podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, umožňuje dohodu o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem, z čehož vyplývají důsledky zejména v podobě neuplatnění některých osobních překážek v práci, náhrady mzdy nebo platu. V souladu s Rámcovou dohodou, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni, se upravuje práce na dálku (teleworking).

3.11. Agenturní zaměstnávání

Popis opatření:

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

Plnění opatření:

Vládou ČR projednán a schválen návrh novely zákona o zaměstnanosti, který obsahuje:

- 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 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, 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.

Podrobnější informace viz část 4 tohoto materiálu.

3.12. Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky

Popis opatření:

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 možné bariéry při vstupu na trh práce ze strany pracovní síly.

Plnění opatření:

Od února tohoto roku je v účinnosti Směrnice generální ředitelky ÚP ČR č. 2/2016, která stanovuje pravidla spolupráce útvaru zaměstnanosti a útvaru dávek pomoci v hmotné nouzi. Na základě této směrnice vytipovávají pracovníci agendy pomoci v hmotné nouzi příjemce těchto dávek (zejména ty dlouhodobé, nebo s podezřením na nelegální zaměstnání apod.), kterým je v rámci agendy zaměstnanosti věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako např. veřejně prospěšné práce).

Viz také opatření 3.1.

3.13. Kariérové poradenství

Popis opatření:

V rámci individualizované práce s klienty ÚP ČR budou posíleny útvary informačních a poradenských středisek s cílem zintenzivnit činnost ÚP ČR v oblasti kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání s cílem směřovat volnou (a potenciální) pracovní sílu do těch oblastí národního hospodářství, kde je citelný nedostatek vhodných a kvalifikovaných pracovní síly.

Plnění opatření:

Poradenské aktivity ÚP ČR jsou zabezpečovány jak interně speciálními poradci - zaměstnanci ÚP ČR, tak externě, a to prostřednictvím nákupu poradenských služeb, přičemž převažuje poradenství interně zajišťované ÚP ČR. Významnou součástí skupinových poradenských programů jsou **Job Cluby**, které představují ucelený aktivizační poradenský program. V 1. pololetí 2016 bylo v rámci interního poradenství realizováno 4 604 akcí pro 134 010 účastníků, externích akcí bylo 209 pro 2 910 účastníků. Job Cluby – 152 akcí pro 1455 účastníků s počtem 1232 úspěšných absolventů.

Tabulka: Počty účastníků poradenství k 30. 6. 2016:

Interní	Počet akcí	Počet účastníků/ klientů
Informační a poradenská střediska (IPS)		
Skupinové akce pro školy	2 691	55 329
Akce pro UoZ	1 324	13 933
Další poradenské aktivity		
skupinové informační schůzky	2 981	54 778
Individuální poradenství	-	63 872
Bilanční diagnostika	-	84
Skupinové poradenství v rámci RIP	64	633
Individuální poradenství v rámci RIP	-	710
Akce ÚP – prezentace IPS na veletrzích, burzy práce, apod.	235	-

Externí	Počet akcí	Počet účastníků/ klientů
Skupinové poradenské aktivity	209	2149
Individuální poradenství zajišťované prostřednictvím nákupu služeb	-	468
Bilanční diagnostika	-	293

Job Cluby	Počet akcí	Počet účastníků/ klientů	úspěšných absolventů
	152	1 455	1 232

3.14. Rekvalifikace

Popis opatření:

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 opatření.

Plnění opatření:

Rekvalifikace se svým zaměřením průběžně přizpůsobují požadavkům trhu práce a strukture volných pracovních míst. S ohledem na nabídku volných pracovních míst v jednotlivých regionech jsou přednostně podporované rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace směřující ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Na základě poptávky zaměstnavatelů a zájmu uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání o konkrétní rekvalifikace byly nejčastěji realizovány rekvalifikační kurzy:

- kurzy pro získání svářečských, strojnických a jiných odborných průkazů,
- kurzy se zaměřením na získání základních a specializovaných PC dovedností,
- kurzy účetnictví a kurzy pro pracovníky v sociálních službách.
- pro získání řidičských průkazů (od sk. C) včetně průkazů profesní způsobilosti,

Od ledna do srpna 2016 bylo do rekvalifikace **zařazeno 14 831 osob, tj. cca 4% z celkového počtu evidovaných osob k danému datu** (ve stejném období roku

2015 tento počet tvořil cca 6 %). **Počet účastníků zvolené rekvalifikace**, tj. rekvalifikace, kdy si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání sám vybírá rekvalifikační kurz a rekvalifikační zařízení, a žádá ÚP ČR o schválení a úhradu zvolené rekvalifikace, **tvořil z celkového počtu účastníků rekvalifikace v uvedeném období 45%** (v roce 2015 cca 47%).

Snížení počtu účastníků rekvalifikace je dáno nižším počtem nezaměstnaných v evidenci ÚP ČR a související vhodností zařazení uchazeče o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu.

Nejpočetnější skupinou v rekvalifikaci jsou dlouhodobě uchazeči/zájemci o zaměstnání ve věku 35 – 39 let, 40 – 44 let a 22 – 29 let. Z hlediska vzdělání se jedná o osoby se SOV (s vyučením), ÚSO s maturitou (bez vyučení) a osoby se základním vzděláním.

Tabulka: Statistika rekvalifikací za období leden až srpen r. 2015 a r. 2016:

Rekvalifikace (leden - srpen)	2015		2016	
	Zvolená	Zabezpečená	Zvolená	Zabezpečená
kraj/typ				
Praha	2 108	287	1 032	257
Středočeský kraj	1 014	1 214	520	955
Jihočeský kraj	848	670	331	701
Plzeňský kraj	351	976	207	564
Karlovarský kraj	459	493	256	198
Ústecký kraj	1 124	696	578	308
Liberecký kraj	722	866	373	445
Královéhradecký kraj	359	500	86	204
Pardubický kraj	224	778	230	109
Kraj Vysočina	749	854	687	22
Jihomoravský kraj	1 074	2 190	575	1 055
Olomoucký kraj	530	880	611	6
Zlínský kraj	1 216	582	502	1 026
Moravskoslezský kraj	1 972	3 212	688	2 305
Celkem ČR	12 750	14 198	6 676	8 155

Z úrovně MPSV je zároveň připravován projekt „Kvasar“, jehož smyslem je, ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů, navrhnout revizi systému rekvalifikací, a to mj. tak, aby lépe reagovaly na potřeby trhu práce a uplatnění uchazečů o zaměstnání, např. **dostatečným podílem praxe v průběhu rekvalifikací** nebo díky **prostřednictvím modularizace rekvalifikací tak, aby byly schopny reflektovat již naučené dovednosti a rekvalifikovaná osoba mohla být vzdělávána pouze v těch částech, které skutečně potřebuje.**

3.15. Predikce trhu práce

Popis opatření:

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 struktury. Využito bude již realizovaných kroků (projekt PŘEKVAP)

Plnění opatření:

MPSV připravilo projekt Predikce trhu práce (KOMPAS) jehož cílem je vytvoření systému komplexních predikcí vývoje trhu práce a jeho potřeb, včetně potřeb kvalifikačních. Projekt navazuje na projekt Předvídání kvalifikačních potřeb (Překvap). Předmětem projektu je vytvoření udržitelného systému spolehlivých predikcí a monitoringu trhu práce, který bude propojovat národní a regionální úroveň a jehož výsledky budou reflektovat podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje. V rámci projektu bude zdokonalen predikční model předvídání potřeb trhu práce, a to jak pro národní úroveň, tak pro úroveň regionů. Vytvořeno bude v rámci MPSV predikční pracoviště. Do projektu budou významně zapojeni rovněž partneři, zejména na regionální úrovni – kraje či teritoriální pakty zaměstnanosti.

Projektový záměr byl schválen monitorovacím výborem i příslušným programovým partnerstvím OP Z. Realizace projektu bude zahájena v závěru roku 2016/počátkem 2017.

3.16. Spolupráce na trhu práce

Popis opatření:

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.

Plnění opatření:

Základním prvkem spolupráce na trhu **práce jsou poradní sbory ÚP ČR** zřizované na základě odst. 2 §7 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Organizaci poradních sborů v rámci ÚP ČR upravuje směrnice GŘ č. 6/2014 a to jak na úrovni krajských poboček ÚP ČR, tak na úrovni vybraných kontaktních pracovišť ÚP ČR. Poradní sbory svou činností zabezpečují spolupráci na trhu práce mezi ÚP ČR, zaměstnavateli, odborovými organizacemi, družstevními orgány, městskými a obecními úřady, zaměstnavatelskými svazy, hospodářskou komorou a dalšími organizacemi a institucemi. Koordinují tak uplatňování státní politiky zaměstnanosti ve svém obvodu, vyjadřují se zejména ke zřízení společensky účelných pracovních míst, k vytváření míst pro veřejně prospěšné práce, k veřejné službě a k dalším opatřením aktivní politiky zaměstnanosti, k programům strukturálních a organizačních změn, k programům rekvalifikace a k organizaci poradenské činnosti.

V rámci OPZ byla s cílem podpořit regionální spolupráci na trhu práce při podpoře zaměstnanosti znevýhodněných skupin vyhlášena výzva č. 55 v rámci IP 1.1 zaměřená na podporu aktivit teritoriálních paktů zaměstnanosti v práci s cílovými skupinami, alokace: 98 mil. Kč.

Tabulka: Poradní sbory 2016

Kraj	I. Q 2015	II. Q 2015	III. Q 2015	IV. Q 2015	I. Q 2016	II. Q 2016
Hlavní město Praha	0	1	0	1	1	0
Středočeský kraj	1	11	1	0	1	12
Jihočeský kraj	2	4	0	6	1	5
Plzeňský kraj	5	4	2	5	5	3
Karlovarský kraj	2	2	3	2	0	2
Ústecký kraj	6	3	1	3	7	2
Liberecký kraj	1	3	1	2	0	3
Královehradecký kraj	4	3	2	4	3	2
Pardubický kraj	1	4	0	3	2	5
Kraj Vysočina	2	3	0	4	1	4
Jihomoravský kraj	3	3	1	5	5	2
Olomoucký kraj	2	4	2	2	3	4
Zlínský kraj	0	3	1	4	0	3
Moravskoslezský kraj	0	3	0	5	3	3
Celkem ČR	29	51	14	46	32	50

4. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

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.**

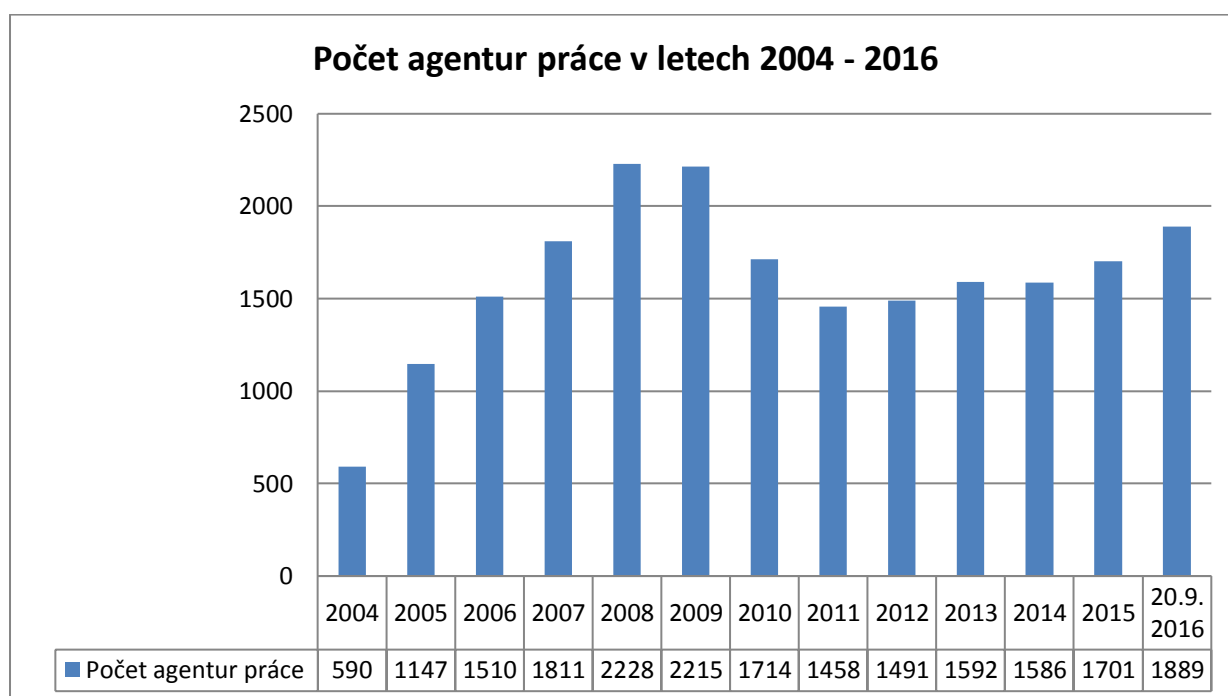
V současnosti lze proto nejvíce hovořit o nutnosti eliminovat stěžejní problémy, které jsou spojeny zejména s tzv. agenturním zaměstnáváním

- **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.

Geneze zprostředkovatelské činnosti agentur práce

Za počátek zprostředkovatelské činnosti agentur práce tak lze rok 2004, kdy nabyl účinnosti zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. 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.



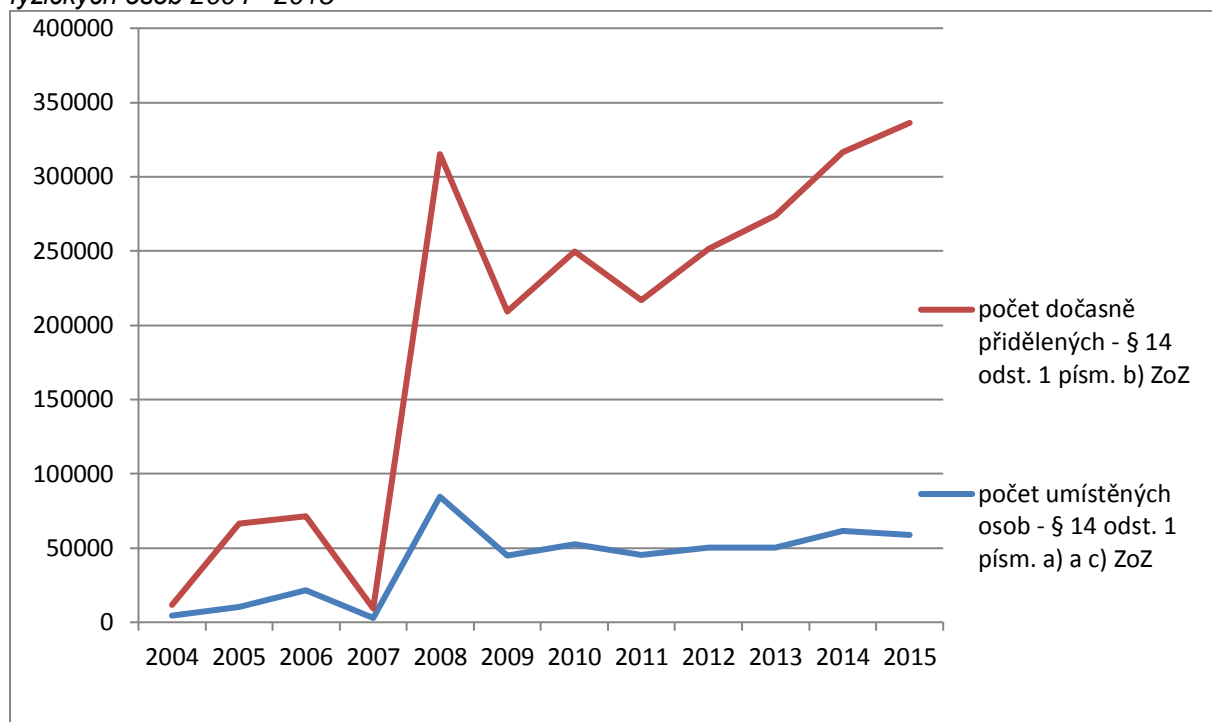
Pokles v letech 2009-2011 byl ovlivněn několika faktory.

- 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., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů).

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.

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



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 České republiky, 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.

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.

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 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, 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.

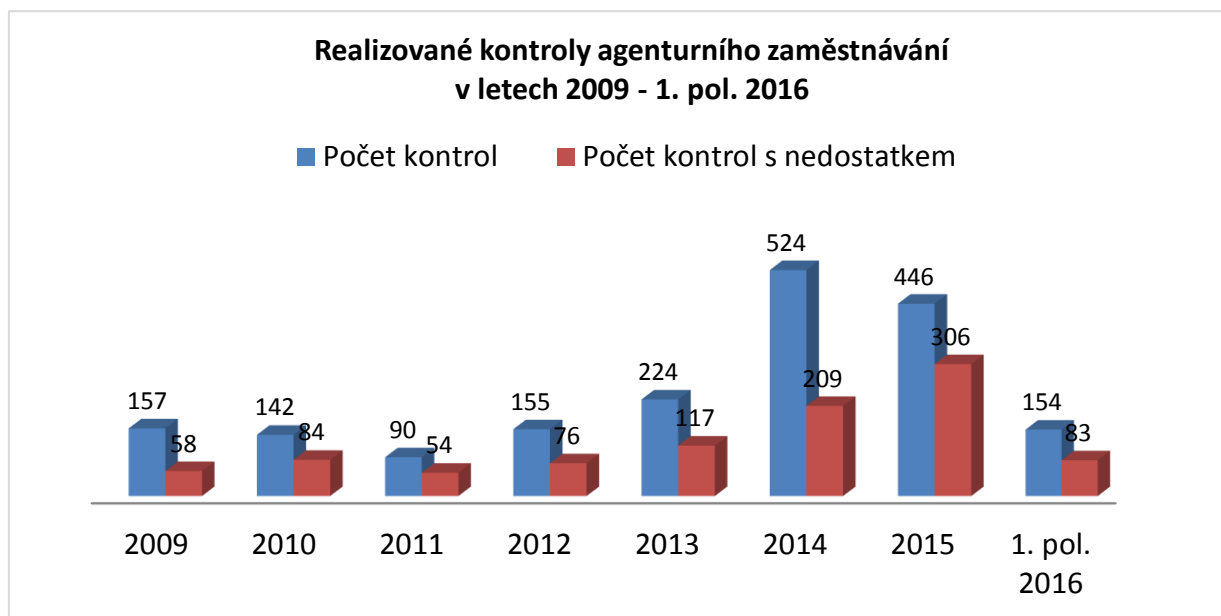
Kontrolní činnost na úseku agenturního zaměstnávání

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 občanského zákoníku. 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.



5. Projekty pracovní migrace z Ukrajiny

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

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 uchazečů. 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 ukrajinští 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.