



TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Zabránění vzniku dlouhodobé
nezaměstnanosti a nové uplatnění na trhu
práce v důsledku technologických změn
pro znevýhodněné skupiny zaměstnanců

AUTORSKÝ TÝM:

Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D. (TREXIMA, spol. s r.o.)

Ing. Markéta Nesrstová (TREXIMA, spol. s r.o.)

Obsah

Seznam obrázků.....	4
Seznam tabulek.....	5
Úvod.....	6
1 Dlouhodobá nezaměstnanost	8
1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost podle úrovně vzdělání.....	12
1.2 Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných.....	16
1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů ČR	19
1.4 Mezinárodní srovnání.....	21
2 Vliv robotizace a digitalizace na dlouhodobou nezaměstnanost.....	24
2.1 Pozice ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností v důsledku technologických změn	25
2.1.1. Mzdová úroveň	34
3 Nové uplatnění na trhu práce v důsledku technologických změn	38
3.1 Vzdělávání zaměstnanců	40
3.2 Aktivizace	43
3.3 Rekvalifikace	45
Závěr.....	47
Zdroje	51
Příloha 1 – Obrázková část	52
Příloha 2 – Věková struktura vybraných profesí	53
Příloha 3 – Tabulková část.....	59
Příloha 4 – Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	72

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1.1: Vývoj podílu počtu dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných celkem v letech 2014–2017.....</i>	<i>9</i>
<i>Obrázek 1.2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti a míry dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých čtvrtletích let 2016 a 2017.....</i>	<i>10</i>
<i>Obrázek 1.3: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle pohlaví v roce 2017</i>	<i>11</i>
<i>Obrázek 1.4: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti v roce 2017</i>	<i>11</i>
<i>Obrázek 1.5: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných, nezaměstnaných a pracovní síly podle úrovně vzdělání v roce 2017</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 1.6: Podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2017</i>	<i>14</i>
<i>Obrázek 1.7: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání v roce 2017.....</i>	<i>15</i>
<i>Obrázek 1.8: Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných, nezaměstnaných a pracovní síly v roce 2017.....</i>	<i>17</i>
<i>Obrázek 1.9: Podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných podle věku v roce 2017.....</i>	<i>18</i>
<i>Obrázek 1.10: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle věku v roce 2017</i>	<i>19</i>
<i>Obrázek 1.11: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti a podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných v jednotlivých krajích ČR v roce 2017</i>	<i>20</i>
<i>Obrázek 1.12: Podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ve vybraných zemích v roce 2017.....</i>	<i>23</i>
<i>Obrázek 2.1: Struktura vybraných zaměstnání s očekávaným znevýhodněním digitalizací, robotizací a automatizací podle pohlaví</i>	<i>27</i>
<i>Obrázek 2.2: Struktura vybraných zaměstnání s očekávaným znevýhodněním digitalizací, robotizací a automatizací podle vzdělání.....</i>	<i>28</i>
<i>Obrázek 2.3: Vzdělanostní struktura vybraných zaměstnanců s očekávaným znevýhodněním digitalizací, robotizací a automatizací podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO.....</i>	<i>29</i>
<i>Obrázek 2.4: Typické sekce CZ-NACE pro vybraná povolání.....</i>	<i>30</i>
<i>Obrázek 2.5: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2017</i>	<i>32</i>
<i>Obrázek 2.6: Mzdová úroveň vybraných pozic ze 4. hlavní třídy CZ-ISCO v roce 2017.....</i>	<i>34</i>
<i>Obrázek 2.7: Mzdová úroveň vybraných pozic ze 7. hlavní třídy CZ-ISCO v roce 2017.....</i>	<i>35</i>
<i>Obrázek 2.8: Mzdová úroveň vybraných pozic z 8. hlavní třídy CZ-ISCO v roce 2017</i>	<i>36</i>
<i>Obrázek 2.9: Mzdová úroveň vybraných pozic z 9. hlavní třídy CZ-ISCO v roce 2017</i>	<i>37</i>
<i>Obrázek 3.1: Podíl firem podle důvodů pro neposkytování vzdělávání nebo více vzdělávání zaměstnanců, 2015</i>	<i>41</i>
<i>Obrázek 3.2: Podíl firem, které vynaložily finance na vzdělávání zaměstnanců, a firem plánujících vzdělávání a jeho financování předem podle velikosti firmy, 2015.....</i>	<i>42</i>
<i>Obrázek 3.3: Podíl firem spolupracujících se školami podle typu škol, 2015</i>	<i>44</i>
<i>Obrázek 3.4: Podíl firem spolupracujících se školami podle typu škol a velikosti firmy, 2015</i>	<i>44</i>
<i>Obrázek 3.5: Veřejné výdaje na politiku zaměstnanosti ve vybraných zemích v % HDP, 2016.....</i>	<i>46</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1.1: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky podle pohlaví v roce 2017</i>	<i>21</i>
<i>Tabulka 1.2: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti a podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ve vybraných zemích v roce 2017</i>	<i>22</i>
<i>Tabulka 2.1: Vybraná zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO s očekávaným ohrožením digitalizací, robotizací a automatizací</i>	<i>26</i>

Úvod

V současné době je věnována zvýšená pozornost dopadům automatizace a digitalizace na národní hospodářství. Tato studie je zaměřena na to, jak **předejít vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti hrozící znevýhodněným skupinám zaměstnanců právě v důsledku technologických změn**. Mezi zmíněné znevýhodněné skupiny mohou patřit například **starší zaměstnanci** nebo **manuální** či **nekvalifikovaní** pracovníci, pro které může být velmi složité přizpůsobit se a reagovat tak na změny jejich pracovní náplně způsobené zaváděním nových technologií. Těmto zaměstnancům potom hrozí, že budou zůstávat dlouhodobě mimo trh práce. **Rozšiřování dlouhodobé nezaměstnanosti** by však mělo velmi **negativní společenské následky**. Lidé, kteří jsou dlouhodobě mimo trh práce, mohou ztrácet základní pracovní návyky a kontakt s běžným společenským životem. Potom může být návrat na pracovní trh velmi obtížný a hrozí úplná ztráta zájmu pracovat.

Současná situace na českém trhu práce lze popsat v několika číslech: počet **ekonomicky aktivních** obyvatel (pracovní síla) byl v roce 2017 necelých **5,4 milionů osob**, počet **nezaměstnaných** osob dosahoval téměř **156 tisíc** a počet **dlouhodobě nezaměstnaných, tedy nezaměstnaných 1 rok a déle**, činil něco přes **54 tisíc osob**. Dalším ukazatelem je obecná míra nezaměstnanosti, která podle definice Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve výběrovém šetření pracovních sil (dále jen VŠPS). V roce 2017 **obecná míra nezaměstnanosti** činila **2,9 %**, **míra dlouhodobé nezaměstnanosti**, jež je podílem počtu nezaměstnaných 1 rok a déle na celkové pracovní síle, pak činila **1,0 %**. **Podíl nezaměstnaných 1 rok a déle na celkové populaci nezaměstnaných** se v roce 2017 pohyboval kolem **35 %**.

Právě dlouhodobé nezaměstnanosti je věnována **první část** studie, jež se zabývá vývojem míry dlouhodobé nezaměstnanosti a podílu počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných v čase, strukturou dlouhodobě nezaměstnaných podle pohlaví a délky nezaměstnanosti. Dále je v této části studie věnována pozornost dlouhodobé nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání, věkové struktury dlouhodobě nezaměstnaných a také regionálnímu srovnání dlouhodobé nezaměstnanosti jak na úrovni krajů ČR, tak na mezinárodní úrovni.

Druhá část studie mapuje vliv robotizace, digitalizace a automatizace na trh práce v ČR. V této části studie jsou vymezeny pozice, které by mohly s postupující robotizací, digitalizací a automatizací zcela vymizet nebo se u nich dá minimálně očekávat změna charakteru a náplně práce. Mezi nejvíce ohrožené profesní skupiny patří takové, které je možno nahradit dostupnými technologiemi či automatizací, lze u nich tedy očekávat znevýhodnění v důsledku technologických změn. Pro účely této části studie byla podle klasifikace CZ-ISCO identifikována taková zaměstnání, většinou jedná o nekvalifikované, administrativní, manuální či pomocné pracovníky. Tato část studie je zaměřena na strukturu vybraných pozic podle pohlaví, vzdělání, odvětvových sekcí a věku. Samostatná podkapitola je potom věnována úrovni odměňování vybraných profesí.

Třetí část je zaměřena na popis očekávaných změn charakteru a organizace práce v důsledku technologických změn. Jsou popsány oblasti, kde se očekává rozvoj nových pracovních míst a příležitostí uplatnění na trhu práce v době Průmyslu 4.0. Pozornost je věnována také vzdělávání zaměstnanců, které bude s probíhajícím technologickým pokrokem velmi důležité. Dále je v této části studie řeč o aktivizaci, která by měla začít již na základních školách a je kladen důraz na spolupráci firem se školami. A nakonec je zmíněna rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, v této souvislosti je uvedeno mezinárodní srovnání veřejných výdajů na politiku zaměstnanosti vyjádřené procentuálním podílem těchto výdajů na hrubém domácím produktu dané země.

V závěru jsou shrnuty hlavní poznatky studie.

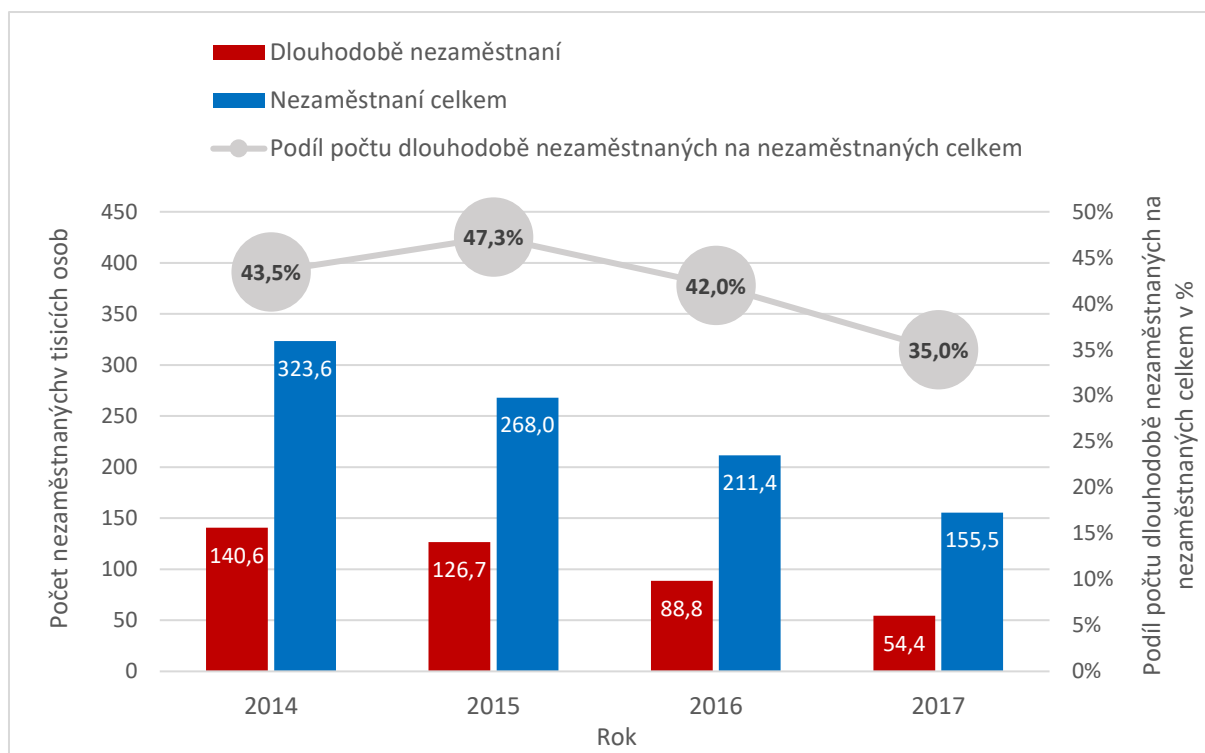
1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Tato kapitola je zaměřena na současnou situaci na trhu práce z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti. Za **dlouhodobě nezaměstnané** jsou považovány osoby, které jsou **mimo trh práce déle než jeden rok**. Pokud se lidem delší dobu nedaří najít zaměstnání, mohou se dostávat do ekonomické tísně, což má obvykle **negativní dopad** na existenci celé rodiny. Tyto situace pak často bývají spouštěči různých sociálních a psychologických problémů, jako je ztráta společenských a sociálních vztahů, ztráta schopnosti komunikace, podceňování se, ztráta vize lepší budoucnosti apod. **Dlouhodobá nezaměstnanost** je tedy mnohem **závažnějším problémem** než nezaměstnanost krátkodobá, která je přirozenou součástí trhu práce.

Dlouhodobá nezaměstnanost se zvyšuje především v době hospodářské krize. Vzhledem k tomu, že **v posledních letech** ekonomika roste, **dochází k poklesu dlouhodobé nezaměstnanosti**, což potvrzují obrázky 1.1 a 1.2.

Obrázek 1.1 znázorňuje, jak se v České republice v posledních čtyřech letech vyvíjel počet dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnaných celkem a jaký byl podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných. Z obrázku je patrné, že **počty nezaměstnaných** v posledních letech **klesaly**. V letech 2015–2017 **počet dlouhodobě nezaměstnaných klesal** o něco **rychleji** než celkový počet nezaměstnaných, čemuž také odpovídá **pokles podílu počtu dlouhodobě nezaměstnaných** na celkovém počtu nezaměstnaných ze **47 %** v roce **2015** na **35 %** v roce **2017**.

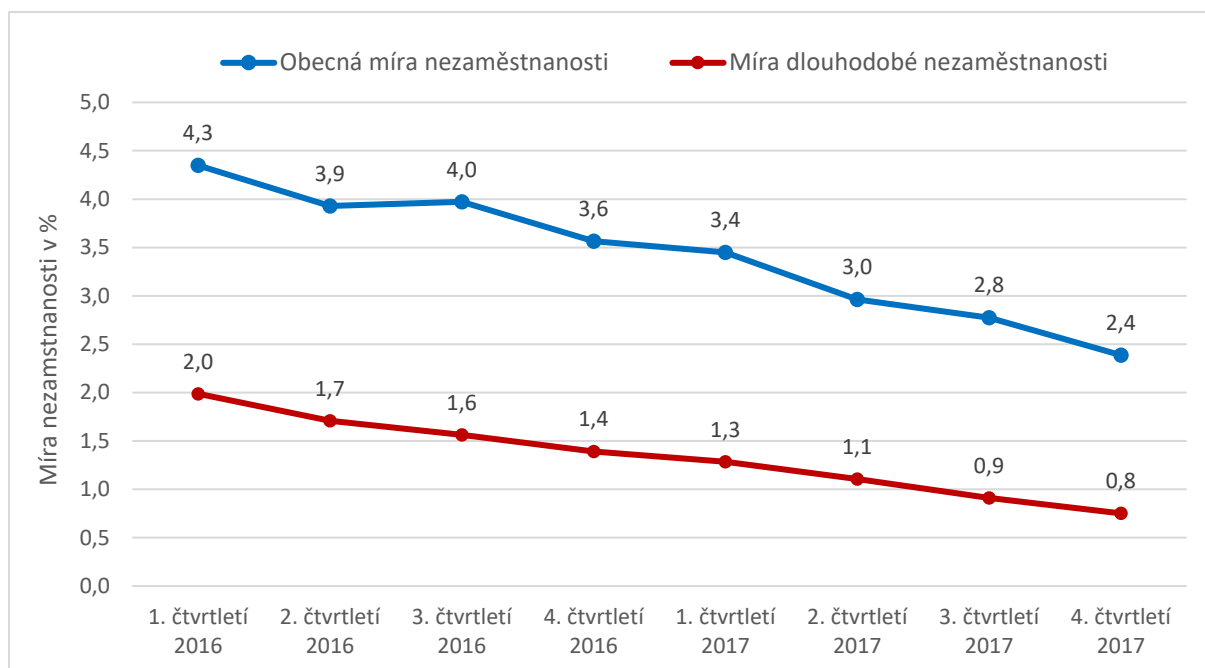
Obrázek 1.1: Vývoj podílu počtu dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných celkem v letech 2014–2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

Obrázek 1.2 ukazuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti a míry dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých čtvrtletích let 2016 a 2017. **Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se v posledních dvou letech postupně snižovala z 2 % v prvním čtvrtletí roku 2016 až na 0,8 % ve čtvrtém čtvrtletí roku 2017.** Křivka míry dlouhodobé nezaměstnanosti má oproti křivce obecné míry nezaměstnanosti hladký průběh, což odpovídá tomu, co míra dlouhodobé nezaměstnanosti představuje. Do průběhu křivky obecné míry nezaměstnanosti se na rozdíl od míry dlouhodobé nezaměstnanosti promítá sezónnost.

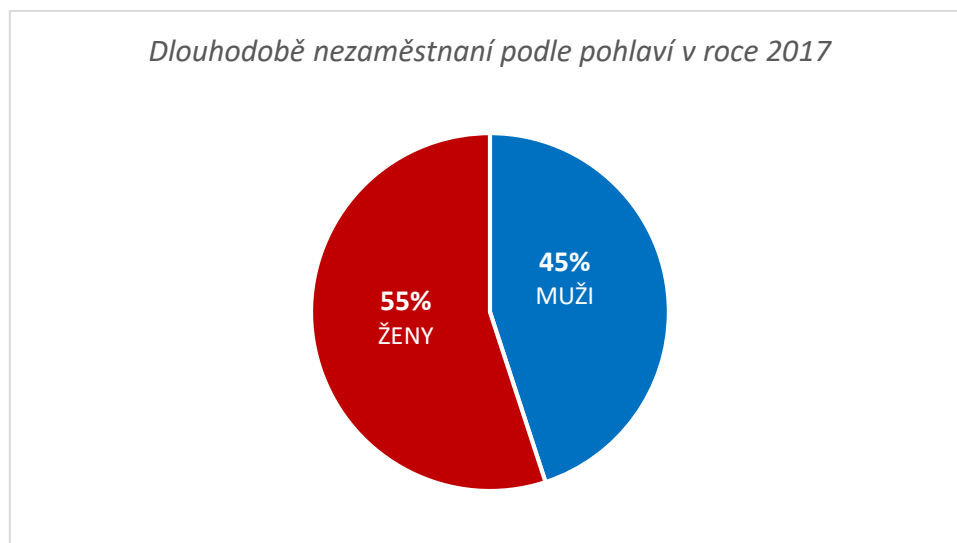
Obrázek 1.2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti a míry dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých čtvrtletích let 2016 a 2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

Obrázek 1.3 ukazuje strukturu **dlouhodobě nezaměstnaných** podle **pohlaví** v roce 2017. Více než polovinu dlouhodobě nezaměstnaných (**55 %**) tvořily **ženy**, zbývajících **45 % muži**, což odpovídá struktuře všech nezaměstnaných podle pohlaví. Nedá se tedy říct, že by některé pohlaví mělo větší sklony k dlouhodobé nezaměstnanosti. To, že struktura nezaměstnaných neodpovídá struktuře pracovní síly podle pohlaví, kterou tvořili v roce 2017 z 55 % muži, je něco jiného. To je běžný jev související s mateřstvím, který provází také to, že míra nezaměstnanosti (jak obecná, tak míra dlouhodobé nezaměstnanosti) u žen bývá většinou o něco vyšší než u mužů. **Míra dlouhodobé nezaměstnanosti u žen** byla v roce 2017 **1,2 %**, **u mužů** to bylo pouze **0,8 %**.

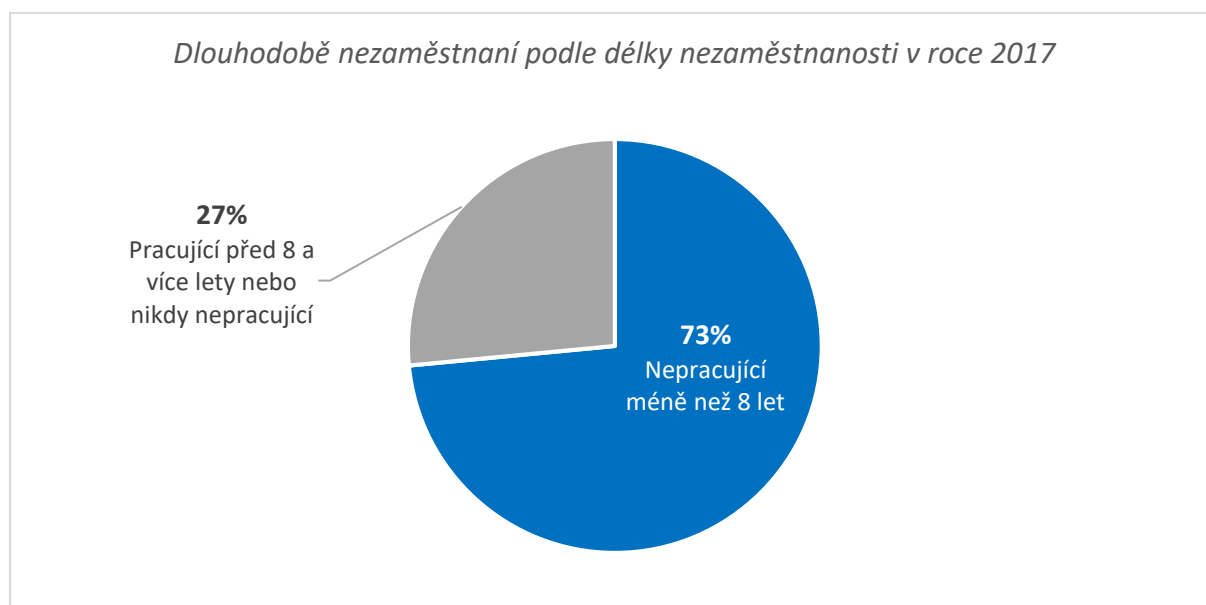
Obrázek 1.3: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle pohlaví v roce 2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

Na obrázku 1.4 je vidět **struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti** v roce 2017. Téměř tři čtvrtiny dlouhodobě nezaměstnaných loni byli lidé nepracující méně než 8 let. Lidé, kteří naposledy **pracovali před 8 a více lety** nebo **nepracovali nikdy**, tvořili přes **čtvrtinu dlouhodobě nezaměstnaných**.

Obrázek 1.4: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti v roce 2017

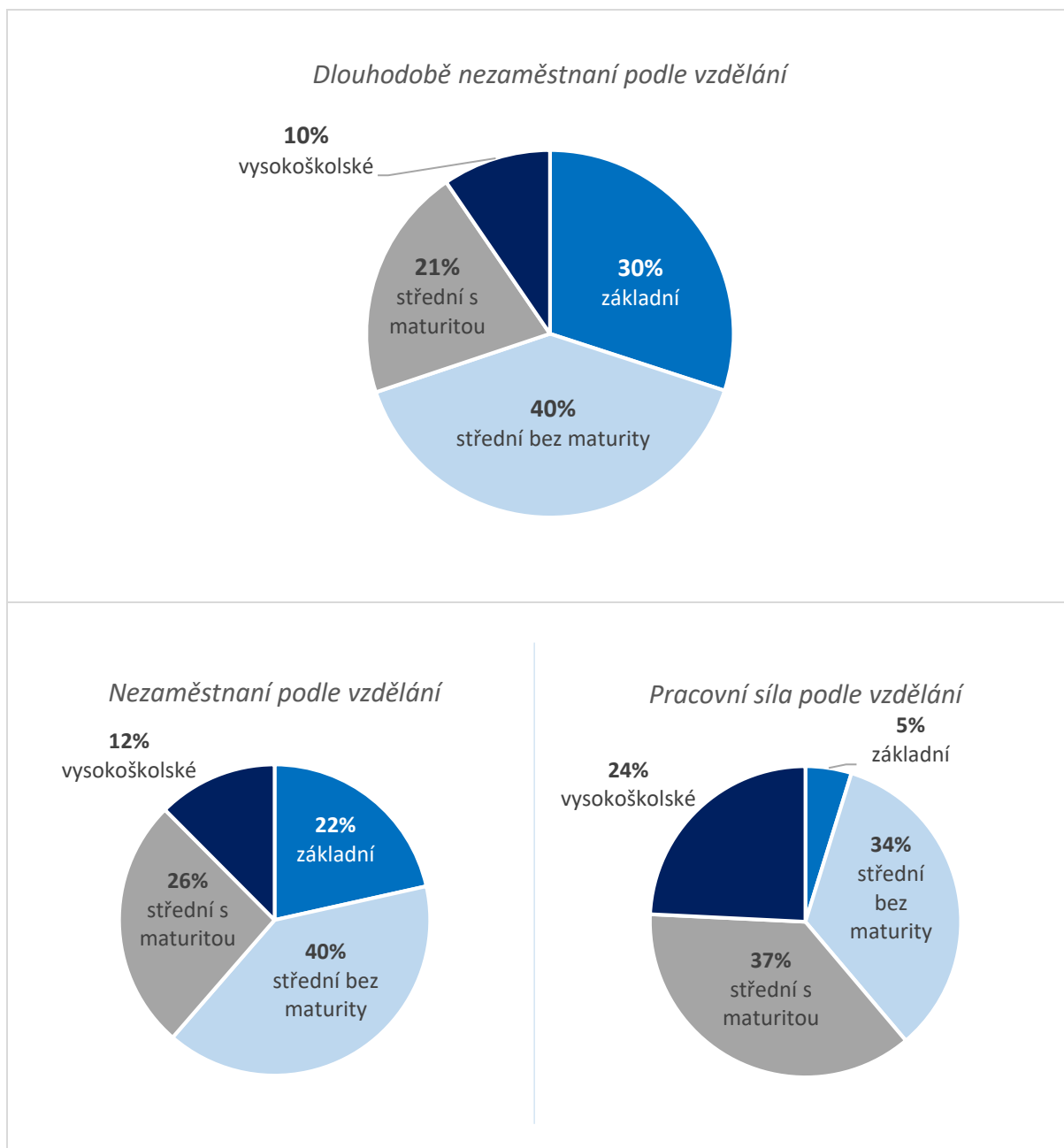


Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost podle úrovně vzdělání

Strukturu dlouhodobě nezaměstnaných podle úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání popisuje obrázek 1.5. **70 % dlouhodobě nezaměstnaných** tvořily v roce 2017 osoby se **základním vzděláním** (30 %) a **středním vzděláním bez maturity** (40 %). Pětina (21 %) dlouhodobě nezaměstnaných měla střední vzdělání s maturitou a desetina (10 %) pak vzdělání vysokoškolské. Na obrázku 1.5 je pro představu také uvedena struktura nezaměstnaných a pracovní síly podle vzdělání. Díky tomuto srovnání lze konstatovat, že skupina osob se **základním vzděláním** nejvíce **inklinuje k dlouhodobé nezaměstnanosti**.

Obrázek 1.5: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných, nezaměstnaných a pracovní síly podle úrovně vzdělání v roce 2017



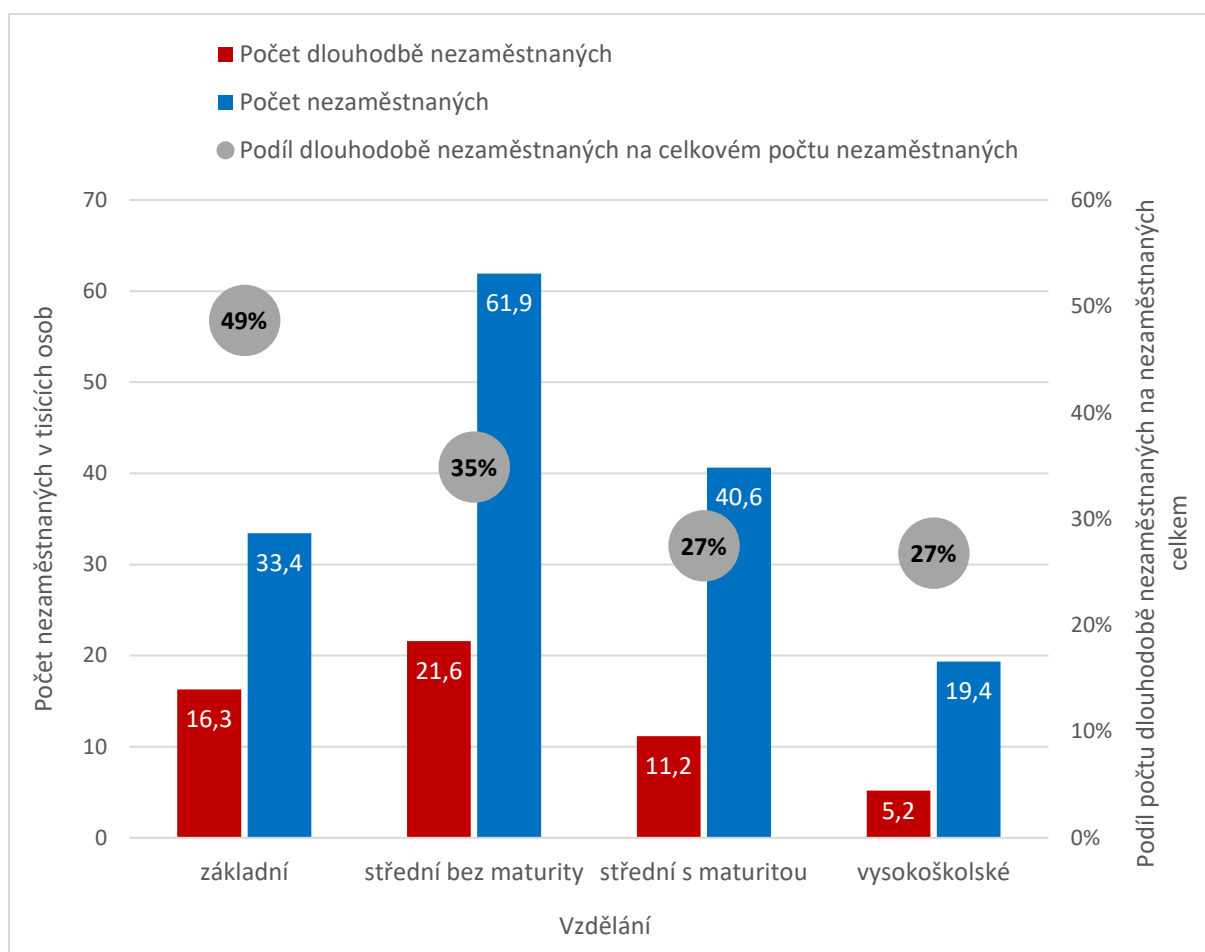
Pozn.: Vývoj struktury dlouhodobě nezaměstnaných podle vzdělání v letech 2014–2017 ukazuje obrázek I v Příloze 1.

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

Na obrázku 1.6 je potom vidět, jakou část nezaměstnaných tvoří v jednotlivých skupinách vzdělání dlouhodobě nezaměstnaní. **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných** na celkovém počtu nezaměstnaných byl v roce 2017 **nejvyšší** ve skupině nezaměstnaných se **základním**

vzděláním, kde dlouhodobě nezaměstnaní tvořili téměř **polovinu** (49 %). Přibližně třetinový (35 %) byl tento podíl u nezaměstnaných se **středním vzděláním bez maturity**. U nezaměstnaných se **středním vzděláním s maturitou** a s **vysokoškolským vzděláním** podíl dlouhodobě nezaměstnaných nedosahoval ani 30 % (shodně 27 % v obou vzdělanostních skupinách).

Obrázek 1.6: Podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2017

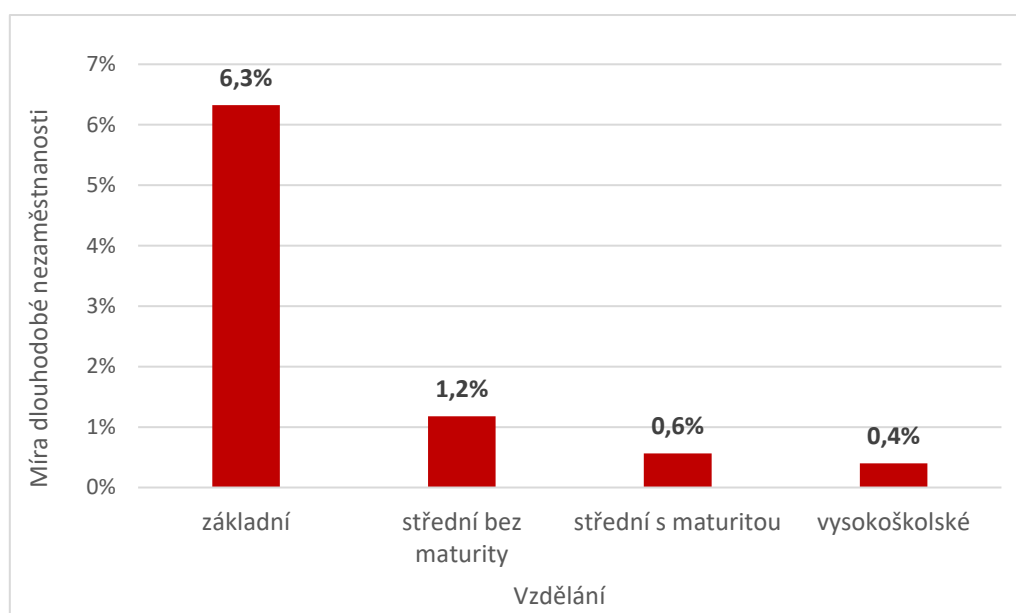


Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

Obrázek 1.7 znázorňuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti podle **úrovně dosaženého vzdělání**. Z obrázku 1.7 je patrné, že **míra dlouhodobé nezaměstnanosti** je tím **nižší** čím **vyšší** je **úroveň dosaženého vzdělání**. Mezi skupinami se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním je pouze nepatrný rozdíl. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti těchto vzdělanostních skupin byla v roce 2017 **0,6 % (střední vzdělání s maturitou)** a **0,4 % (vysokoškolské vzdělání)**. **Míra dlouhodobé nezaměstnanosti osob se středním vzděláním**

bez maturity je však dvojnásobná oproti osobám se středním vzděláním s maturitou a v roce 2017 dosahovala **1,2 %**. Alarmující je pak ve srovnání s ostatními skupinami vzdělání extrémně vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti u skupiny osob se základním vzděláním, jež je dokonce více než desetinásobně vyšší než míra dlouhodobé nezaměstnanosti osob se středním vzděláním s maturitou. **Míra dlouhodobé nezaměstnanosti** osob se **základním vzděláním** se v roce 2017 vyšplhala na **6,3 %**.

Obrázek 1.7: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání v roce 2017

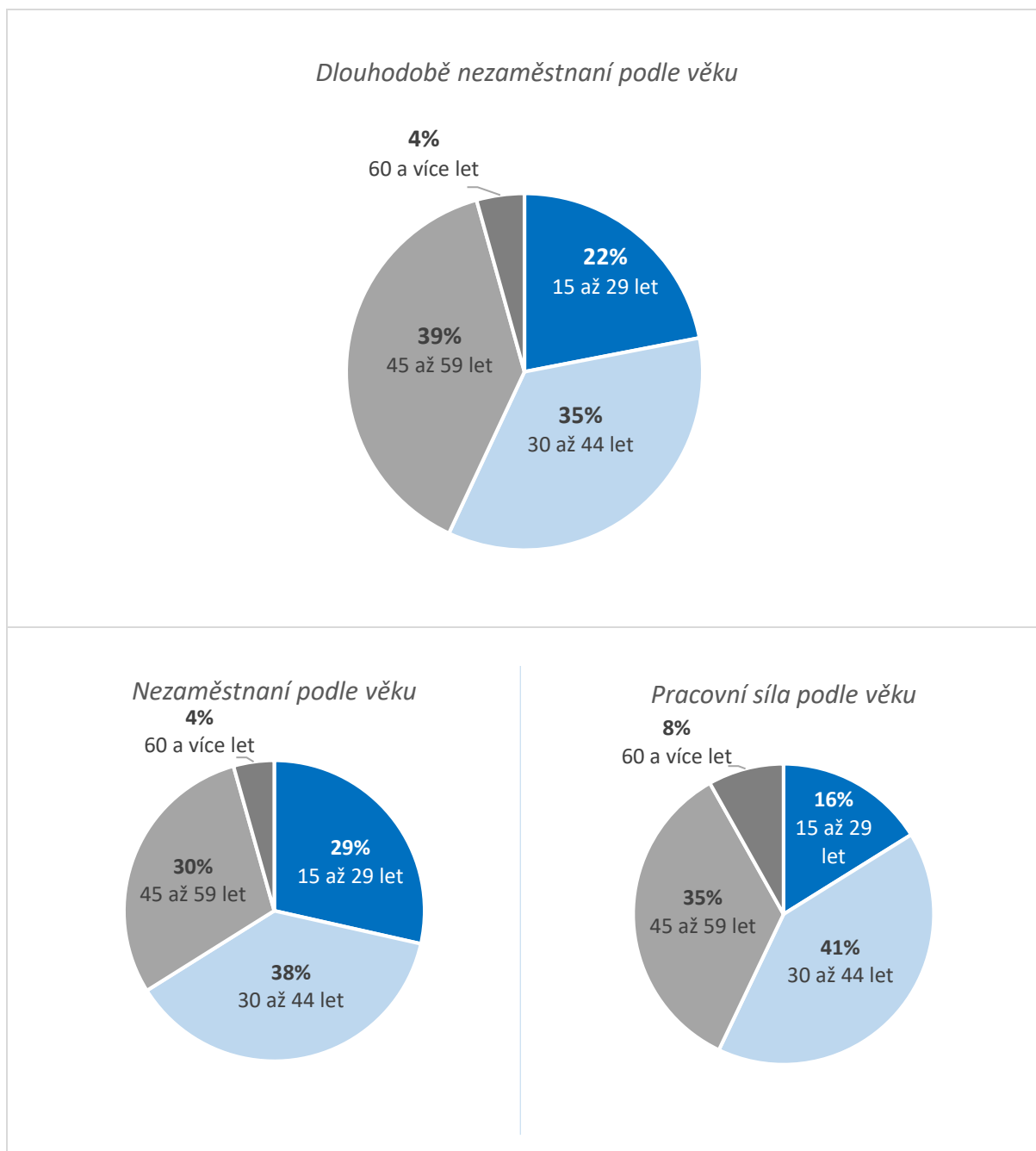


Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

1.2 Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných

Tato podkapitola je zaměřena na dlouhodobou nezaměstnanost podle věkových skupin. Obrázek 1.8 ukazuje věkovou strukturu dlouhodobě nezaměstnaných, jež je srovnána s věkovou strukturou nezaměstnaných a pracovní síly. Přes pětinu (**22 %**) **dlouhodobě nezaměstnaných** tvořili v roce 2017 mladí lidé ve věku **15 až 29 let**. Více než třetina (**35 %**) dlouhodobě nezaměstnaných byla ve věku **30 až 44 let**, o něco větší podíl představovaly osoby ve věku **45 až 59 let (39 %)** a nakonec nejméně zastoupenými jsou mezi dlouhodobě nezaměstnanými osoby ve věku **60 let a starší (4 %)**. Srovnání dlouhodobě nezaměstnaných s věkovou strukturou nezaměstnaných a pracovní síly neukazuje na žádný jednoznačný trend, věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných přibližně odpovídá jak věkové struktuře nezaměstnaných, tak pracovní síly. Nelze tedy usuzovat, že by některá věková skupina měla větší tendence k dlouhodobé nezaměstnanosti nebo že by s rostoucím věkem rostla nebo klesala dlouhodobá nezaměstnanost jako tomu bylo například u vzdělání.

Obrázek 1.8: Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných, nezaměstnaných a pracovní síly v roce 2017

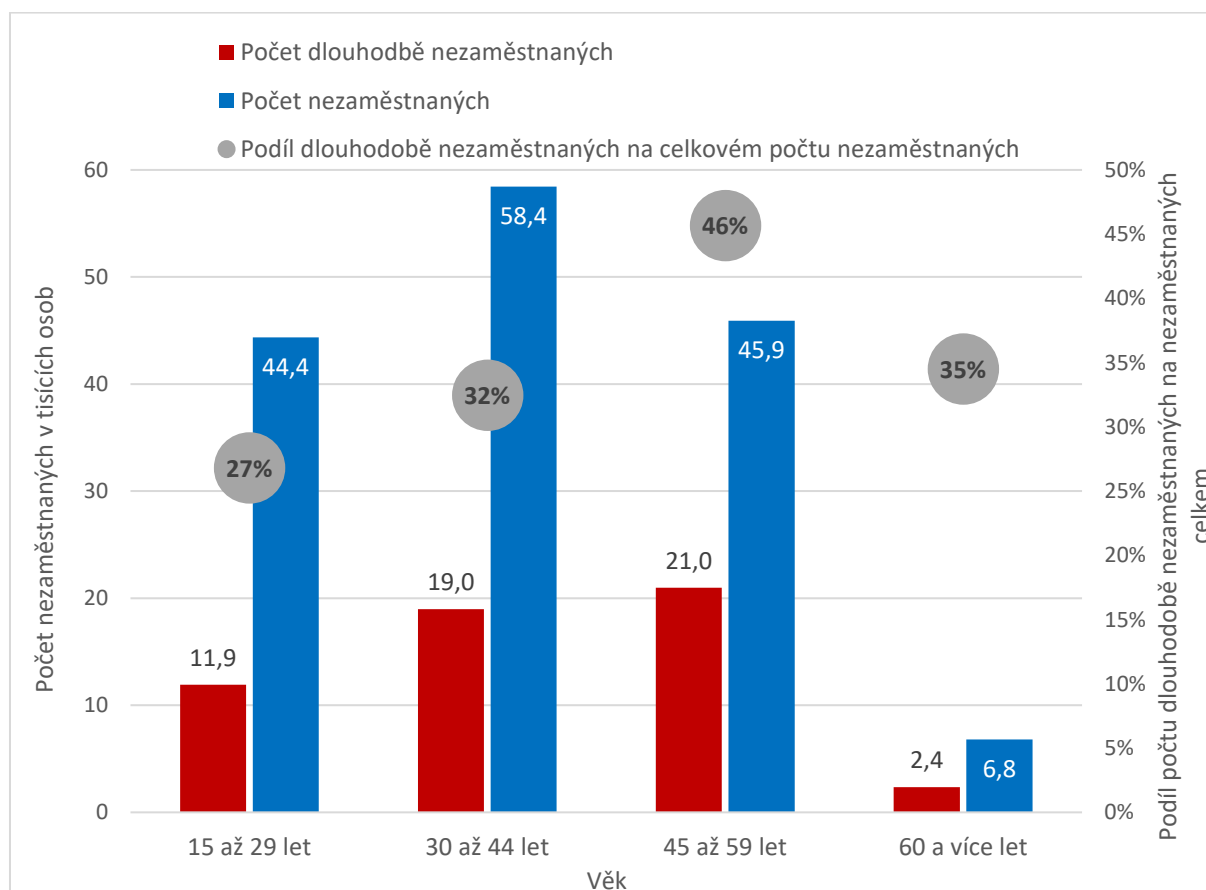


Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

Jaký je podíl dlouhodobě nezaměstnaných v jednotlivých věkových skupinách, ukazuje obrázek 1.9. **Nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných**, který převyšuje celorepublikový průměr o více než 10 p. b., můžeme pozorovat u osob ve věku **45 až 59 let**, kde dlouhodobě nezaměstnaní tvořili v roce 2017 téměř polovinu (**46 %**) z celkového počtu nezaměstnaných. Lidé v této věkové skupině mohou být ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností více než

mladší populace. Jednou z příčin může být diskriminace v přijímacích procesech, kdy věk může hrát roli při rozhodování a přednost dostane uchazeč mladší věkové kategorie (například 30 až 44 let), protože ten je z pohledu společnosti perspektivnější.

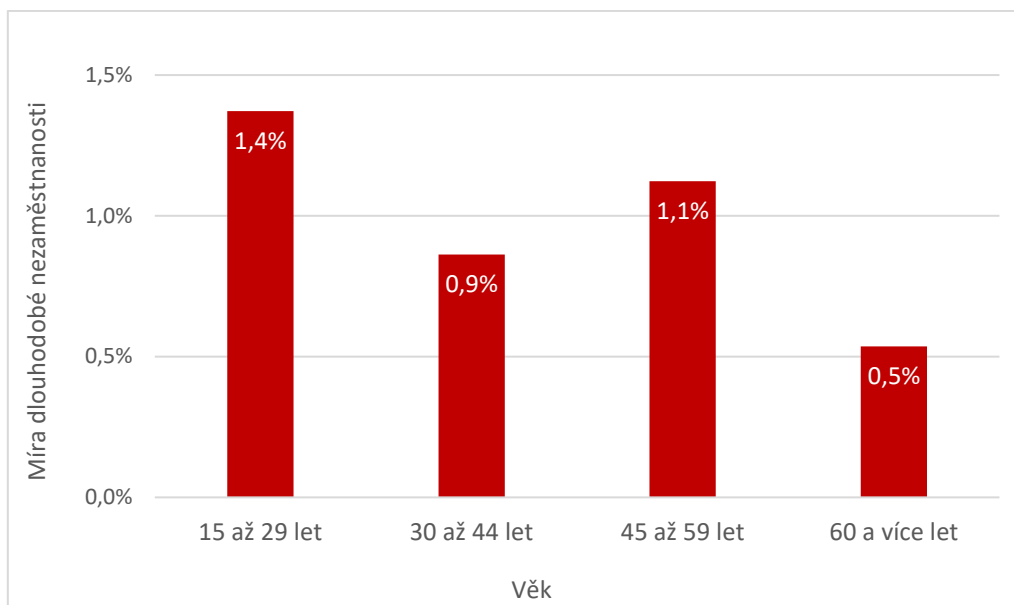
Obrázek 1.9: Podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných podle věku v roce 2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se v jednotlivých věkových skupinách příliš neliší, osciluje kolem 1 % (viz obrázek 1.10), což je průměr roku 2017. Nízkou míru dlouhodobé nezaměstnanosti na úrovni **0,5 %** lze pozorovat u věkové skupiny **60 a více let**.

Obrázek 1.10: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti podle věku v roce 2017



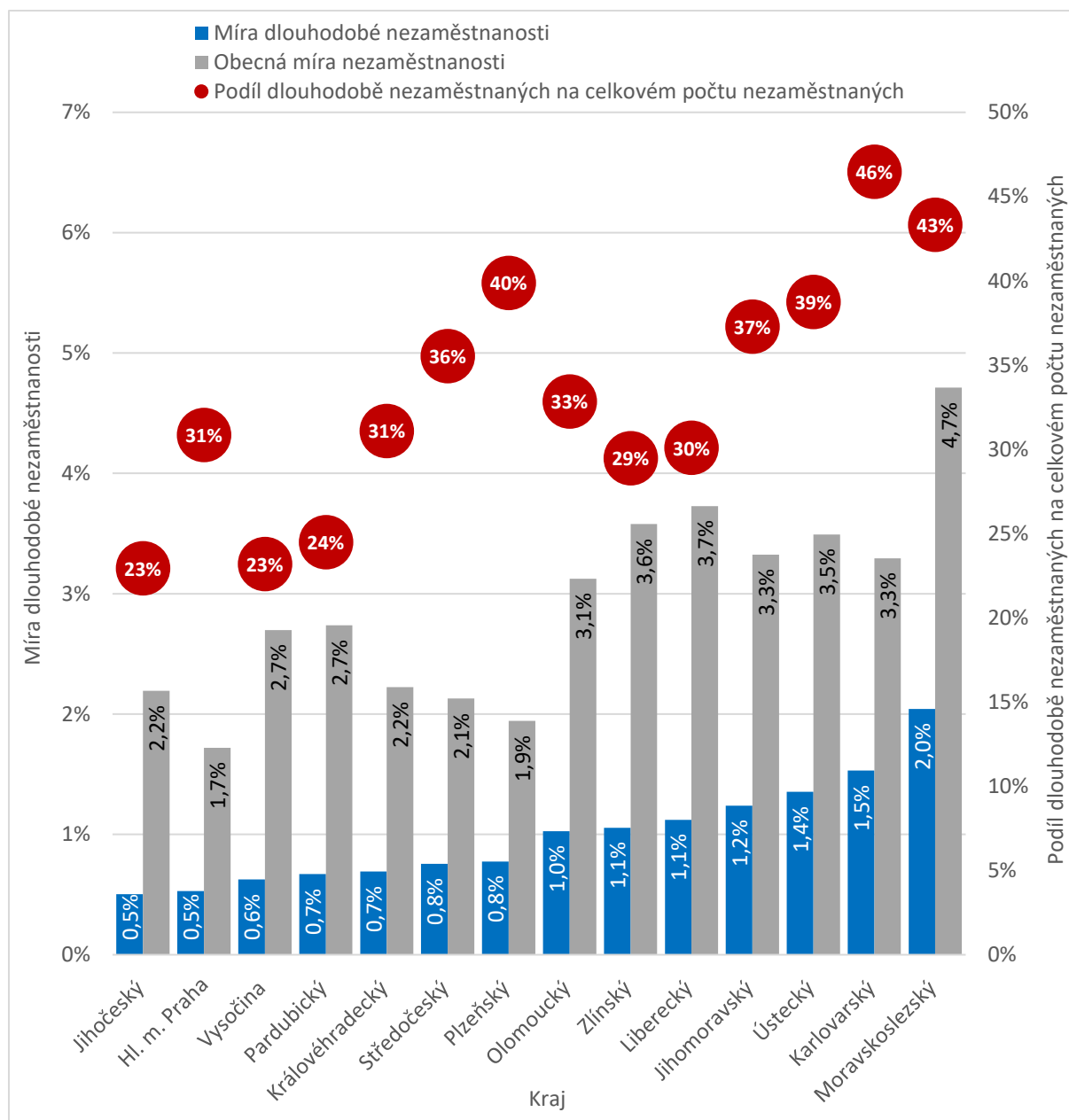
Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TRIXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů ČR

Předchozí kapitoly se zabývaly údaji ohledně dlouhodobé nezaměstnanosti z různých úhlů pohledu, vždy však souhrnně za celou Českou republiku. Nezachycovaly tak rozdíly mezi jednotlivými kraji, které mnohdy bývají významné. Proto je tato kapitola je věnována mezikrajskému srovnání.

Obrázek 1.11 shrnuje situaci z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky, ukazuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti a podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ve všech krajích. **Nejnižší míra dlouhodobé nezaměstnanosti (0,5 %)** a také **nejnižší podíl** dlouhodobě nezaměstnaných (**23 %**) byl v roce 2017 v **Jihočeském kraji**. Naopak **nejhorší situace je v kraji Moravskoslezském**, kde **míra dlouhodobé nezaměstnanosti** dosahovala v roce 2017 **2,0 %** a **podíl dlouhodobě nezaměstnaných činil 43 %**.

Obrázek 1.11: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti a podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných v jednotlivých krajích ČR v roce 2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREXIMA. Data platná k 29. 6. 2018

V tabulce 1.1 jsou uvedeny specifické míry dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky podle pohlaví v roce 2017.

Tabulka 1.1: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky podle pohlaví v roce 2017

Území	Muži	Ženy	Celkem
Česká republika	0,8%	1,2%	1,0%
Kraj:			
Jihočeský	0,4%	0,6%	0,5%
Hl. m. Praha	0,5%	0,6%	0,5%
Vysočina	0,4%	0,9%	0,6%
Pardubický	0,5%	0,8%	0,7%
Královéhradecký	0,6%	0,8%	0,7%
Středočeský	0,6%	1,0%	0,8%
Plzeňský	0,7%	0,9%	0,8%
Olomoucký	1,1%	1,0%	1,0%
Zlínský	1,1%	1,0%	1,1%
Liberecký	0,6%	1,7%	1,1%
Jihomoravský	0,9%	1,7%	1,2%
Ústecký	1,0%	1,8%	1,4%
Karlovarský	1,1%	2,0%	1,5%
Moravskoslezský	1,7%	2,5%	2,0%

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TRIXIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

1.4 Mezinárodní srovnání

V této podkapitole je zařazeno **mezinárodní srovnání** pro získání základní představy, jak si **Česká republika** z hlediska **dlouhodobé nezaměstnanosti** stojí **v porovnání s jinými zeměmi**.

Tabulka 1.2 zachycuje **míru dlouhodobé nezaměstnanosti** a **podíl dlouhodobě nezaměstnaných** na celkovém počtu nezaměstnaných ve vybraných zemích jak světa, tak především Evropy. Jedná se o **průměry roku 2017**, země jsou řazeny vzestupně podle míry dlouhodobé nezaměstnanosti. Je vidět, že **míra dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice (1,0 %) patří mezi nejnižší**. **Nejhorší** situace je v **Řecku**, kde míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2017 činila **15,6 %**.

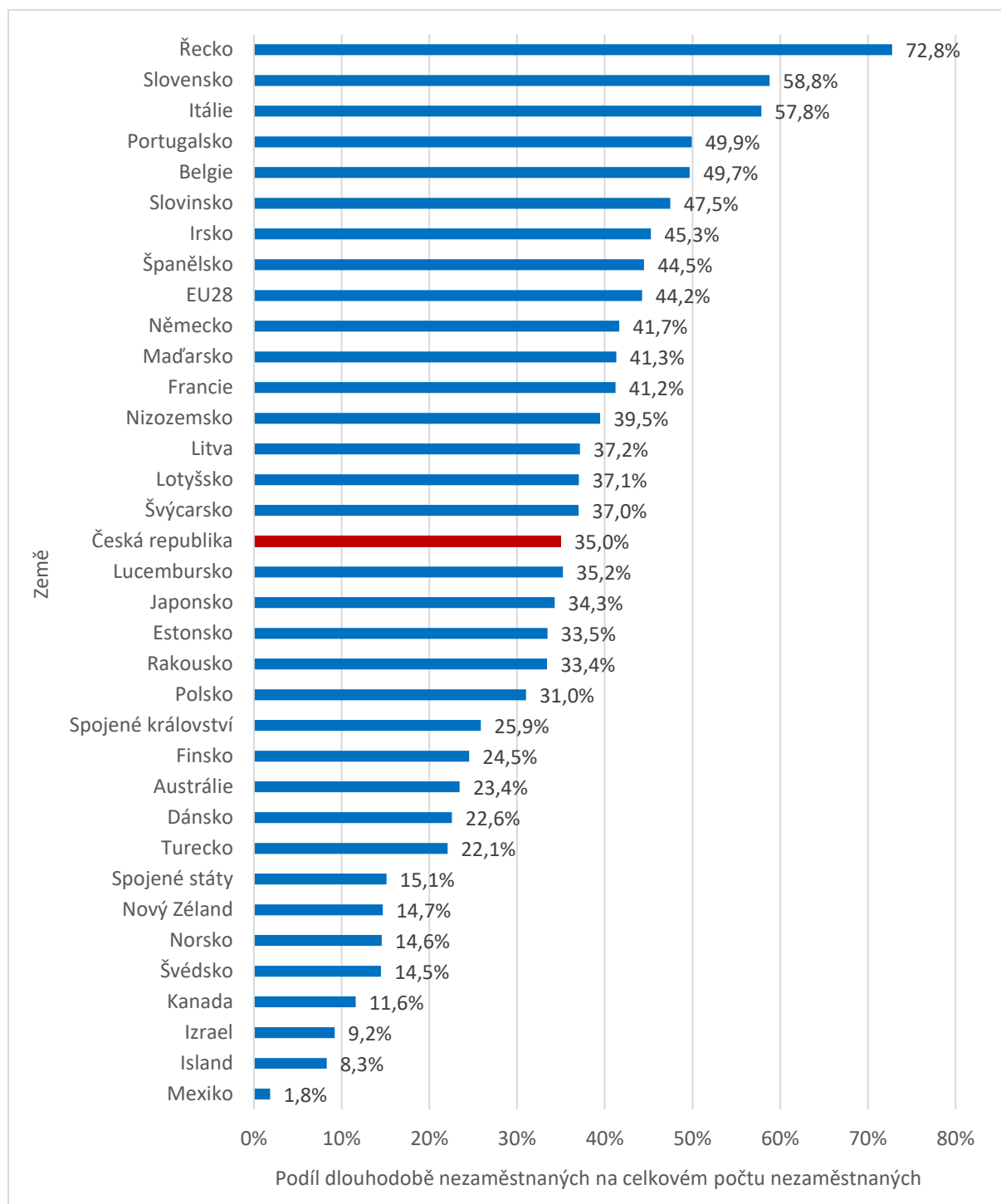
Obrázek 1.12 pak pro názornost řadí země sestupně dle podílu počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných. Při celkovém poklesu nezaměstnanosti se podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti v průměru za EU28 snížil přibližně o 2 p. b. z 46 % v roce 2016 na 44 % v roce 2017. Výrazně **nad evropským průměrem** se však stále drží **Řecko, Slovensko** a **Itálie** s podíly dlouhodobě nezaměstnaných **73 %, 59 %** a **58 %**, jak ukazuje obrázek 1.12. Z toho hlediska jsou na tom v Evropě **nejlépe severské země** s podílem dlouhodobě nezaměstnaných pod jednu čtvrtinu. Obecně by se dalo konstatovat, že **dlouhodobou nezaměstnaností** jsou **nejvíce postiženy** především země na jihu Evropy.

Tabulka 1.2: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti a podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ve vybraných zemích v roce 2017

Země	Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných
Mexiko	0,1 %	1,8 %
Island	0,2 %	8,3 %
Izrael	0,4 %	9,2 %
Norsko	0,6 %	14,6 %
Spojené státy	0,7 %	15,1 %
Nový Zéland	0,7 %	14,7 %
Kanada	0,7 %	11,6 %
Japonsko	1,0 %	34,3 %
Švédsko	1,0 %	14,5 %
Česká republika	1,0 %	35,0 %
Spojené království	1,1 %	25,9 %
Dánsko	1,3 %	22,6 %
Austrálie	1,3 %	23,4 %
Polsko	1,5 %	31,0 %
Německo	1,6 %	41,7 %
Maďarsko	1,7 %	41,3 %
Švýcarsko	1,8 %	37,0 %
Rakousko	1,8 %	33,4 %
Nizozemsko	1,9 %	39,5 %
Estonsko	1,9 %	33,5 %
Lucembursko	1,9 %	35,2 %
Finsko	2,1 %	24,5 %
Turecko	2,4 %	22,1 %
Litva	2,6 %	37,2 %
Irsko	3,0 %	45,3 %
Slovinsko	3,1 %	47,5 %
Lotyšsko	3,2 %	37,1 %
EU28	3,4 %	44,2 %
Belgie	3,5 %	49,7 %
Francie	3,9 %	41,2 %
Portugalsko	4,4 %	49,9 %
Slovensko	4,8 %	58,8 %
Itálie	6,5 %	57,8 %
Španělsko	7,7 %	44,5 %
Řecko	15,6 %	72,8 %

Zdroj: OECD (Labour Force Statistics), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.12: Podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných ve vybraných zemích v roce 2017



Zdroj: OECD (Labour Force Statistics), zpracování TREXIMA.

2 Vliv robotizace a digitalizace na dlouhodobou nezaměstnanost

Názory na to, jaký vliv bude mít robotizace, digitalizace a automatizace na trh práce, jsou různé. Například podle studie Úřadu vlády ČR na téma Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU bude digitalizace zodpovědná za zhruba třetinu zaniklých a osminu nově vzniklých pracovních míst. Generální ředitel globální skupiny Manpower Jonas Prising se pak domnívá, že roboti a technologie nepřipraví lidi o práci, že ve výsledku přinesou nové pracovní pozice a spolu s nimi potřebu celoživotního a opakovaného vzdělávání. Konkrétní změny lze jen těžko předvídat, je však jasné, že různé skupiny zaměstnanců budou mít odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které robotizace a digitalizace na trh práce přináší nebo v budoucnu přinese, ať už budou jakékoli.

Obecně platí, že mezi skupiny ohrožené nezaměstnaností (celkově, nejen dlouhodobou) patří obvykle absolventi, starší lidé, ženy, lidé bez kvalifikace a zdravotně postižení.

Absolventi jakožto lidé, kteří právě dokončili střední či vysokou školu, jsou v nevýhodě kvůli tomu, že se většinou uchází o své první zaměstnání. Nemají tedy zatím žádnou praxi a pracovní návyky, ale ani potřebné kontakty na trhu práce. Problémy u absolventů mohou vznikat i z důvodu neochoty přijmout zodpovědnost nebo také z nesouladu školního učiva s požadavky trhu práce. Z hlediska robotizace a digitalizace však absolventi mohou mít naopak výhodu. Mladí lidé bývají flexibilní, mají lepší schopnost učit se novým věcem a tím pádem také větší šanci se snáz přizpůsobit změnám. Bude pak vždy záležet především na konkrétním přístupu a schopnostech člověka a také na vystudovaném oboru.

Starší lidé se naopak hůře přizpůsobují novým věcem a různým inovacím. Jejich problémem je zaběhnutý pracovní stereotyp, firmy pak raději investují do mladších lidí. Lidé v předdůchodovém věku navíc spíše řeší, jak si stávající kariéru co nejdéle udržet a tím si vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. Ale nemusí mít chuť a motivaci se přizpůsobovat změnám a učit se novým věcem spojeným s robotizací, digitalizací či automatizací, čímž mohou být na trhu práce znevýhodněni.

Ženy mohou být na pracovním trhu znevýhodněny zejména z důvodu mateřské dovolené, kterou je narušena plynulost pracovního procesu. Problematikou postavení žen na trhu práce se zabývá spousta genderových studií. I když řada zaměstnavatelů dnes na pohlaví při procesu přijímání nových zaměstnanců nehledí (jsou pro ně důležité především schopnosti a dovednosti uchazeče), najdou se i takoví, u kterých pohlaví roli hrát může. Tito zaměstnavatelé často upřednostňují muže, protože ti se nestarají o domácnost, zpravidla nechodí na mateřskou či rodičovskou dovolenou a lépe snášejí fyzickou zátěž. Z hlediska ohrožení nezaměstnaností v důsledku digitalizace, robotizace či automatizace však pohlaví nehraje roli, spíše záleží na typu vykonávané profese.

Lidé bez kvalifikace jsou asi nejvíce ohroženou skupinou. Jedná se o osoby s nízkou kvalifikací a nedostatečnými zkušenostmi. Takoví lidé bývají často v evidenci úřadu práce a spoléhají na vnější pomoc. Tyto lidi lze obvykle jen těžko vzdělávat, v řadě případů ani nestojí o to být

zaměstnání a dají přednost sociálním dávkám. Se zaváděním nových technologií bude na trhu práce nutné se stále vzdělávat a bude čím dál menší zájem o méně kvalifikované nebo nekvalifikované pracovníky.

2.1 Pozice ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností v důsledku technologických změn

Mezi nejvíce ohrožené profesní skupiny patří takové, které je možno nahradit dostupnými technologiemi či automatizací. Podle studie Dopady Průmyslu 4.0 na trh práce v ČR robotizace dnes nahrazuje zejména profese, které mají rutinní charakter a které jsou spojeny především s nízkými kvalifikačními nároky. Automatizace však může snížit i potřebu kvalifikovaných pracovníků vykonávajících některé nerutinní činnosti, jestliže lze tyto činnosti algoritmovat a standardizovat. Naopak profese, jejichž existence bude pravděpodobně zachována nebo dokonce i posílena, jsou charakteristické tím, že v rámci sociálních, organizačních, fyzických, kreativních či intelektuálních požadavků je není možné jednoduše digitalizovat či automatizovat.

Pro účely této kapitoly byla na ukázkou vybrána povolání, u nichž lze očekávat znevýhodnění v důsledku technologických změn. Tzn., že by tyto pozice mohly s postupující robotizací, digitalizací a automatizací zcela vymizet nebo se dá minimálně očekávat změna charakteru a náplně práce u těchto profesí. Konkrétně bylo identifikováno 47 zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO, výčet vybraných povolání obsahuje tabulka 2.1. Je vidět, že se většinou jedná o nekvalifikované, administrativní, manuální či pomocné pracovníky.

Dále se zaměříme na strukturu vybraných pozic uvedených v tabulce 2.1 podle pohlaví, vzdělání, odvětvových sekcí a věku. Samostatná podkapitola je potom věnována úrovni odměňování vybraných profesí.

Tabulka 2.1: Vybraná zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO s očekávaným ohrožením digitalizací, robotizací a automatizací

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO
41100	Administrativní pracovníci
41200	Sekretáři
42113	Přepážkoví pracovníci na poštách
42122	Úředníci sázkových kanceláří
43111	Účetní všeobecní
43114	Pracovníci kalkulací, cen a nákladů
43115	Fakturanti
43210	Úředníci ve skladech
43220	Úředníci ve výrobě
43231	Mistři v dopravě
43232	Dopravní dispečeri
43235	Výpravčí
44125	Doručovatelé listovních poštovních zásilek
44126	Motorizovaní doručovatelé poštovních zásilek
52303	Pokladníci v prodejnách
61213	Chovatelé a ošetřovatelé skotu, koz a ovcí
72221	Nástrojaři
72222	Zámečníci strojů
72223	Provozní zámečníci, údržbáři
72224	Strojírenští kovodělníci
72231	Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů
72232	Seřizovači a obsluha konvenčních fréz
81111	Horníci v uhelných dolech (převážně ruční)
81602	Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek
81811	Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla
81830	Obsluha balících strojů
82121	Montážní dělníci elektrických a energetických zařízení
82122	Montážní dělníci elektronických zařízení
82191	Montážní dělníci výrobků z kovů
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů
83112	Strojvedoucí lokomotiv, vlaků
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů dopravy nemocných a raněných)
83411	Traktoristé a obsluha zemědělských strojů
83422	Obsluha zemních a příbuzných strojů
83441	Řidiči vysokozdvížných vozíků
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků
91126	Uklízeči výrobních prostor (kromě potravinářské a farmaceutické výroby) a skladů
91127	Uklízeči prodejných prostor*
92110	Pomocníci v rostlinné výrobě*
92120	Pomocníci v živočišné výrobě*
92130	Pomocníci smíšeného hospodářství*
93210	Ruční baliči
93291	Manipulační dělníci ve výrobě
93292	Pomocní dělníci ve výrobě
93331	Pomocní skladníci
96131	Uklízeči veřejných prostranství

Pozn.: Pozice označené * nevstupují do charakteristik z důvodu nesplnění publikačních kritérií.

Zdroj: Informační systém o průměrném výděлку, dále jen ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Struktura vybraných pozic podle pohlaví

Některé z vybraných pozic jsou **typicky mužské** jako například:

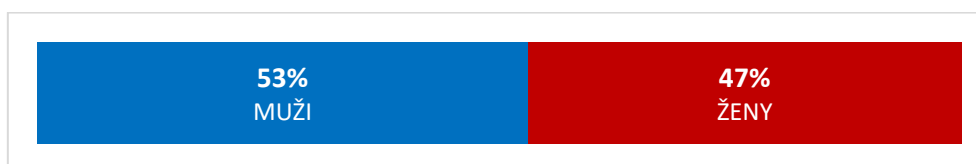
- horníci v uhelných dolech (převážně ruční),
- traktoristé a obsluha zemědělských strojů,
- strojvedoucí lokomotiv, vlaků,
- obsluha zemních a příbuzných strojů,
- provozní zámečníci, údržbáři,
- nástrojaři,
- zámečníci strojů,
- řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů dopravy nemocných a raněných),
- seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů,
- mistři v dopravě,

kde podíl mužů **přesahuje 90 %**. Jiná povolání naopak spíše vykonávají **ženy**, podíl žen u následujících povolání se pohybuje v rozmezí **80–95 %**:

- přepážkoví pracovníci na poštách,
- sekretáři,
- účetní všeobecní,
- pokladníci v prodejnách,
- fakturanti,
- doručovatelé listovních poštovních zásilek,
- uklízeči výrobních prostor (kromě potravinářské a farmaceutické výroby) a skladů,
- administrativní pracovníci.

Souhrnně však na vybraných pozicích pracovalo v roce 2017 přibližně **53 % mužů** a **47 % žen** (viz obrázek 2.1). Struktura vybraných pozic ohrožených robotizací a digitalizací podle pohlaví tedy přibližně odpovídá struktuře pracovní síly podle pohlaví, kterou tvořili v roce 2017 z 55 % muži. Nedá se tedy předpokládat, že by technologické změny měly větší vliv na některé pohlaví.

Obrázek 2.1: Struktura vybraných zaměstnání s očekávaným znevýhodněním digitalizací, robotizací a automatizací podle pohlaví



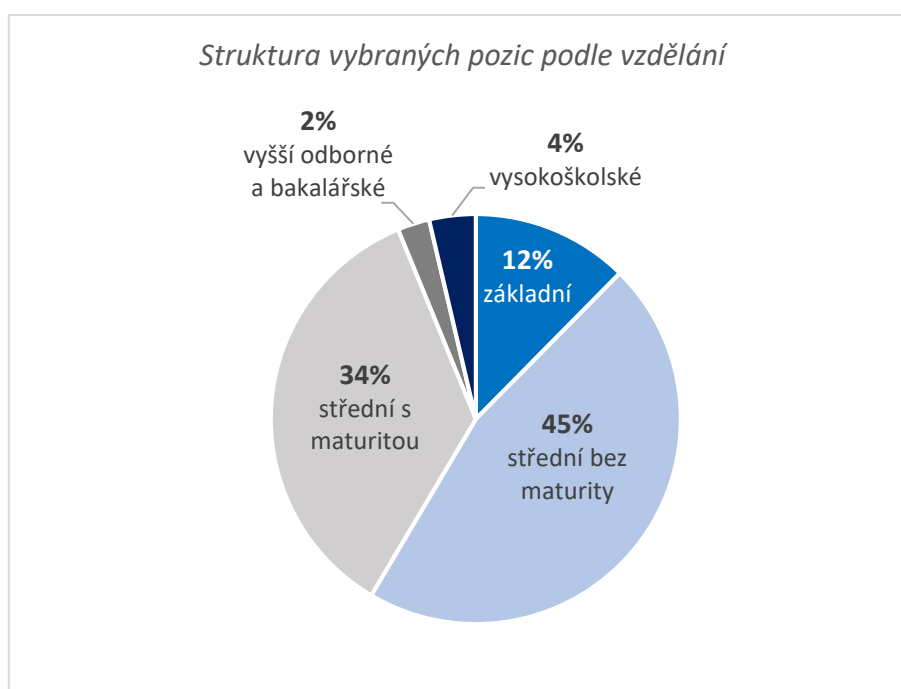
Pozn.: Podrobná struktura jednotlivých pozic podle pohlaví je uvedena v tabulce II v Příloze 3.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TRESIMA.

Struktura vybraných pozic podle vzdělání

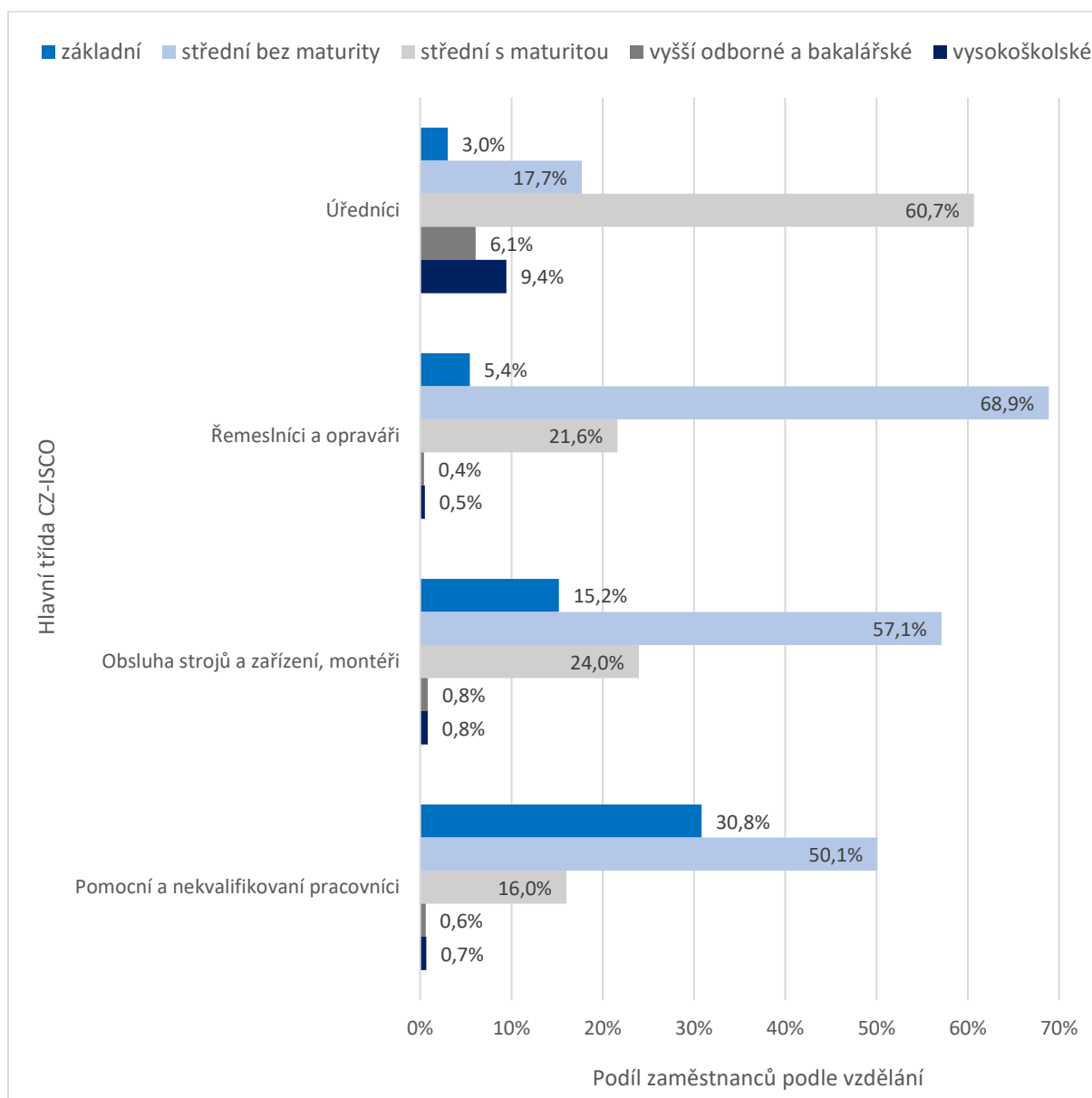
Analýza podle vzdělání ukázala, že očekávané znevýhodnění robotizací a digitalizací je spojeno s povoláními, která vykonávají spíše zaměstnanci se **základním** a **středním vzděláním** (jak bez maturity, tak s maturitou). Vyšší odborné, bakalářské a vysokoškolské vzdělání se u vybraných pozic vyskytuje velmi málo (viz obrázek 2.2). Téměř vůbec se toto vzdělání nevyskytuje u vybraných povolání z řad řemeslníků a opravářů, obsluhy strojů a zařízení, montérů a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Vyšší odborné, bakalářské a vysokoškolské vzdělání se pak ve větší míře objevuje u vybraných pozic z řad úředníků, jak ukazuje obrázek 2.3. Struktura vybraných pozic podle vzdělání je podrobně popsána v tabulce III v Příloze 3.

Obrázek 2.2: Struktura vybraných zaměstnání s očekávaným znevýhodněním digitalizací, robotizací a automatizací podle vzdělání



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.3: Vzdelanostní struktura vybraných zaměstnanců s očekávaným znevýhodněním digitalizací, robotizací a automatizací podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO

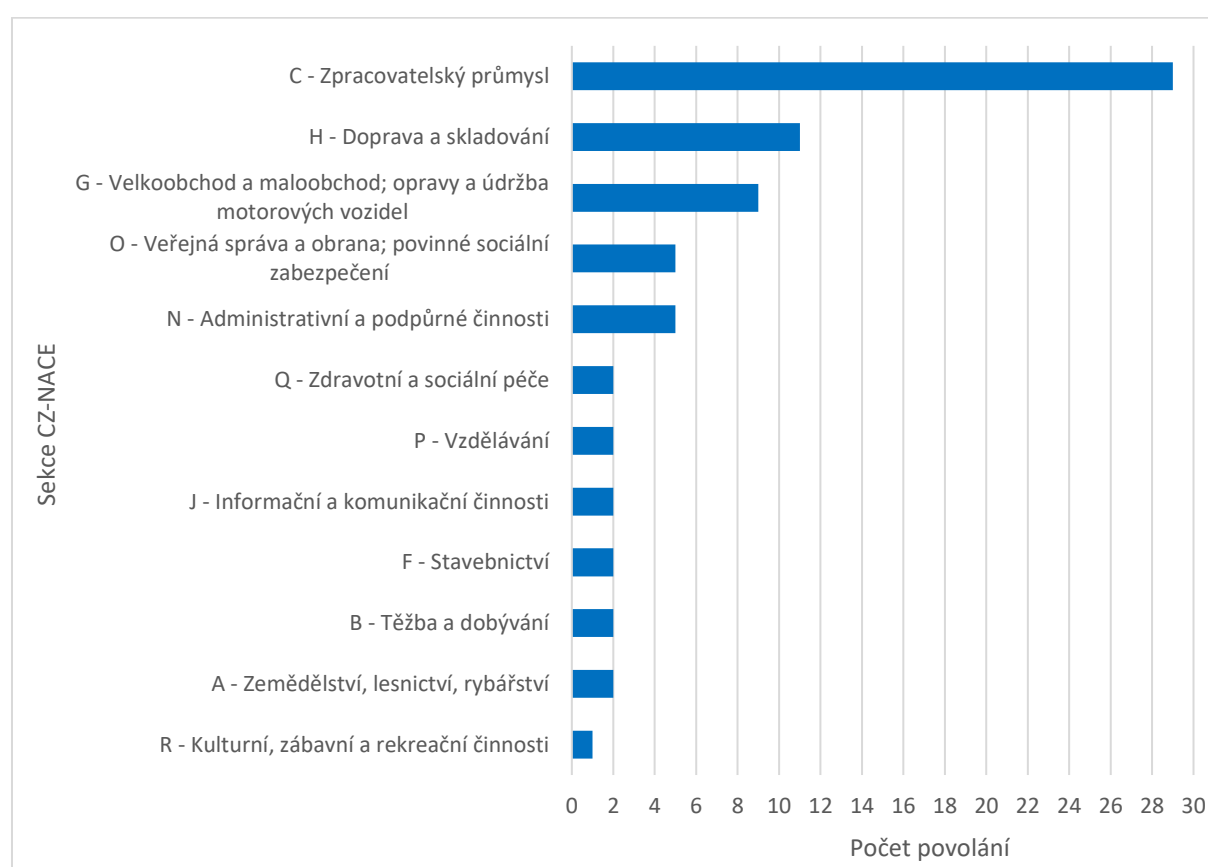


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Typické odvětvové sekce klasifikace CZ-NACE pro vybrané pozice

Obrázek 2.4 ukazuje typické sekce CZ-NACE, kde jsou vybraná povolání nejčastěji vykonávána, a počet povolání, která spadají do dané sekce, s tím, že některá povolání jsou typicky vykonávána ve více sekcích. Například skladníci a obsluha manipulačních vozíků se vyskytují především ve zpracovatelském průmyslu, velkoobchodě a maloobchodě, ale také v dopravě a skladování. U této pozice tak nelze určit jedna typická sekce klasifikace CZ-NACE jako například u horníků, kde je typickou sekcí výhradně těžba a dobývání. Typické sekce CZ-NACE pro jednotlivé pozice je možno vidět v tabulce V v Příloze 3.

Obrázek 2.4: Typické sekce CZ-NACE pro vybraná povolání



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Věková struktura vybraných pozic

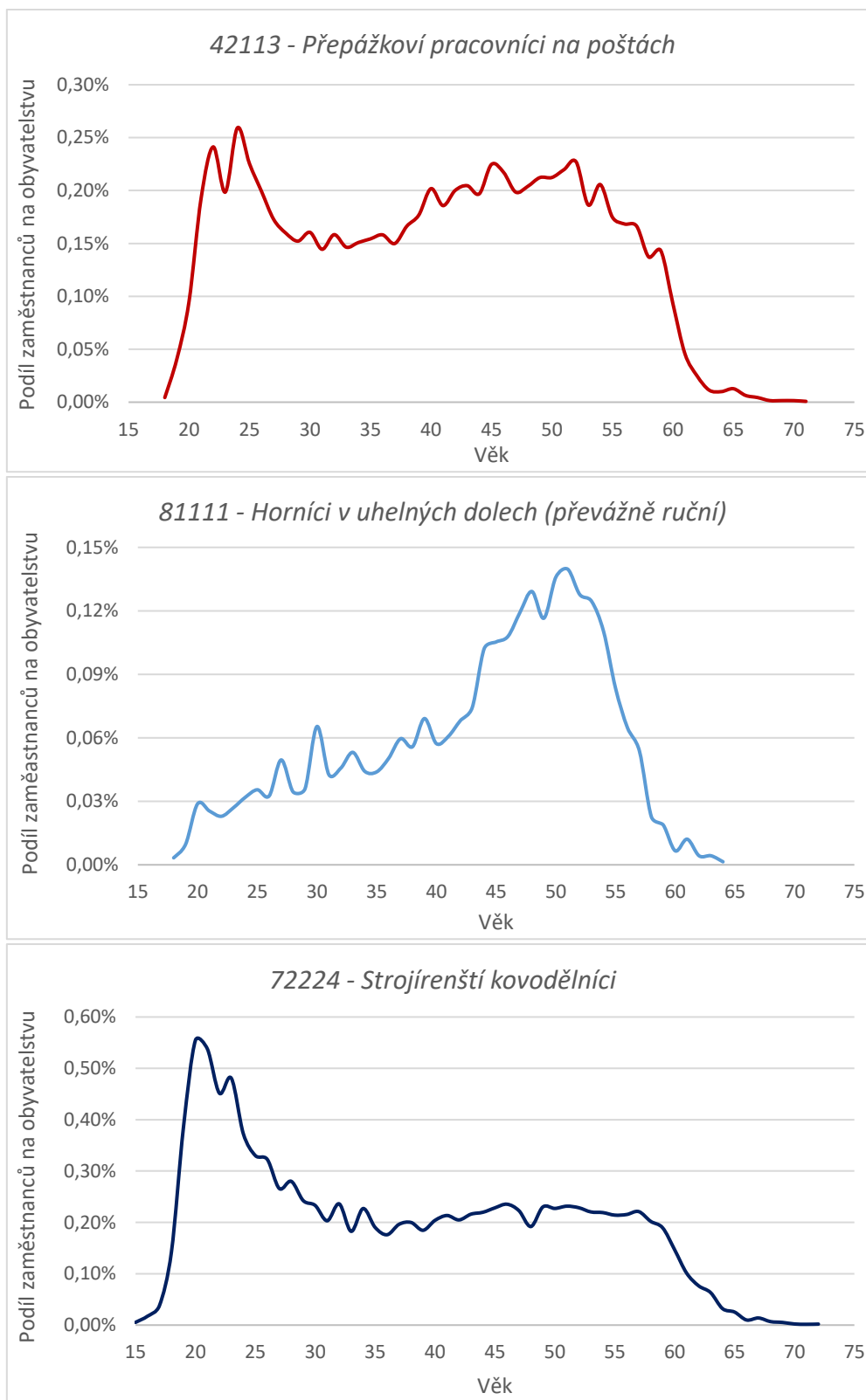
Na obrázku 2.5 je znázorněna věková struktura 6 vybraných pozic, u kterých lze očekávat ohrožení v důsledku robotizace a digitalizace. Konkrétně se jedná o přepážkové pracovníky na poštách, horníky v uhelných dolech, strojírenské kovodělníky, pokladníky v prodejnách, traktoristy a obsluhu zemědělských strojů a uklízeče veřejných prostranství. Věková struktura dalších profesí je pak uvedena na obrázcích II až VII v Příloze 2.

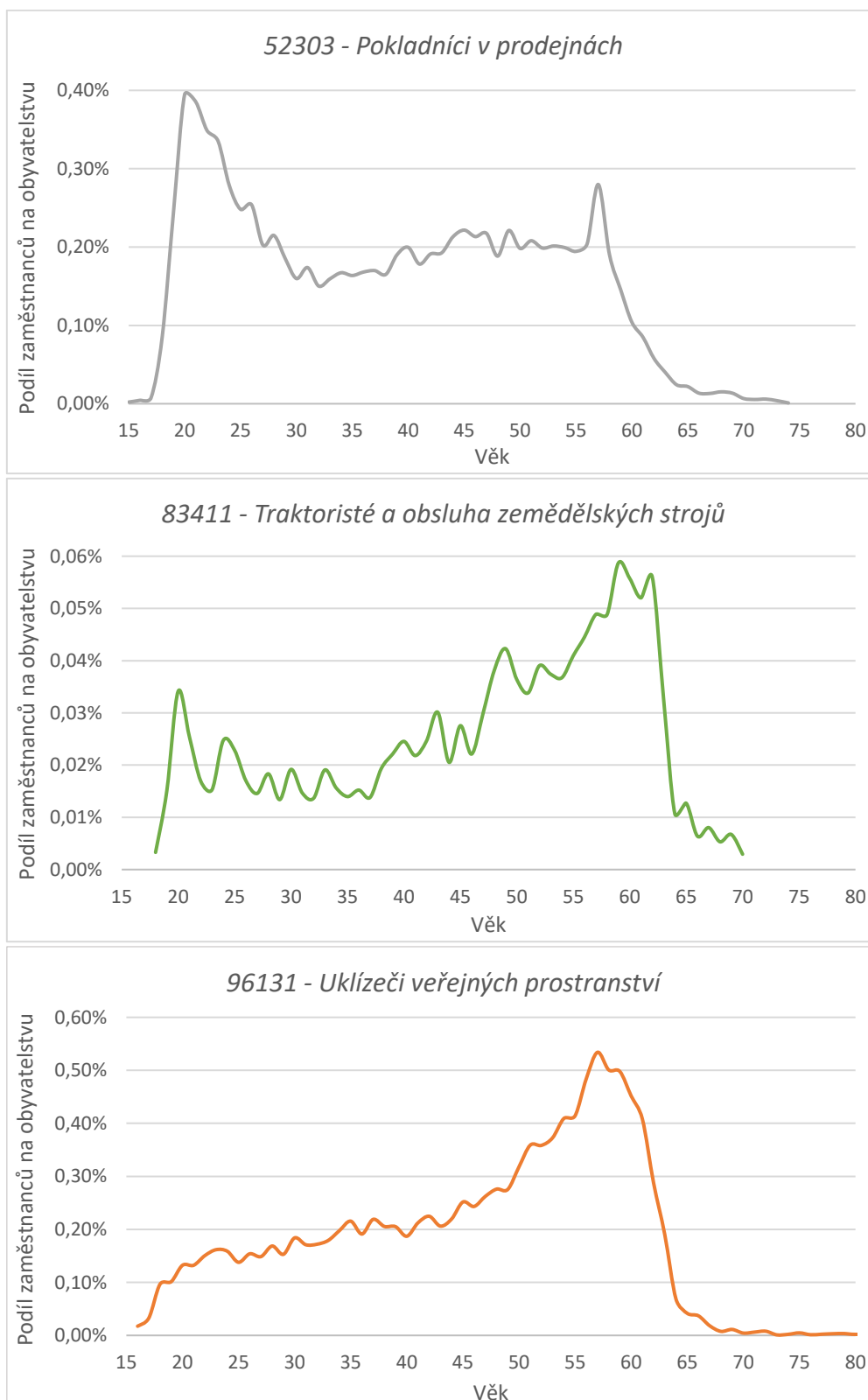
U **přepážkových pracovníků na poštách** je vidět propad počtu zaměstnanců kolem 30 let věku související s mateřstvím, což potvrzuje, že se jedná o pozici vykonávanou hlavně ženami. Masivní odchod z trhu práce můžeme u této pozice pozorovat kolem 58–60 let věku.

Horníci v uhelných dolech (převážně ruční) jsou potom typickým příkladem ryze mužského povolání, které není možno vykonávat do důchodového věku z důvodu vysoké fyzické zátěže. Masivní odchod z trhu práce u této pozice nastává kolem 55 let věku. Z obrázku 2.5 je také vidět, že populace horníků v uhelných dolech stárne.

Naopak vysoký podíl mladých pracovníků ve věku kolem 20 let lze pozorovat u **strojírenských kovodělníků** a také u **pokladníků v prodejnách**. U **traktoristů a obsluhy zemědělských strojů** je patrné, že tito zaměstnanci stárnou a mladí chybí, což je problém v zemědělství celkově. Práci **uklízečů veřejných prostranství** zastávají také spíše starší lidé.

Obrázek 2.5: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2017





Pozn.: Věková struktura dalších profesí je uvedena v Příloze 2 (viz obrázky II až VII).

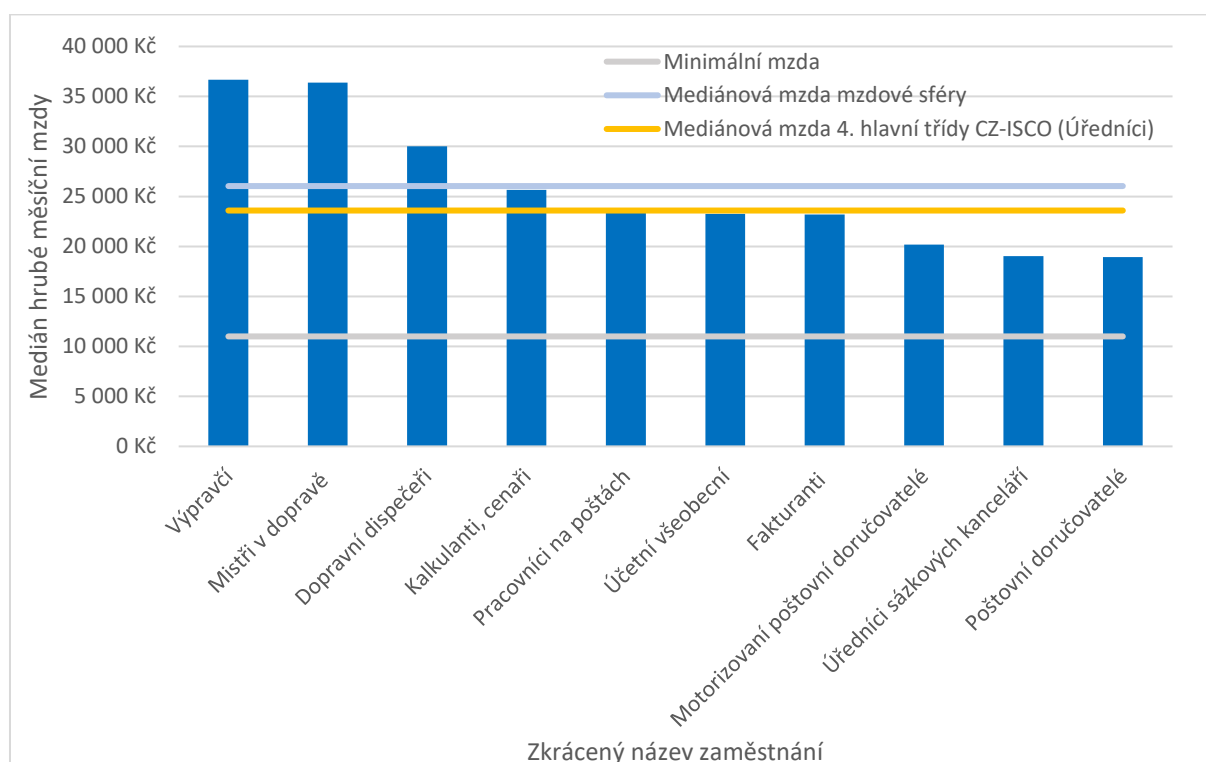
Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.1.1. Mzdová úroveň

Pro účely této kapitoly byla z tabulky 2.1 vybrána zaměstnání s očekávaným ohrožením robotizací a digitalizací, jejichž hodnoty týkající se úrovně mezd je možno publikovat. Následující obrázky 2.6 až 2.9 ukazují, jak si vybraná povolání stojí v rámci českého trhu práce.

Obrázek 2.6 ukazuje mzdovou úroveň vybraných pozic ze 4. hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO, což jsou úředníci. Je vidět, že **úroveň odměňování úředníků** s mediánovou mzdou necelých **24 000 Kč** je o něco málo nižší než úroveň odměňování v celé mzdové sféře ČR, kde **mediánová mzda** v roce 2017 dosahovala lehce přes **26 000 Kč**. Nad úrovní mediánové mzdy mzdové sféry jsou odměňování **výpravčí** a **mistři v dopravě**, jejichž mzdy **převyšují mediánovou mzdu mzdové sféry** přibližně o **10 000 Kč**. Naopak pod úrovní odměňování úředníků a mzdové sféry celkově se nachází motorizovaní poštovní doručovatelé, úředníci sázkových kanceláří a poštovní doručovatelé s mediánem hrubé měsíční mzdy kolem 20 000 Kč.

Obrázek 2.6: Mzdová úroveň vybraných pozic ze 4. hlavní třídy CZ-ISCO v roce 2017

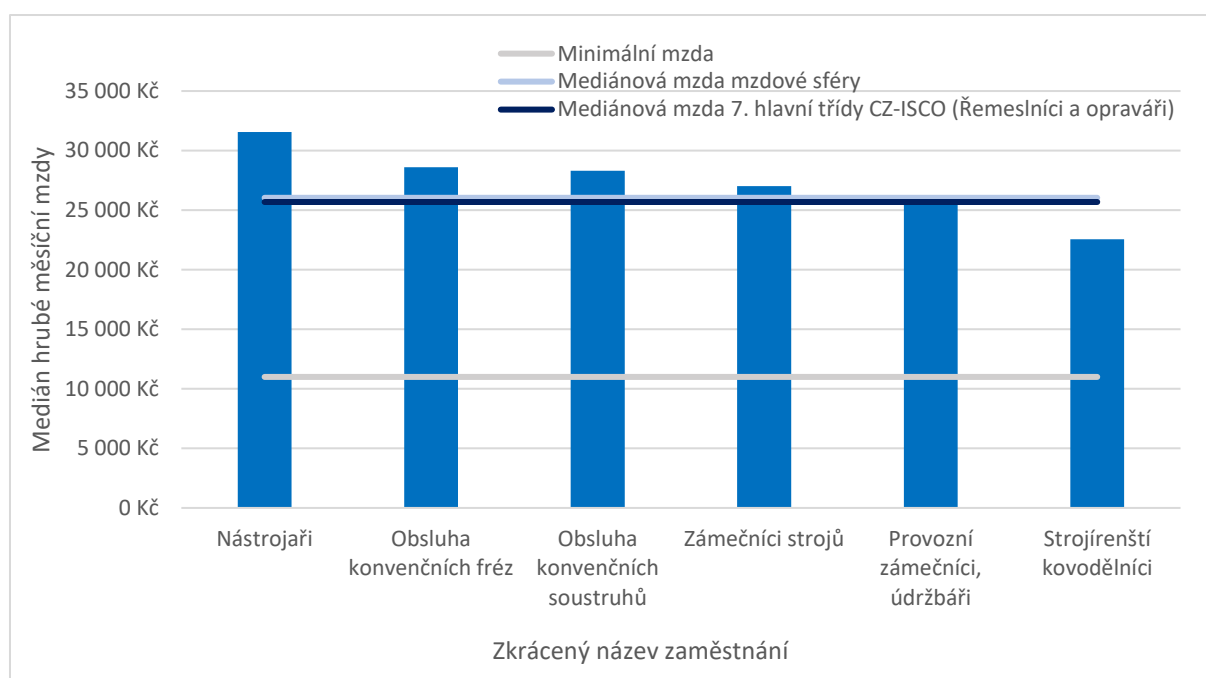


Pozn.: Plné názvy zaměstnání včetně kódů CZ-ISCO jsou uvedeny v tabulce 2.1 nebo v tabulce I v Příloze 3.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Na obrázku 2.7 je vidět, že vybraná povolání z řad **řemeslníků a opravářů** (tj. ze 7. hlavní třídy CZ-ISCO) jsou víceméně **odměňována na úrovni mediánu mzdové sféry**. Tomu také odpovídá medián hrubé měsíční mzdy řemeslníků a opravářů (7. hlavní třídy CZ-ISCO), který byl s mediánem mzdové sféry v roce 2017 téměř totožný a činil necelých **26 000 Kč**. Z vybraných povolání jsou o více než 5 000 Kč nad úroveň řemeslníků a opravářů odměňováni **nástrojáři** s mediánem hrubé měsíční mzdy přes **31 000 Kč**.

Obrázek 2.7: Mzdová úroveň vybraných pozic ze 7. hlavní třídy CZ-ISCO v roce 2017

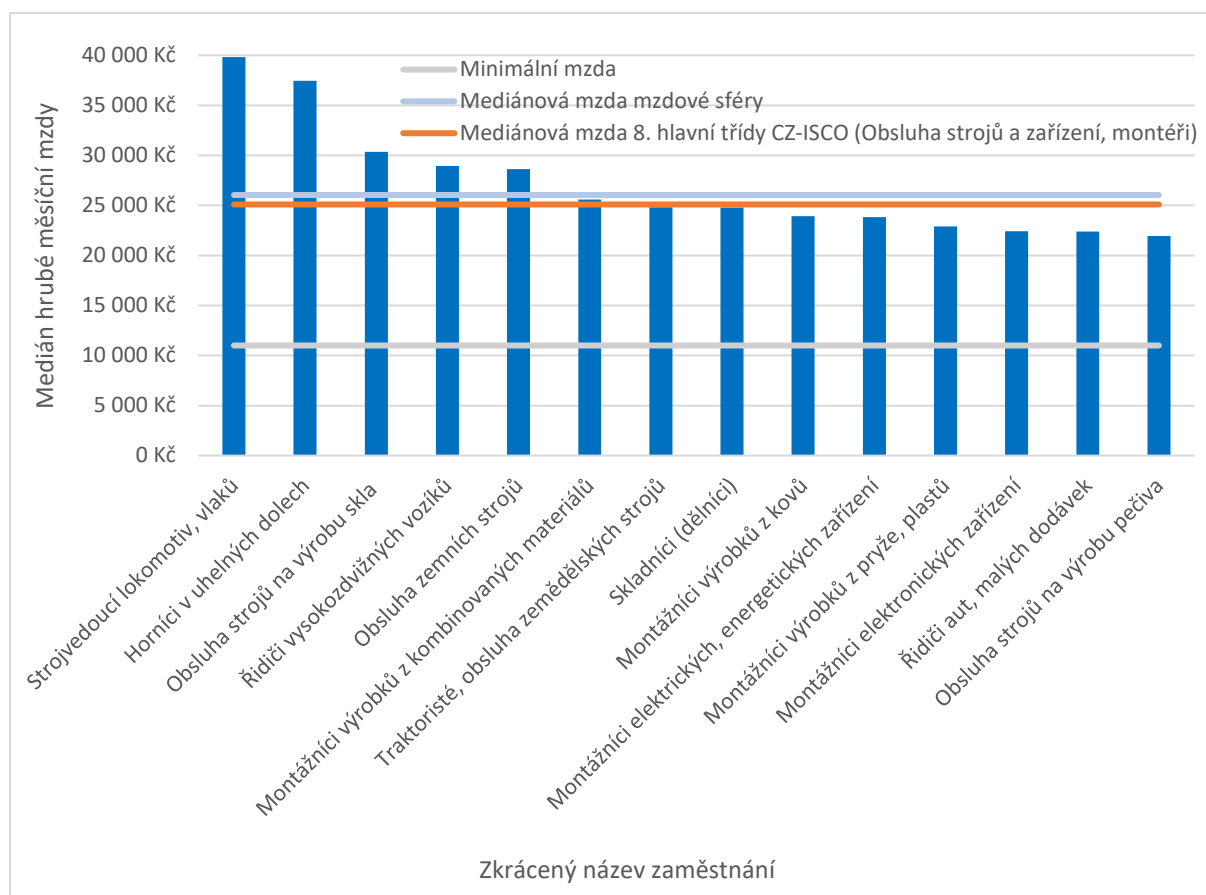


Pozn.: Plné názvy zaměstnání včetně kódů CZ-ISCO jsou uvedeny v tabulce 2.1 nebo v tabulce I v Příloze 3.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.8 znázorňuje mzdovou úroveň vybraných povolání z 8. hlavní třídy CZ-ISCO, tzn. z řad montérů a obsluhy strojů a zařízení. Je patrné, že **obsluha strojů a zařízení, montéři** jsou odměňováni **téměř na úrovni mzdové sféry**. Medián hrubé měsíční mzdy obsluhy strojů a zařízení a montérů byl v roce 2017 přibližně o 1 000 Kč nižší než mediánová mzda mzdové sféry a dosahoval zhruba **25 000 Kč**. Medián hrubé měsíční mzdy obsluhy strojů a zařízení, montérů výrazně převyšovali **strojvedoucí lokomotiv, vlaků** s mediánem hrubé měsíční mzdy téměř **40 000 Kč**. Nad úroveň mzdové sféry jsou odměňováni také **horníci v uhelných dolech** (převážně ruční), jejich medián hrubé měsíční mzdy v roce 2017 přesahoval **37 000 Kč**, což odpovídá vysoké rizikovosti a fyzické zátěži při výkonu tohoto povolání.

Obrázek 2.8: Mzdová úroveň vybraných pozic z 8. hlavní třídy CZ-ISCO v roce 2017

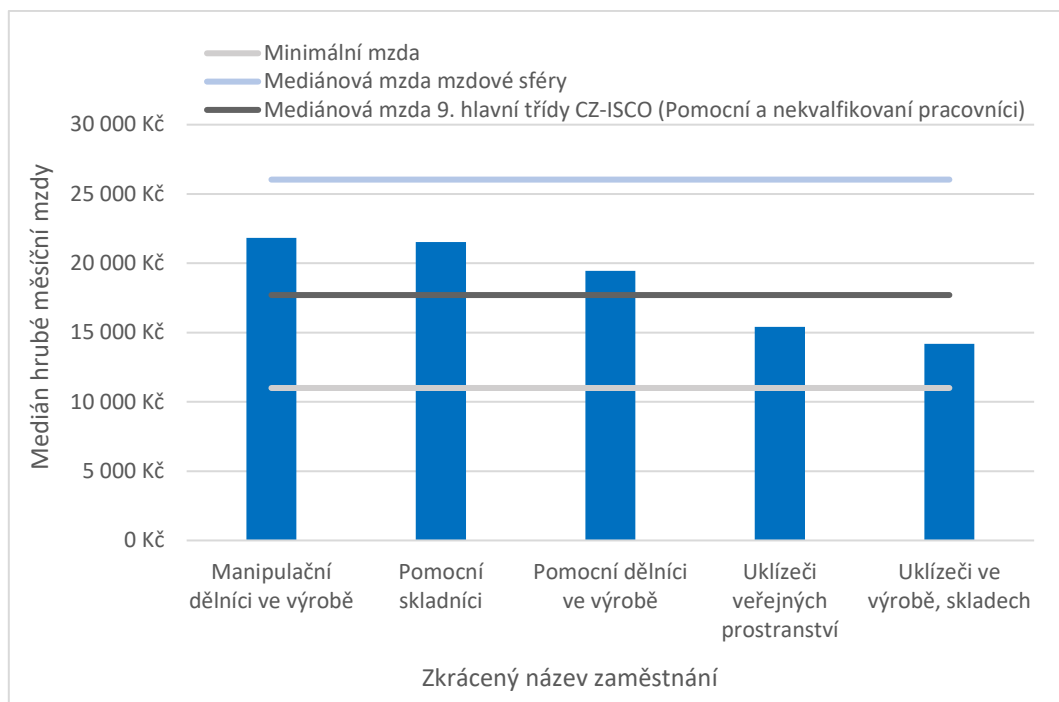


Pozn.: Plné názvy zaměstnání včetně kódů CZ-ISCO jsou uvedeny v tabulce 2.1 nebo v tabulce I v Příloze 3.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.9 popisuje mzdovou úroveň vybraných povolání z řad pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Na první pohled je patrné, že se jedná o **nejhůře odměňovanou hlavní třídu** klasifikace CZ-ISCO, což však také odpovídá charakteru a pracovní náplni těchto povolání. Medián hrubé měsíční mzdy **pomocných a nekvalifikovaných pracovníků** v roce 2017 činil necelých **18 000 Kč**. Právě u těchto pracovníků se dá nejvíce očekávat, že budou postiženi změnami, které přinese čtvrtá průmyslová revoluce.

Obrázek 2.9: Mzdová úroveň vybraných pozic z 9. hlavní třídy CZ-ISCO v roce 2017



Pozn.: Plné názvy zaměstnání včetně kódů CZ-ISCO jsou uvedeny v tabulce 2.1 nebo v tabulce I v Příloze 3.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TRIXIMA.

Na základě analýzy mzdové úrovně vybraných pozic lze u všech zmíněných hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO konstatovat, že **úroveň odměňování vybraných povolání z řad úředníků, řemeslníků a opravářů, obsluhy strojů a zařízení, montérů a pomocných a nekvifikovaných pracovníků odpovídá úrovni mezd v příslušné hlavní třídě CZ-ISCO**. Nedá se tedy říci, že by mezi pozice znevýhodněné v důsledku robotizace a digitalizace patřily například pozice placené pod úrovní příslušné hlavní třídy CZ-ISCO. Mezi vybranými pozicemi jsou jak pozice placené na úrovni, tak nad i pod úrovní příslušné hlavní třídy CZ-ISCO.

Podrobný popis mzdové diference vybraných zaměstnání a podskupin zaměstnání včetně příslušných kódů CZ-ISCO, počtu zaměstnanců, mediánu, průměru a vybraných decilů a kvartilů hrubé měsíční mzdy ukazuje tabulka I v Příloze 3.

3 Nové uplatnění na trhu práce v důsledku technologických změn

Dlouhodobá nezaměstnanost je v současné době na velmi **nízké úrovni**, jak ukázala první kapitola zaměřená právě na analýzu dlouhodobé nezaměstnanosti. Nemůže tedy být řeč o nějaké snaze snížit dlouhodobou nezaměstnanost, jelikož mezi **dlouhodobě nezaměstnanými** jsou zřejmě lidé, kteří zkrátka **pracovat nechtějí** nebo mají zásadní **zdravotní omezení**, a tak již v podstatě není dlouhodobou nezaměstnanost kam snižovat. **V důsledku technologických změn** se však dá očekávat, že **některé pozice** budou znevýhodněny a hrozí, že zcela **zaniknou** nebo se minimálně **změní charakter a náplň práce**, jak ukázala druhá kapitola. Proto je v době Průmyslu 4.0 potřeba se zaměřit na **předcházení vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti** a hledání **nového uplatnění na trhu práce**, čímž se zabrání zvyšování dlouhodobé nezaměstnanosti.

Změny charakteru a organizace práce se podle studie Dopady Průmyslu 4.0 na trh práce v ČR projeví mimo jiné tím, že výkon práce bude vedle běžných pracovních činností vyžadovat také samostatné rozhodování podporované aplikací automatických, monitorovacích a optimalizačních systémů, a bude zahrnovat i koordinaci, kontrolu a návazné aktivity. To potom přinese **změny uspořádání na pracovištích** a **nový rytmus práce**. Mohou více vznikat operativně vytvořené týmy zaměřené na splnění určitého konkrétního cíle či úkolu nebo řešení nějakého problému. Bude se často jednat o týmy využívající **komunikační technologie**, takové týmy budou založeny na virtuálních vazbách, čímž mezi sebou mohou komunikovat a spolupracovat odborníci nejen v rámci jedné firmy a jejích poboček, ale také odborníci z dalších firem nebo samostatní specialisté. Velice důležitou součástí kvalifikace se tak stane kromě schopnosti **pracovat v týmu** a **projektového myšlení** také **schopnost vypořádat se s jazykovými a kulturními bariérami**. Překonání těchto bariér podstatně rozšiřuje možnosti pracovat na dálku, což dává příležitost uplatnit se osobám, které by jinak měly problémy s dojížděním do zaměstnání například z důvodu péče o rodinné příslušníky.

Nové technologie přinesou také kvalitativní **obohacení práce** například v podobě výkonu práce v zajímavějším prostředí, větší autonomii, **více příležitostí pro profesní rozvoj** a růst nebo prostor pro **inovativní myšlení**. S novými technologiemi se usnadní také přímá komunikace výrobců se zákazníky, tím se naskytne širší **příležitosti pro malé firmy** a samotný **vstup** nových firem **na trh** bude **snazší**. A bude také možnost se pracovní či podnikatelsky realizovat bez ohledu na lokalitu bydliště. Dále tím budou **kladeny nároky** nejen na **odborné znalosti**, ale i na **podnikatelské a marketingové dovednosti**. Konkrétním příkladem může být to, že změna způsobu komunikace se zákazníky přinese úspory tradičních obchodních profesí jako jsou prodavači nebo nákupčí a dojde ke **zvýšení poptávky po profesích v oblasti informačních a komunikačních technologií** (dále jen ICT), kybernetiky a automatizace na podporu přímého napojení zákazníků, zpracování informací, podpory komunikace se zákazníky a obchodně poradenských služeb apod. Z hlediska možného zavádění kyberneticko-robotických systémů jsou nejméně nahraditelnými činnostmi profesní činnosti vyžadující vysokou kvalifikaci, tvůrčí invenci a empatii a také činnosti, které jsou spojeny s bezprostředním stykem s jiným člověkem. Tím pádem u nich stroj nebo virtuální zařízení není

adekvátní náhradou. V tomto případě se může jednat o **sociální, zdravotnické služby** či **volnočasové aktivity** nebo také o aktivity podnikatelského charakteru (např. management, poradenství, vyjednávání o parametrech individualizovaných produktů apod.).

Kromě **rozšiřování pracovních příležitostí v oblasti ICT**, které jde ruku v ruce s technologickým pokrokem, budou nové pracovní příležitosti vznikat také v **průmyslu**. Využívání nových zařízení vyvolá poptávku po profesích, jež budou propojovat **strojní inženýrství** se znalostmi z **elektroniky, kybernetiky a informatiky**, jako jsou například specialisté na mechatroniku a robotiku, návrháři a konstruktéři vestavěných systémů jako součásti inteligentních strojů. Dále pak budou vznikat profese, které budou mít na starosti **údržbu a seřizování nových zařízení, údržbu a aktualizaci softwaru** apod. Posíleny pak budou také činnosti v oblasti **výzkumu a vývoje, technické podpory a vyhodnocování potřeb zákazníků** atd. S individualizací produktů a služeb podle potřeb zákazníka dojde také k rozšíření profesí zaměřených na poradenskou podporu, tedy profesí, které se budou zabývat **technicko-poradenskými službami** v souvislosti s prodejem určitého produktu. Kvůli zesilující tržní konkurenci se dá očekávat zvýšená poptávka po **manažerech, prodejních specialitech, profesích zabývajících se vyhledáváním nových tržních příležitostí, procesních inženýrech**. Z důvodu růstu ekonomické vyspělosti a zvyšování životní úrovně se pak v budoucnu mohou rozvíjet pracovní místa v oblasti **zdravotnických, sociálních a obecně společenských služeb**. V souvislosti s demografickým vývojem pravděpodobně vzroste i poptávka po službách zaměřených na důchodce, malé děti či handicapované občany, po personálních službách či službách spojených s volnočasovými aktivitami, osobním rozvojem a vzděláváním.

Další potenciální prostor pro vznik nových pracovních míst je v oblasti **ochrany životního prostředí**, kde je kladen důraz na zlepšování jeho kvality. To může vést ke vzniku nových jak podnikových pracovních míst, tak míst ve veřejném sektoru. V podnikové sféře se může jednat o odborníky specializované na vyhodnocování vlivu podnikových aktivit na **čistotu ovzduší, vody, produkci odpadu** apod., kteří budou mít na starosti nastavení využívání technologií tak, aby byly **eliminovány negativní dopady na životní prostředí**. Mohla by se zvýšit i poptávka po pracovnících zajišťujících technologie pro recyklaci komunálního odpadu a jejich provoz. V souvislosti s klimatickými změnami bude také potřeba posílit aktivity vedoucí ke správnému **hospodaření s vodou** jako zadržování vody, budování vodních nádrží, čištění a recyklace vody.

Podle studie Iniciativa práce 4.0 budou **vznikat pracovní místa v celé kvalifikační škále**, pochopitelně však s odlišnou dynamikou. Nejrychleji a nejvíce se samozřejmě budou rozšiřovat profese spojené s rozvojem ICT systémů, se sběrem, přenosem a zpracováním velkých dat či s informační a kybernetickou bezpečností. A bude se tak dít kromě samotného ICT sektoru ve všech odvětvích výroby a služeb, které ICT systémy využívají. Nároky budou kladeny na profese **designérů a architektů řešení**, na **testovací pracovníky** propojující svět technických řešení se světem uživatelů a na **systémové integrátory** zajišťující propojení systémů, aplikací a datových úložišť. Dále se budou rozšiřovat místa spojená s vývojem, konstrukcí a výrobou chytrých zařízení a pak **odborné profese** zabývající se **sběrem, uchováním, přenosem, transformací a analýzou dat** pro využití ve výrobě i službách. S tím

poroste význam bezpečnosti uchovávání a přenosu dat, bude kladen čím dál tím větší důraz na šifrování, schopnosti vyhodnocování rizik a řešení krizových situací.

V rámci nahrazení práce stroji existují podle studie Iniciativa práce 4.0 bariéry v podobě **vnímání a manipulace s předměty** a **kreativní a sociální inteligence**, budou tak důležité činnosti z těchto oblastí.

Pro **vnímání a manipulaci s předměty**, kde se jedná především o vykonávání komplexních úkolů, jsou specifické:

- **obratnost prstů** (schopnost provádět přesné koordinované pohyby prstů jedné ruky nebo obou rukou za účelem uchopení, manipulování nebo sestavování velmi malých objektů),
- **zručnost** neboli manuální obratnost (schopnost rychle pohybovat rukou/rukama, pohybovat rukou současně s paží za účelem uchopení, manipulování nebo sestavování objektů),
- **stísněné pracovní prostředí** vyžadující specifické neobratné pozice.

Kreativní inteligence se vyznačuje zejména **originalitou**, což je schopnost přijít s novými, neobvyklými, chytrými nápady na určité téma nebo vyřešit kreativním způsobem určitý problém nebo situaci.

Pro **sociální inteligenci** jsou potom charakteristické:

- **sociální vnímavost** (schopnost uvědomovat si reakce ostatních a chápat důvody jejich reakcí),
- **vyjednávání** (snaha shodnout se s ostatními na společném zájmu, pokusit se o soulad odlišností),
- **přesvědčování** (snaha o změnu názoru nebo chování ostatních),
- **pomoc a péče o ostatní** (poskytování osobní asistence, lékařské péče, emocionální podpory nebo jiné osobní pomoci ostatním jako spolupracovníkům, klientům nebo pacientům).

3.1 Vzdělávání zaměstnanců

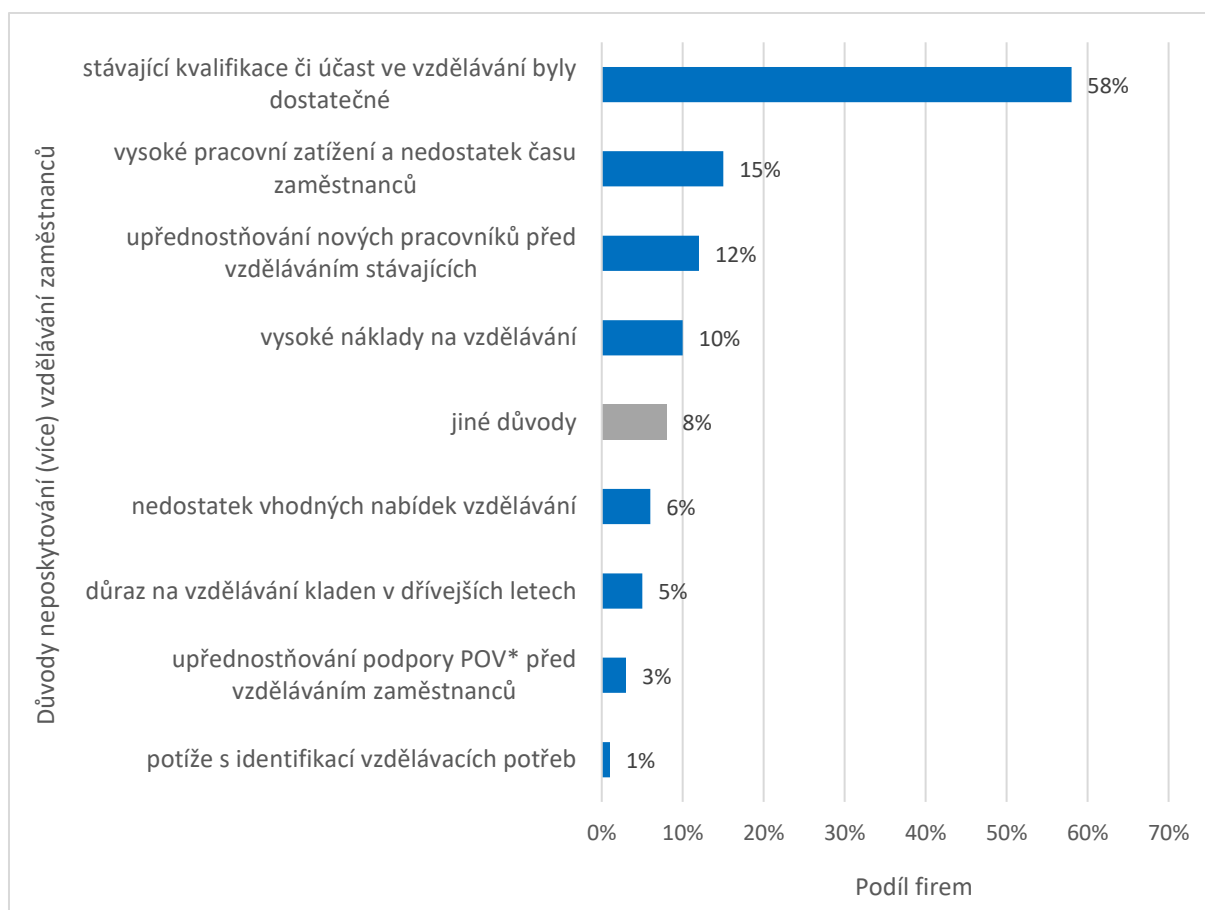
Pro uplatnění na trhu práce v době Průmyslu 4.0 budou klíčové **investice do vzdělání zaměstnanců**. Je potřeba, aby podniky s **investicemi do nových technologií** investovali také do **vzdělávání svých zaměstnanců**.

Například ze šetření **Robotizace a digitalizace v zemědělství**, jež proběhlo v gesci Zemědělského svazu České republiky a Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy - Asociací svobodných odborů ČR (OSPVS-ASO) jako součást studie Vliv digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství, vyplynulo, že **zemědělské podniky**

ve velké míře investují do pokročilých technologií, ale ne vždy pak zvyšují kvalifikaci svých zaměstnanců.

Vzděláváním zaměstnanců se zabývala analýza ČSÚ s názvem *Vzdělávání zaměstnaných osob – 2015*, která obsahuje výsledky šetření CVTS (z anglického Continuing Vocational Training Survey). Ze šetření vyplynulo, že téměř **60 %** dotazovaných firem jako **důvod neposkytování vzdělávání** nebo **poskytování vzdělávání zaměstnanců v omezené míře** uvedlo, že **stávající kvalifikace** či **účast ve vzdělávání byly dostatečné** (viz obrázek 3.1.). Tento postoj bude potřeba změnit, protože technologický pokrok klade vysoké nároky na kvalifikaci zaměstnanců. Naopak je pozitivní, že skoro žádné firmy (1 %) neměly problémy s identifikací vzdělávacích potřeb svých zaměstnanců. Toho je důležité se držet a aktivně se zabývat identifikací vzdělávacích potřeb, jelikož ty se vyvíjí spolu s technologickým pokrokem.

Obrázek 3.1: Podíl firem podle důvodů pro neposkytování vzdělávání nebo více vzdělávání zaměstnanců, 2015



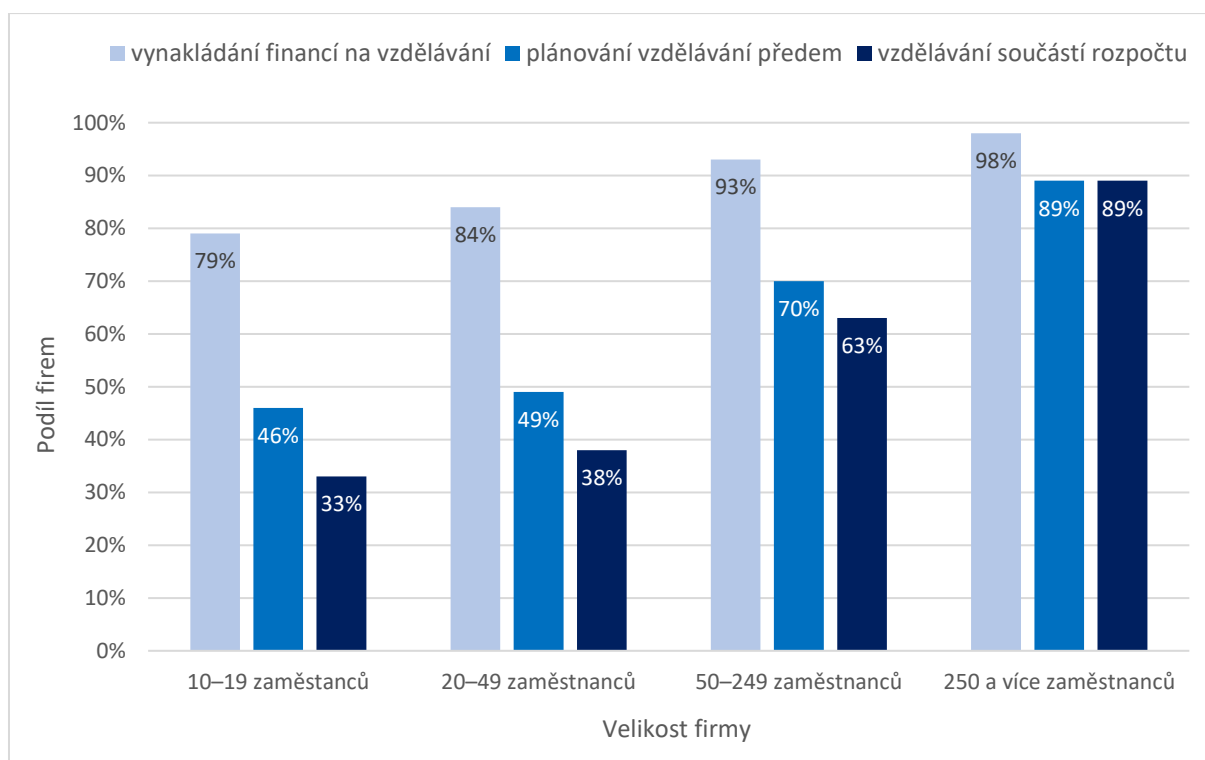
Pozn.: Firmy mohly označit více odpovědí.

*Podporou POV (počáteční odborné vzdělání) se rozumí poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

Zdroj: ČSÚ (šetření CVTS), zpracování TREXIMA.

Zda firmy vynakládaly v roce 2015 **finance na vzdělávání**, jestli **plánovaly vzdělávání zaměstnanců předem** a zda bylo **součástí rozpočtu** ukazuje obrázek 3.2. Je patrné, že míra plánování vzdělávání zaměstnanců předem a zahrnutí jeho financování do rozpočtu roste s velikostí firmy. Například z malých firem o 10–19 zaměstnancích zařadila financování vzdělávání do rozpočtu pouze třetina (33 %), naopak u velkých firem s 250 a více zaměstnanci to bylo necelých 90 %.

Obrázek 3.2: Podíl firem, které vynaložily finance na vzdělávání zaměstnanců, a firem plánujících vzdělávání a jeho financování předem podle velikosti firmy, 2015



Zdroj: ČSÚ (šetření CVTS), zpracování TREXIMA.

Obecně by tedy podniky, které plánují **investovat do automatizace, robotizace** či **digitalizace**, měly do finančního plánu **automaticky** zahrnout také náklady na **zvýšení** nebo **změnu kvalifikace pracovníků**. Protože například podle studie Dopady Průmyslu 4.0 na trh práce v ČR bude výroba s využitím robotů rychle realizovatelná a efektivnější, což však bude vyžadovat velkou profesní flexibilitu pracovníků, jejich neustálé vzdělávání a výchovu příslušných specialistů, které si podniky budou dovzdělávat podle svých potřeb.

3.2 Aktivizace

Při nízké úrovni nezaměstnanosti a vysoké nabídce volných pracovních míst, jaké v současnosti v ČR existují, není nutné, aby aktivizace dlouhodobě nezaměstnaných byla prioritou. Jak již bylo řečeno mezi dlouhodobě nezaměstnanými jsou zřejmě ve spoustě případů lidé, kteří pracovat nechtějí, to však neznamená, že by se na ně mělo zapomínat. Například hlavní ekonom UniCredit Pavel Sobíšek se domnívá, že podniky obvykle příliš nejeví o dlouhodobě nezaměstnané zájem v obavě, že ti ztratili klíčové pracovní návyky, ale v situaci akutního nedostatku pracovních sil možná rozhazují své sítě i v této skupině. Aktivizace však musí probíhat především ve školství a musí se projevovat ve všech stupních vzdělání.

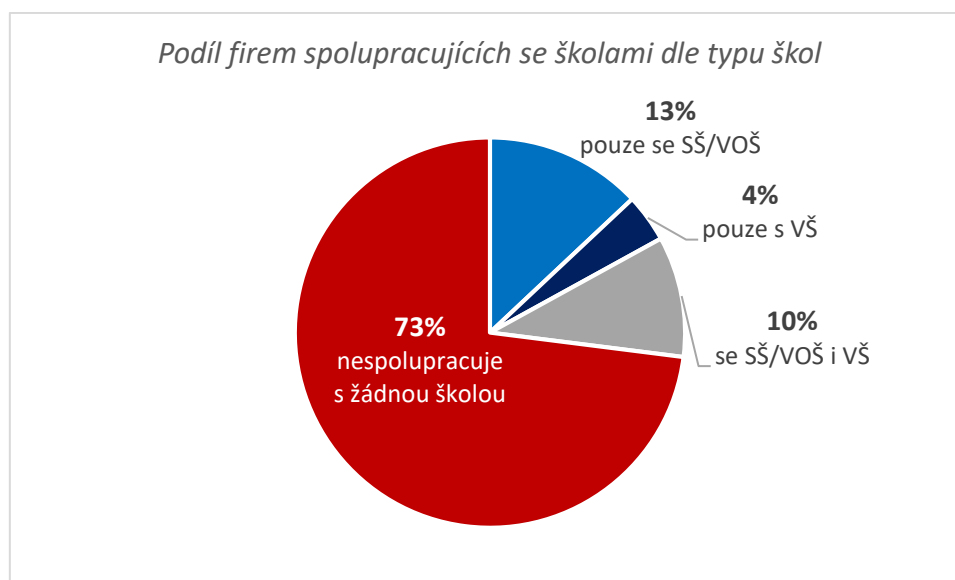
Aktivizace ve školství

Musí se začít už na základních školách, nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných má základní vzdělání. Je třeba nabídku a náplň studijních oborů přizpůsobovat potřebám trhu práce a **motivovat žáky**, aby šli **studovat** obory z oblasti matematiky, fyziky či informatiky, které jsou klíčové pro zajištění kvalifikovaných pozic pro nově vzniklé budoucí profese. **Studijní programy především středních a vysokých škol by měly odpovídat tomu, co požaduje praxe**, aby bylo možné obsadit nové pozice, které Průmysl 4.0 vytvoří a na které v současné době český trh práce nemá dostatek kvalifikovaných pracovníků. A technologický pokrok si nelze představit bez dostatečné nabídky odpovídajícím způsobem **kvalifikované pracovní síly**. Rozhodující přínos k technologickému rozvoji se dá očekávat především od pracovní síly s **vysokoškolským vzděláním technického směru**. Avšak zastoupení osob s ostatními obory vzdělání, například **přírodovědnými** či **manažerskými** je také důležité.

Důležitá bude také spolupráce firem se školami. Jaká byla situace z tohoto pohledu v roce 2015 ukazuje obrázek 3.3, kde je zobrazen podíl firem spolupracujících se školami podle typu škol. Je vidět, že nějakým způsobem **se školami spolupracovalo 27 % firem**, z toho 13 % spolupracovalo pouze se střední nebo vyšší odbornou školou, 4 % jen s vysokou školou a 10 % jak se střední či vyšší odbornou, tak i s vysokou školou.

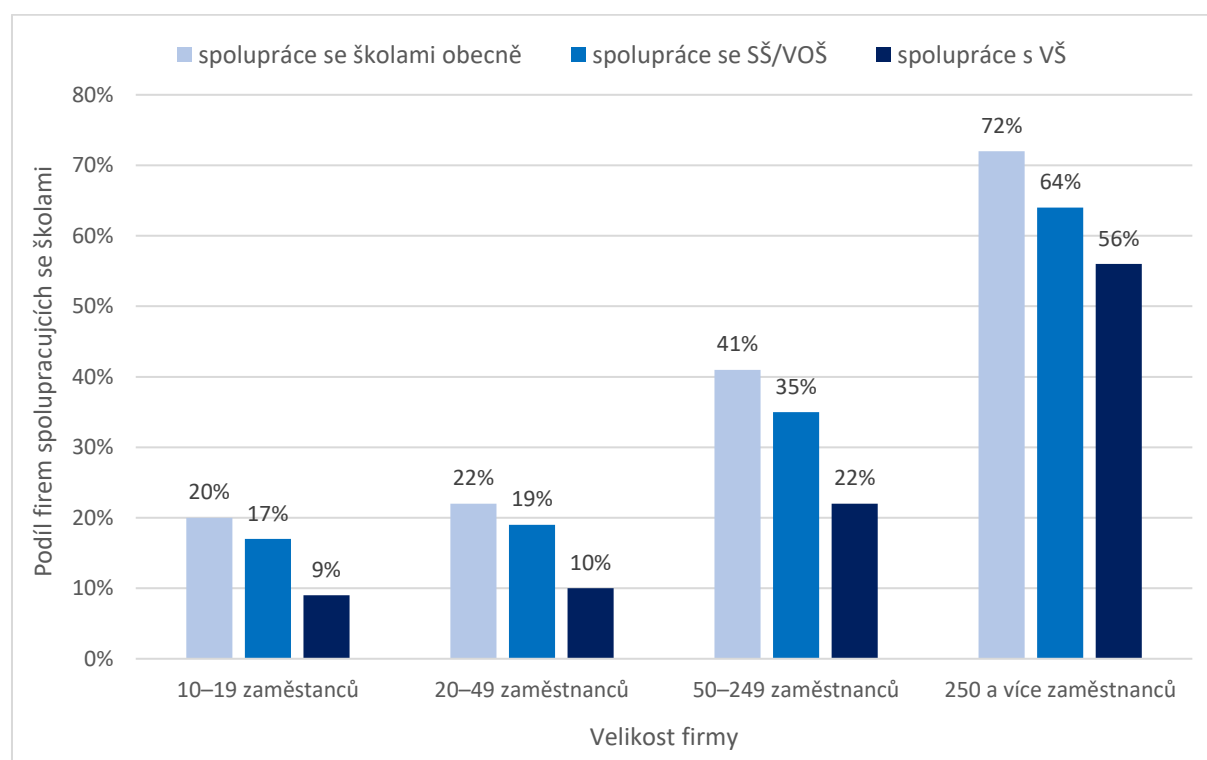
Obrázek 3.4 potom pro detailnější představu popisuje, jaký podíl firem spolupracuje se školami podle velikosti firmy, protože ta ovlivňuje míru spolupráce se školami. Téměř **tři čtvrtiny (72 %) velkých firem s 250 a více zaměstnanci spolupracují se školami** obecně, u **malých firem s 10–19 a 20–49 zaměstnanci** se tento podíl pohybuje pouze kolem **pětiny (20 % a 22 %)**. Z obrázku 3.4 je také vidět, že firmy spolupracují o něco více se středními či vyššími odbornými školami než s vysokými školami, což platí pro všechny velikosti firem.

Obrázek 3.3: Podíl firem spolupracujících se školami podle typu škol, 2015



Zdroj: ČSÚ (šetření CVTS), zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.4: Podíl firem spolupracujících se školami podle typu škol a velikosti firmy, 2015



Zdroj: ČSÚ (šetření CVTS), zpracování TREXIMA.

3.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ČR, **aktivní politikou zaměstnanosti** se podle Integrovaného portálu MPSV rozumí souhrn **opatření** směřujících k zajištění **rovnováhy na trhu práce**. Detailní popis aktivní politiky zaměstnanosti a příslušný zákon o zaměstnanosti jsou uvedeny v Příloze 4.

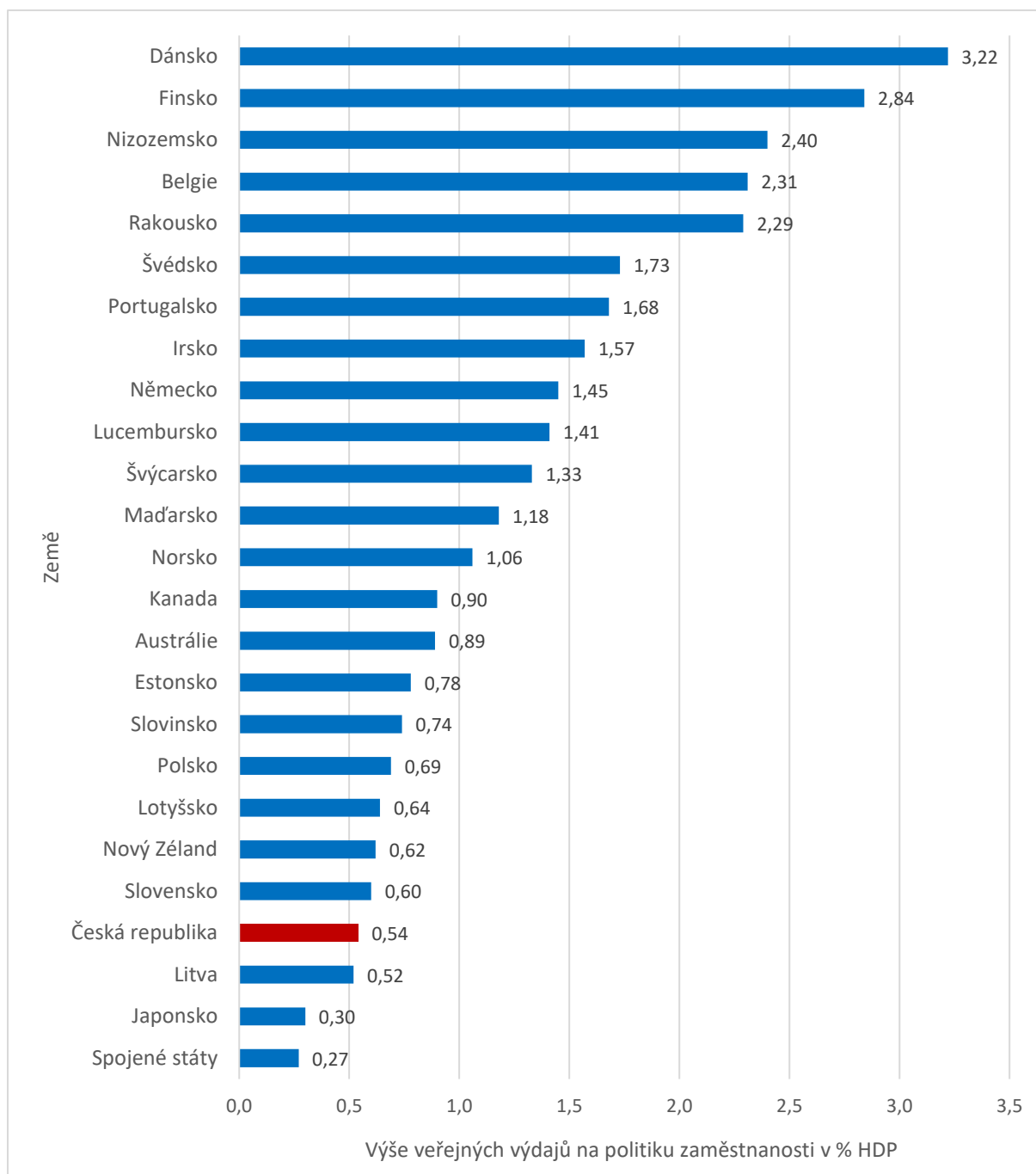
Například podle studie MPSV s názvem Iniciativa práce 4.0 zpracované Národním vzdělávacím fondem, o.p.s. je pro ČR odhadováno, že v průběhu následujících přibližně 20 let bude 10 % pracovních míst vysoce ohroženo automatizací a v dalších **35 % pracovních míst** dojde k **podstatným změnám ve vykonávaných činnostech**. Z toho vyplývá, že **rekvalifikace** bude v příštích letech velmi důležitá a bude potřeba dbát na to, aby obsah rekvalifikačních kurzů a programů odpovídal požadavkům trhu práce.

Bylo by také dobré 4. průmyslovou revoluci **medializovat** správným způsobem – je důležité, aby lidé vnímali **technologické změny** jako **příležitost**, nikoli jako hrozbu. Podle studie Dopady Průmyslu 4.0 na trh práce v ČR totiž díky novým technologiím vymizí fyzicky namáhavé, rutinní práce a práce, jež jsou životu nebezpečné nebo jejich dlouhodobý výkon vede k ohrožení zdraví a nemocem z povolání. Například horníci (a obecně lidé vykonávající rizikové profese) již nebudou muset být v případě nahrazení stroji vystaveni obrovské zdraví škodlivé zátěži a měli by technologické změny brát jako příležitost **rekvalifikovat se na méně rizikové zaměstnání**.

V rámci rekvalifikace by bylo dobré zkoumat předpoklady zaměstnanců a vyhodnocovat, jakým směrem by měla rekvalifikace vést, a také provádět rekvalifikaci v dostatečné kvalitě a rozsahu odpovídajícím technologickému pokroku, což bude obnášet **zvýšení nákladů státního rozpočtu**. Podle studie Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU by vyšší náklady státního rozpočtu měly zajišťovat **reintegraci osob znevýhodněných digitalizací do pracovního procesu**, aktivní politiku zaměstnanosti a sociální ochranu. Také by se mohlo uvažovat o využití speciálních nástrojů nebo fondů nepřetržité rekvalifikace a celoživotního vzdělávání.

Obrázek 3.5 ukazuje, jaké byly v roce 2016 **veřejné výdaje na politiku zaměstnanosti** ve vybraných zemích v procentech hrubého domácího produktu (dále jen HDP). Největší výdaje na politiku zaměstnanosti pohybující se kolem 2–3 % HDP vynakládali v roce 2016 Dánsko, Finsko, Nizozemsko, Belgie a Rakousko. **Česká republika** patří s veřejnými výdaji na úrovni přibližně **0,5 % HDP** mezi země s **nejnižšími výdaji** v této oblasti.

Obrázek 3.5: Veřejné výdaje na politiku zaměstnanosti ve vybraných zemích v % HDP, 2016



Zdroj: OECD (Labour Market Programmes), zpracování TREXIMA.

Závěr

Předložená studie ukazuje, že **míra dlouhodobé nezaměstnanosti** v České republice je v současné době na velmi nízké úrovni, což odpovídá tomu, že ekonomika v posledních letech roste. Ve **4. čtvrtletí roku 2017** podíl počtu nezaměstnaných 1 rok a déle na celkové pracovní síle činil **0,8 %**. **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných** na celkové populaci nezaměstnaných se v roce 2017 pohyboval kolem **35 %** a ve 4. čtvrtletí roku 2017 dosahoval přes 31 %.

Analýza struktury dlouhodobě nezaměstnaných podle různých faktorů jako pohlaví, věk a vzdělání potom ukázala, že více než polovinu dlouhodobě nezaměstnaných (**55 %**) tvořily **ženy**, zbývajících **45 % muži**, což odpovídá struktuře všech nezaměstnaných podle pohlaví. Nedá se tedy říct, že by některé pohlaví mělo větší sklony k dlouhodobé nezaměstnanosti.

Z analýzy dále vyplynulo, že skupina osob se **základním vzděláním** nejvíce **inklinuje k dlouhodobé nezaměstnanosti**. **Podíl dlouhodobě nezaměstnaných** na celkovém počtu nezaměstnaných byl v roce 2017 **nejvyšší** ve skupině nezaměstnaných se **základním vzděláním**, kde dlouhodobě nezaměstnaní tvořili téměř **polovinu**. **Míra dlouhodobé nezaměstnanosti** osob se **základním vzděláním** se v roce 2017 vyšplhala na **6,3 %**, byla tedy několikanásobně vyšší než u ostatních stupňů vzdělání, například u osob s **vysokoškolským vzděláním** činila míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2017 **0,4 %**.

Srovnání věkové struktury dlouhodobě nezaměstnaných s věkovou strukturou nezaměstnaných a pracovní síly ukázalo, že věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných přibližně odpovídá jak věkové struktuře nezaměstnaných, tak pracovní síly. **Nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných** pak můžeme pozorovat u osob ve věku **45 až 59 let**, kde dlouhodobě nezaměstnaní tvořili v roce 2017 téměř polovinu (**46 %**) z celkového počtu nezaměstnaných, tento podíl tak převyšuje celorepublikový průměr o více než 10 p. b. Nízkou míru dlouhodobé nezaměstnanosti na úrovni **0,5 %** lze pozorovat u věkové skupiny **60 a více let**.

V rámci studie bylo také provedeno krajské a mezinárodní srovnání dlouhodobé nezaměstnanosti. Co se týče srovnání jednotlivých krajů, **nejnižší míra dlouhodobé nezaměstnanosti (0,5 %)** a také **nejnižší podíl** dlouhodobě nezaměstnaných (**23 %**) byl v roce 2017 v **Jihočeském kraji**. Naopak **nejhorší situace je v kraji Moravskoslezském**, kde **míra dlouhodobé nezaměstnanosti** dosahovala v roce 2017 **2,0 %** a **podíl dlouhodobě nezaměstnaných** činil **43 %**.

Ve srovnání s jinými zeměmi je vidět, že **míra dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice (1,0 %) patří mezi nejnižší**. **Nejhorší situace je v Řecku**, kde míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2017 činila **15,6 %**. Podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných v České republice (35 %) se nachází pod evropským průměrem, který v roce 2017 činil přibližně 44 %. Výrazně **nad tímto evropským průměrem** se drží **Řecko, Slovensko** a **Itálie** s podíly dlouhodobě nezaměstnaných **73 %, 59 % a 58 %**. Z toho hlediska jsou na tom v Evropě **nejlépe severské země** s podílem dlouhodobě nezaměstnaných pod jednu čtvrtinu.

Obecně by se dalo konstatovat, že **dlouhodobou nezaměstnaností** jsou **nejvíce postiženy** především **země na jihu Evropy**.

Druhá část studie byla zaměřena na výběr **povolání**, u nichž lze očekávat **znevýhodnění v důsledku technologických změn** včetně analýzy vybraných profesí podle pohlaví, vzdělání, odvětvových sekcí, věku a mzdové úrovně. Většinou se jedná o **nekvalifikované, administrativní, manuální** či **pomocné** pracovníky, konkrétní ukázkou takových pozic mohou být například administrativní pracovníci, přepážkový pracovníci na poštách, pokladníci v prodejnách, strojírenští kovodělníci, obsluha balících strojů, montážní dělníci výrobků z pryže a plastů, traktoristé a obsluha zemědělských strojů, řidiči vysokozdvizných vozíků, uklízeči veřejných prostranství apod.

Analýza podle **pohlaví** ukázala, že některé z vybraných pozic jsou typicky mužské, jiná povolání naopak spíše vykonávají ženy, avšak souhrnně na vybraných pozicích pracovalo v roce 2017 přibližně **53 % mužů** a **47 % žen**. Struktura vybraných pozic ohrožených robotizací a digitalizací podle pohlaví tedy přibližně odpovídá struktuře pracovní síly podle pohlaví, kterou tvořili v roce 2017 z 55 % muži. Nedá se tedy předpokládat, že by technologické změny měly větší vliv na některé pohlaví.

Analýza podle **vzdělání** ukázala, že očekávané znevýhodnění robotizací a digitalizací je spojeno s povoláními, která vykonávají spíše zaměstnanci se **základním** a **středním vzděláním** (jak bez maturity, tak s maturitou). Vyšší odborné, bakalářské a vysokoškolské vzdělání se u vybraných pozic vyskytuje velmi málo.

Z analýzy podle **odvětví** vyplynulo, že mezi nejtypičtější sekce klasifikace CZ-NACE, kde jsou vybraná povolání s očekávaným znevýhodněním robotizací, digitalizací a automatizací nejčastěji vykonávána, patří **zpracovatelský průmysl, doprava a skladování** a **velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**.

Pro účely analýzy mzdové úrovně byla vybrána povolání z **řad úředníků** (4. hlavní třída CZ-ISCO), **řemeslníků a opravářů** (7. hlavní třída CZ-ISCO), **obsluhy strojů a zařízení, montérů** (8. hlavní třída CZ-ISCO) a **pomocných a nekvalifikovaných pracovníků** (9. hlavní třída CZ-ISCO). Vybraná povolání rozdělená podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO tak byla srovnávána s úrovní odměňování v příslušné hlavní třídě CZ-ISCO a také se mzdovou sférou celkově. **Úroveň odměňování úředníků** s mediánovou mzdou necelých **24 000 Kč** je o něco málo nižší než úroveň odměňování v celé mzdové sféře ČR, kde **mediánová mzda** v roce 2017 dosahovala lehce přes **26 000 Kč**. Nad úrovní mediánové mzdy mzdové sféry jsou odměňování **výpravčí a mistři v dopravě**, jejichž mzdy **převyšují mediánovou mzdu mzdové sféry** přibližně **o 10 000 Kč**. Naopak pod úrovní odměňování úředníků a mzdové sféry celkově se nachází motorizovaní poštovní doučovatelé, úředníci sázkových kanceláří a poštovní doručovatelé s mediánem hrubé měsíční mzdy kolem 20 000 Kč. Vybraná povolání z řad **řemeslníků a opravářů** jsou víceméně **odměňována na úrovni mediánu mzdové sféry**. Tomu také odpovídá medián hrubé měsíční mzdy řemeslníků a opravářů, který byl s mediánem mzdové sféry v roce 2017 téměř totožný a činil necelých **26 000 Kč**. Z vybraných povolání jsou o více než 5 000 Kč nad úrovní řemeslníků a opravářů odměňování **nástrojářů** s mediánem hrubé

měsíční mzdy přes **31 000 Kč**. Medián hrubé měsíční mzdy **obsluhy strojů a zařízení, montérů** byl v roce 2017 přibližně o 1 000 Kč nižší než mediánová mzda mzdové sféry a dosahoval zhruba **25 000 Kč**. Medián hrubé měsíční mzdy obsluhy strojů a zařízení, montérů výrazně převyšovali **strojvedoucí lokomotiv, vlaků** s mediánem hrubé měsíční mzdy téměř **40 000 Kč**. Nad úroveň mzdové sféry jsou odměňováni také **horníci v uhelných dolech** (převážně ruční), jejich medián hrubé měsíční mzdy v roce 2017 přesahoval **37 000 Kč**. Medián hrubé měsíční mzdy **pomocných a nekvalifikovaných pracovníků** v roce 2017 činil necelých **18 000 Kč**, jedná se tak o **nejhůře odměňovanou hlavní třídu** klasifikace CZ-ISCO, což však také odpovídá charakteru a pracovní náplni těchto povolání. Právě u těchto pracovníků se dá nejvíce očekávat, že budou postiženi změnami, které přinese čtvrtá průmyslová revoluce. Na základě analýzy mzdové úrovně vybraných pozic lze u všech zmíněných hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO konstatovat, že **úroveň odměňování vybraných povolání odpovídá úrovni mezd v příslušné hlavní třídě CZ-ISCO**. Nedá se tedy říci, že by mezi pozice znevýhodněné v důsledku robotizace a digitalizace patřily například pozice placené pod úroveň příslušné hlavní třídy CZ-ISCO. Mezi vybranými pozicemi jsou jak pozice placené na úrovni, tak nad i pod úroveň příslušné hlavní třídy CZ-ISCO.

Třetí část studie byla v návaznosti na předchozí části zaměřena na **předcházení vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti** a hledání **uplatnění na trhu práce** v době Průmyslu 4.0. Ukázalo se že, například v průmyslu, kde lze očekávat úbytek některých profesí, se dá předpokládat také vznik nových pracovních příležitostí. Obecně se s technologickým pokrokem nejvíce očekává **rozšiřování pracovních příležitostí v oblasti ICT**. Dalšími oblastmi pro uplatnění na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce mohou být například **technicko-poradenské služby, sociální a zdravotnické služby, volnočasové aktivity**, aktivity **podnikatelského charakteru** jako management, poradenství, vyjednávání o parametrech individualizovaných produktů nebo **ochrana životního prostředí**.

Pro uplatnění na trhu práce v době Průmyslu 4.0 budou klíčové **investice do vzdělání zaměstnanců**. Je potřeba, aby podniky s **investicemi do nových technologií** investovaly také do **vzdělávání svých zaměstnanců**. Tedy aby předem plánované **investice do automatizace, robotizace či digitalizace** zařazovaly do finančního plánu **automaticky** také s náklady na **zvýšení nebo změnu kvalifikace pracovníků**.

Co se týče aktivizace, bylo by vhodné, aby začínala již na základních školách. Je třeba **motivovat žáky**, aby šli **studovat** obory například z oblasti matematiky, fyziky či informatiky, které budou klíčové pro zajištění kvalifikovaných pozic pro nově vzniklé budoucí profese. **Studijní programy především středních a vysokých škol by pak měly odpovídat potřebám trhu práce**, podle čehož bude potřeba přizpůsobovat nabídku studijních oborů. Velmi důležitá bude také **spolupráce firem se školami**, kterou je **nutné rozvíjet**, protože například v roce 2015 nespolupracovaly s žádnou školou téměř tři čtvrtiny firem (73 %).

Bylo by také dobré 4. průmyslovou revoluci **medializovat** správným způsobem – je důležité, aby lidé vnímali **technologické změny jako příležitost**, nikoli jako hrozbu, a byli tak motivováni například ke vhodné **rekvalifikaci**. V rámci rekvalifikace by bylo dobré zkoumat předpoklady zaměstnanců a vyhodnocovat, jakým směrem by měla rekvalifikace vést, a také provádět

rekvalifikaci v dostatečné kvalitě a rozsahu odpovídajícím technologickému pokroku, což bude obnášet **zvýšení nákladů státního rozpočtu v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti**. Česká republika patří s veřejnými výdaji na politiku zaměstnanosti na úrovni přibližně **0,5 % HDP** mezi země **s nejnižšími výdaji** v této oblasti. Nejvyšší výdaje pohybující se kolem 2–3 % HDP vynakládali v roce 2016 Dánsko, Finsko, Nizozemsko, Belgie a Rakousko.

Zdroje

Andonov. 2014. Diplomová práce Dlouhodobá nezaměstnanost České republiky: Regionálně geografická analýza.

Český statistický úřad. 2017. VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANÝCH OSOB – 2015, Analýza a výsledky šetření CVTS 5.

Duspivová, Nesrstová, Miklová, Doleželová. 2018. Vliv digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství.

Duspivová, Nesrstová, Miklová. 2017. Předdůchody – Vytvoření podmínek pro dřívější odchody zaměstnanců v předdůchodovém věku do starobního důchodu založených na finanční participaci zaměstnavatelů, zaměstnanců i státu, zejména u namáhavých, popř. rizikových profesí.

Eichhorst, Neder, Tobsch, Wozny. 2015. A European Perspective on Long-Term Unemployment.

EuroZprávy.cz. 2017. Dlouhodobá nezaměstnanost? Specifický problém. Někteří lidé prostě dělat nechtějí. Dostupné z: <https://ekonomika.eurozpravy.cz/ceska-republika/195472-dlouhodobá-nezamestnanost-specificky-problem-nekeri-lide-proste-delat-nechteji/>

Hospodářské Noviny. 2018. Roboti a technologie nepřipraví lidi o práci. Letadlo také nenecháte létat samo, i když by to zvládlo, říká šéf globální skupiny Manpower. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66163150-roboti-a-technologie-vytvori-nova-pracovni-mista>

Chmelař a kol. 2015. Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU. Úřad vlády České republiky.

iDNES.cz. 2018. Pracovní trh bude patřit robotům, lidé bez kvalifikace ostrouhají. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/automatizace-prumysl-4-0-robotizace-trh-prace-kvalifikace-skolstvi-vzdelavani-1hm-/ekonomika.aspx?c=A180227_124330_ekonomika_div

Lepič, Koucký, Ryška, Zelenka. 2015. Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000–2025.

Martin. 2014. Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness.

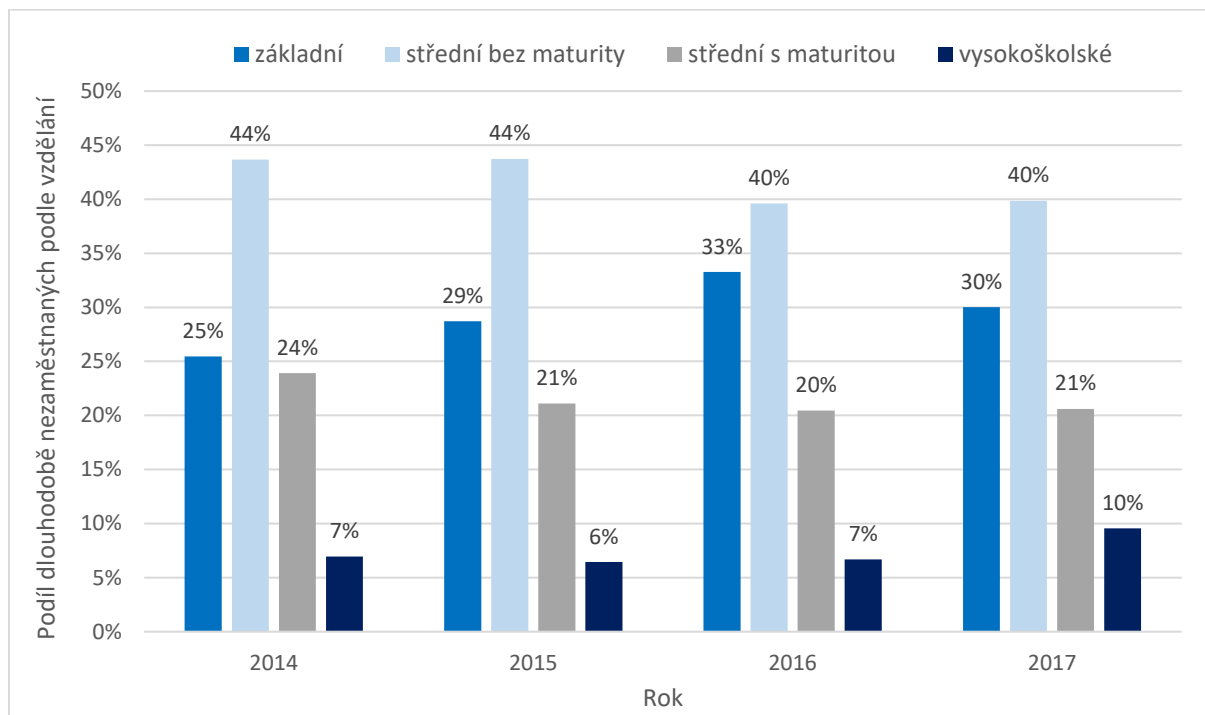
Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2017. Dopady Průmyslu 4.0 na trh práce v ČR.

Národní vzdělávací fond, o.p.s. (MPSV). 2016. Iniciativa práce 4.0.

Sedlák. 2017. Diplomová práce Nezaměstnanost a její sociálně ekonomické dopady v Jihočeském kraji.

Příloha 1 – Obrázková část

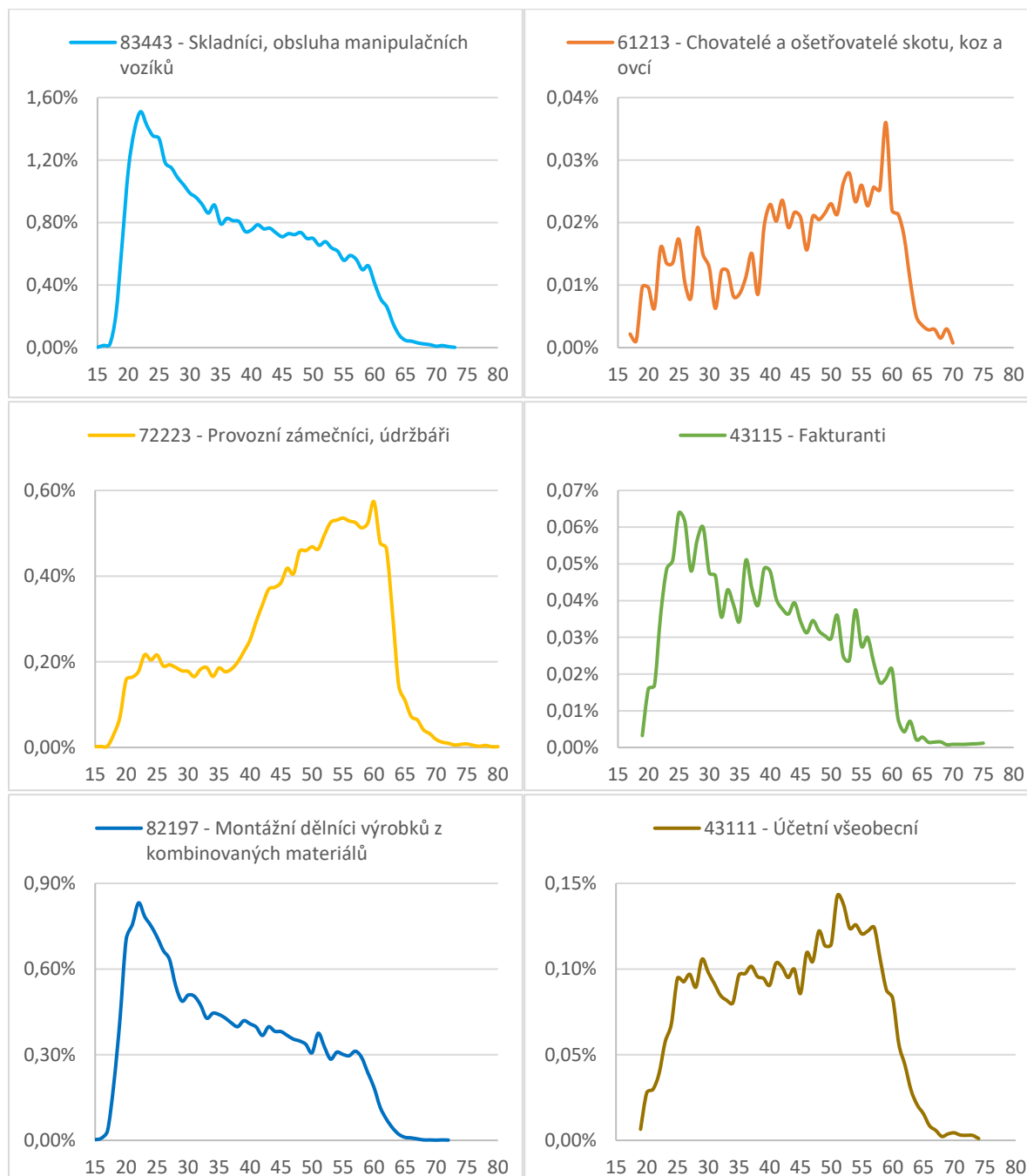
Obrázek I: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle vzdělání v letech 2014–2017



Zdroj: ČSÚ (VŠPS), zpracování TREFIMA. Data platná k 29. 6. 2018.

Příloha 2 – Věková struktura vybraných profesí

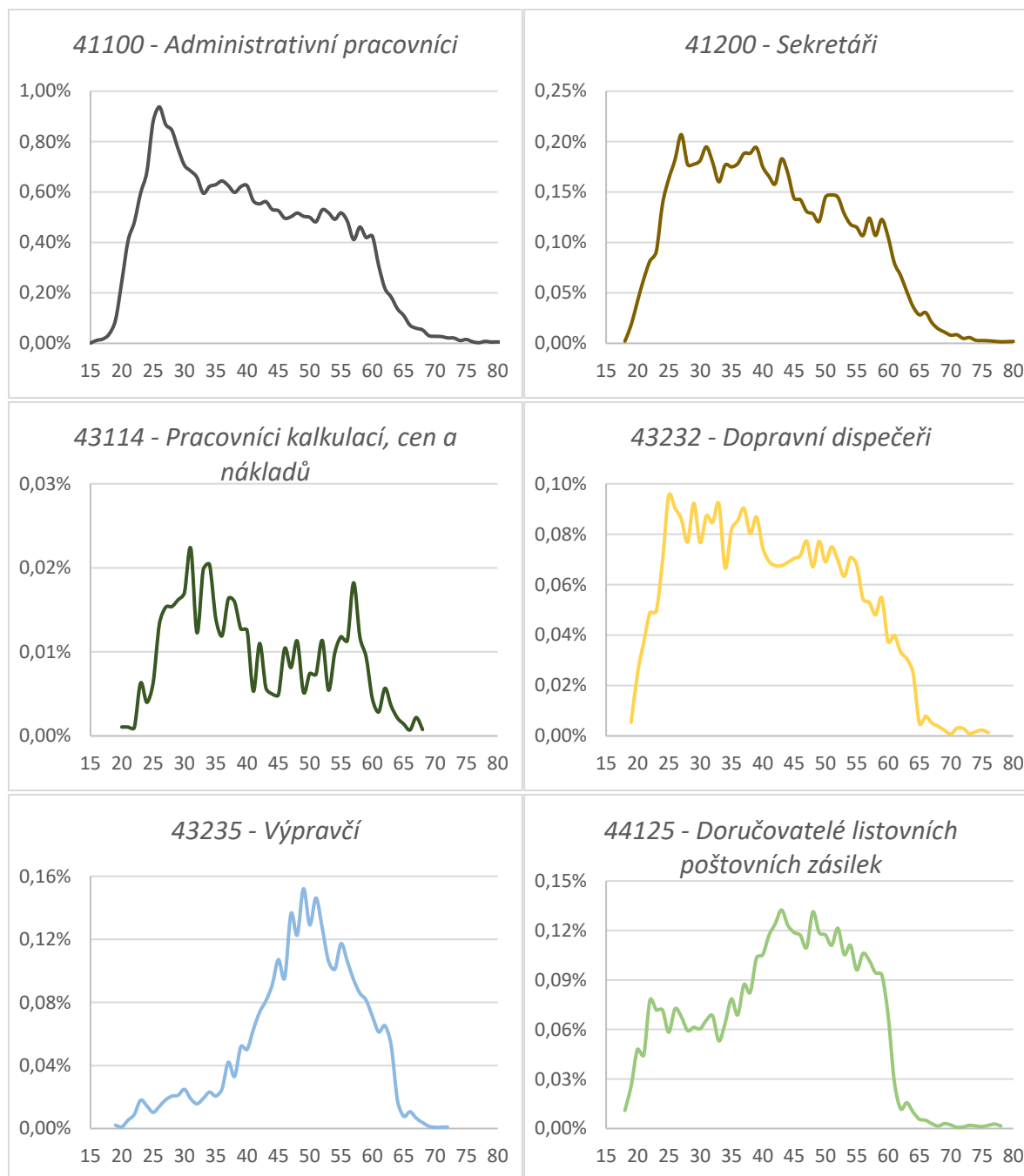
Obrázek II: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2017



Pozn.: Na vodorovné ose je vždy vyneseno věk a na svislé podíl zaměstnanců dané profese na obyvatelstvu.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

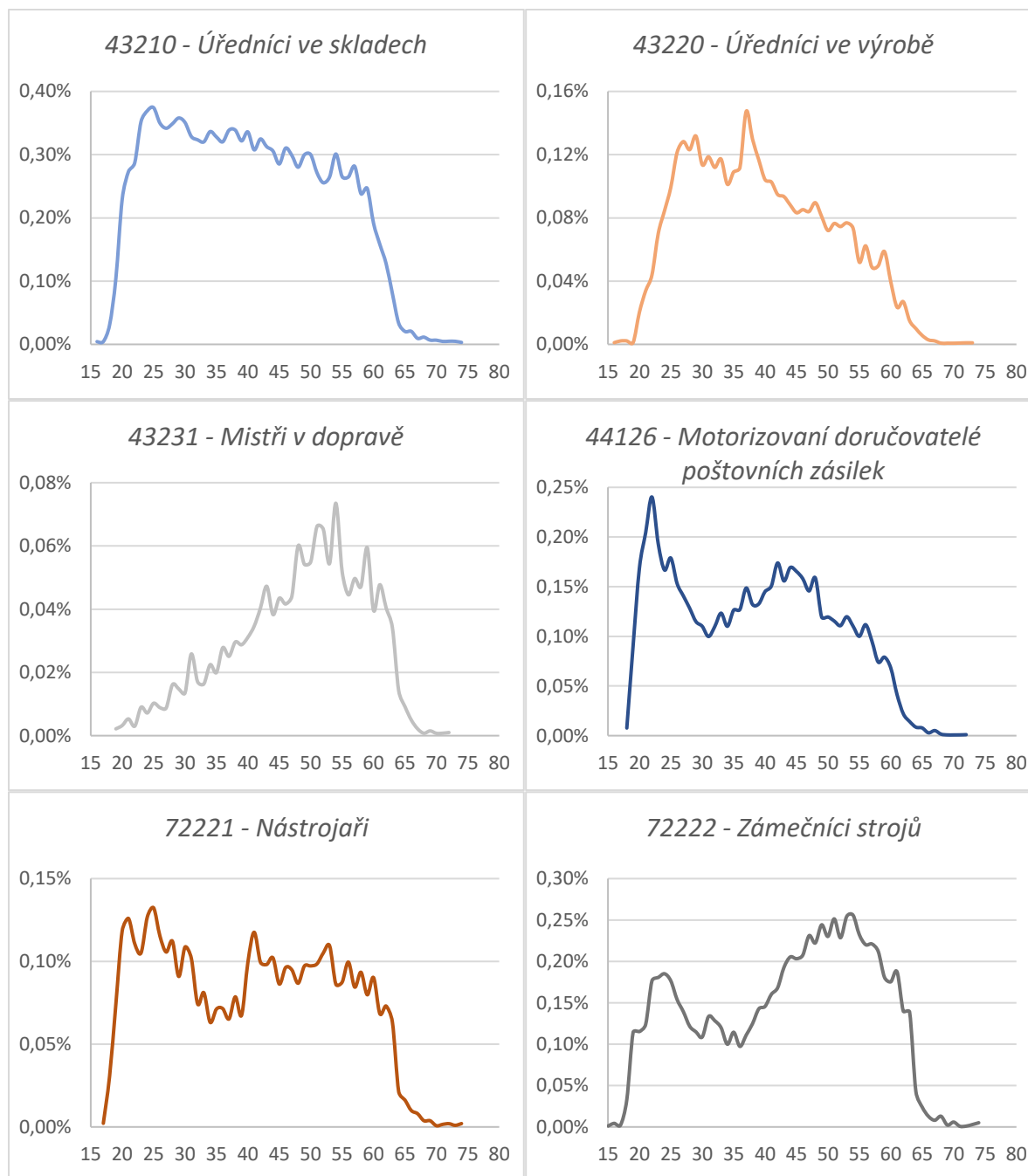
Obrázek III: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2017



Pozn.: Na vodorovné ose je vždy vyneseno věk a na svislé podíl zaměstnanců dané profese na obyvatelstvu.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

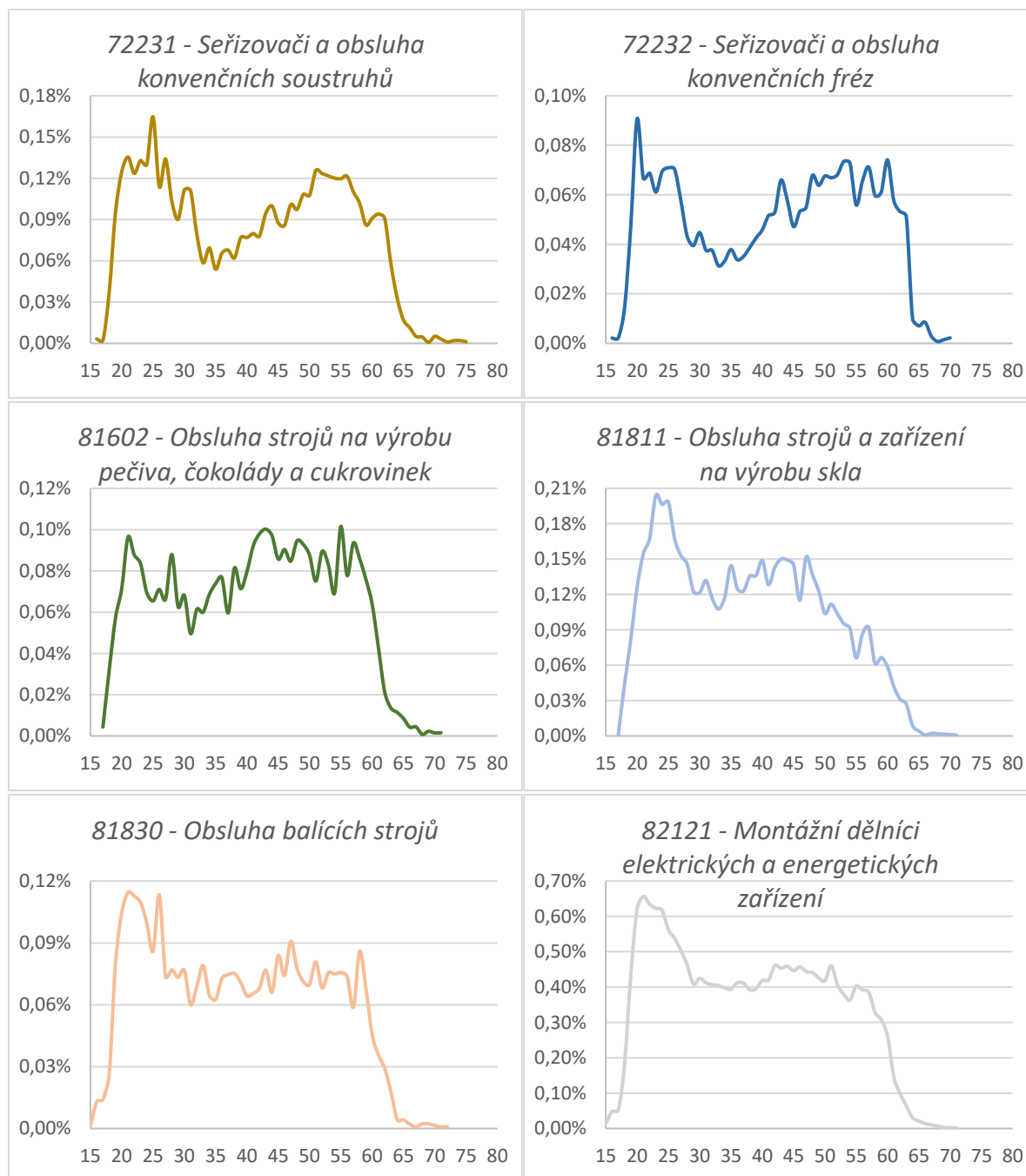
Obrázek IV: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2017



Pozn.: Na vodorovné ose je vždy vyneseno věk a na svislé podíl zaměstnanců dané profese na obyvatelstvu.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

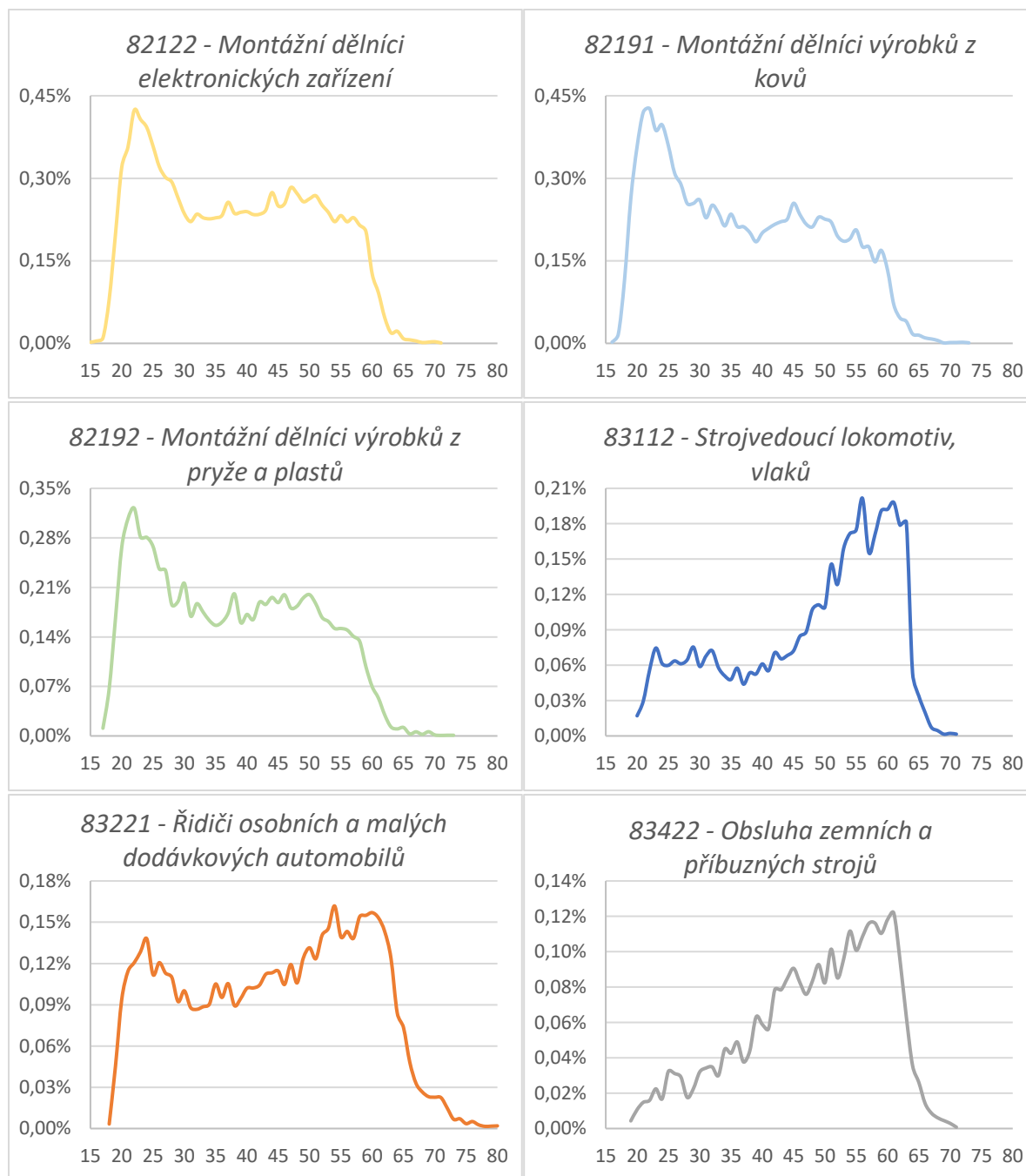
Obrázek V: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2017



Pozn.: Na vodorovné ose je vždy vyneseno věk a na svislé podíl zaměstnanců dané profese na obyvatelstvu.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

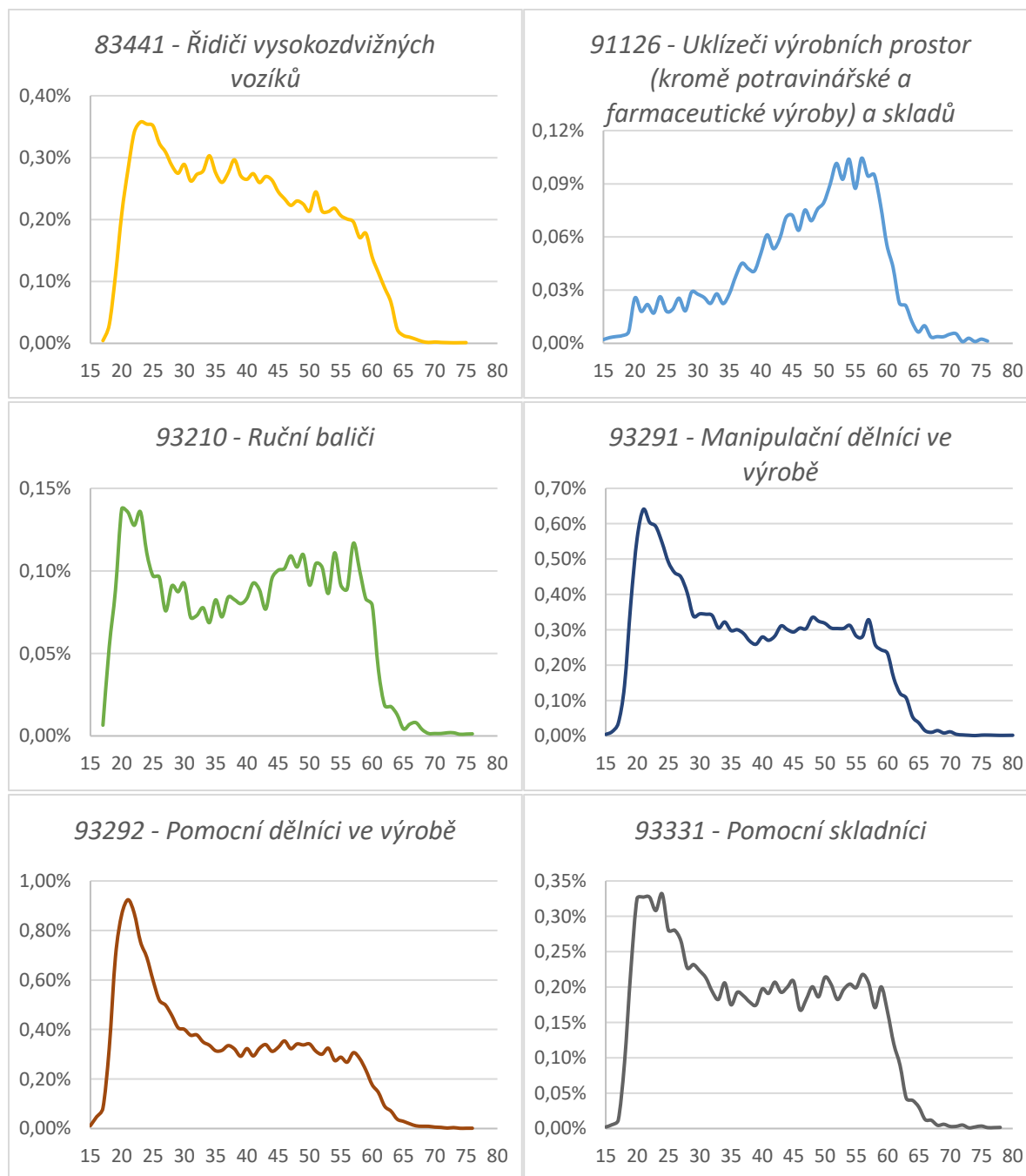
Obrázek VI: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2017



Pozn.: Na vodorovné ose je vždy vyneseno věk a na svislé podíl zaměstnanců dané profese na obyvatelstvu.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek VII: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2017



Pozn.: Na vodorovné ose je vždy vyneseno věk a na svislé podíl zaměstnanců dané profese na obyvatelstvu.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Příloha 3 – Tabulková část

<i>Tabulka I: Mzdová úroveň a počty zaměstnanců vykonávajících vybraná zaměstnání ohrožená digitalizací a robotizací (mzdová sféra ČR, 2017)</i>	<i>60</i>
<i>Tabulka II: Struktura vybraných pozic ohrožených digitalizací a robotizací podle pohlaví (mzdová sféra ČR, 2017)</i>	<i>65</i>
<i>Tabulka III: Vzdělanostní struktura vybraných pozic ohrožených digitalizací a robotizací (mzdová sféra ČR, 2017)</i>	<i>67</i>
<i>Tabulka IV: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin</i>	<i>69</i>
<i>Tabulka V: Sekce CZ-NACE, kde jsou vybrané pozice typicky vykonávány (mzdová sféra ČR, 2017)</i>	<i>70</i>

Tabulka I: Mzdová úroveň a počty zaměstnanců vykonávajících vybraná zaměstnání ohrožená digitalizací a robotizací (mzdová sféra ČR, 2017)

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Počet zaměstnanců v tis.	Diferenciace hrubé měsíční mzdy					
			Medián	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	Průměr
			[Kč/měs]					
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	70,7	20 542	11 852	14 089	28 067	37 047	23 370
4120	Sekretáři (všeobecní)	21,6	21 975	12 812	16 011	28 944	36 925	24 031
4211	Pokladníci ve finančních institucích, na poštách a pracovníci v příbuzných oborech	11,0	23 716	20 455	22 173	25 971	28 356	23 995
z toho:								
42113	Přepážkoví pracovníci na poštách	7,9	23 670	21 120	22 285	25 735	27 625	24 136
4212	Bookmakeři, krupiéři a pracovníci v příbuzných oborech	3,5	21 378	15 933	18 357	28 160	38 589	24 812
z toho:								
42122	Úředníci sázkových kanceláří	1,6	19 032	14 637	16 556	21 540	25 635	20 065
4311	Úředníci v oblasti účetnictví	39,2	23 109	13 256	17 495	29 221	37 835	25 279
z toho:								
43111	Účetní všeobecní	21,9	23 245	13 256	17 160	29 843	39 028	25 380
43114	Pracovníci kalkulací, cen a nákladů	1,7	25 655	14 976	20 493	35 174	47 178	30 745
43115	Fakturanti	8,1	23 187	13 958	18 856	27 710	33 287	23 964
4321	Úředníci ve skladech	28,6	25 016	16 143	20 130	30 379	37 098	26 187
4322	Úředníci ve výrobě	7,5	29 037	19 406	22 813	36 700	44 749	30 984
4323	Pracovníci v dopravě a přepravě	27,5	32 633	16 562	25 439	38 044	43 921	32 049
z toho:								
43231	Mistři v dopravě	2,5	36 395	27 119	31 445	41 375	46 938	36 694
43232	Dopravní dispečerů	8,9	30 024	14 790	21 411	37 579	45 876	30 640
43235	Výpravčí	4,1	36 670	32 750	34 450	38 942	41 496	37 053
4412	Pracovníci poštovního provozu (kromě úředníků na přepážkách)	13,9	20 388	18 008	18 919	22 910	26 595	21 470
z toho:								
44125	Doručovatelé listovních poštovních zásilek	4,0	18 947	17 453	18 170	21 237	22 878	19 600
44126	Motorizovaní doručovatelé poštovních zásilek	5,9	20 186	18 350	19 182	22 420	26 124	21 421

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Počet zaměstnanců v tis.	Diferenciace hrubé měsíční mzdy					
			Medián	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	Průměr
			[Kč/měs]					
5230	Pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek	15,4	19 454	13 660	16 573	23 929	27 991	20 402
z toho:								
52303	<i>Pokladníci v prodejnách</i>	8,8	18 441	13 944	16 417	21 251	25 155	19 237
6121	Chovatelé hospodářských zvířat (kromě drůbeže)	14,8	23 192	13 465	19 400	26 708	30 822	23 248
z toho:								
61213	<i>Chovatelé a ošetřovatelé skotu, koz a ovcí</i>	11,3	24 470	16 868	20 368	27 653	32 367	24 393
7221	Kováři	0,7	31 081	22 532	26 117	37 038	44 100	32 020
7222	Nástrojaři a příbuzní pracovníci	87,8	25 734	16 352	21 038	31 381	38 192	26 752
z toho:								
72221	<i>Nástrojaři</i>	7,4	31 551	21 679	26 192	38 648	45 398	32 720
72222	<i>Zámečníci strojů</i>	22,1	27 025	18 400	22 718	32 096	37 686	27 761
72223	<i>Provozní zámečníci, údržbáři</i>	34,0	26 232	15 789	21 495	31 803	38 340	26 984
72224	<i>Strojírenští kovodělníci</i>	21,1	22 559	14 779	18 358	26 761	31 619	23 251
7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	63,9	28 932	18 134	23 519	35 329	43 552	30 174
z toho:								
72231	<i>Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů</i>	9,1	28 314	20 336	23 593	33 174	39 326	29 211
72232	<i>Seřizovači a obsluha konvenčních fréz</i>	6,2	28 595	19 639	23 817	35 382	44 013	30 351
7224	Brusiči, leštiči a ostříči nástrojů a kovů	3,6	26 905	19 614	23 113	32 546	37 870	28 410
8111	Obsluha důlních zařízení (včetně horníků)	6,2	33 697	22 674	29 038	40 075	46 622	34 521
z toho:								
81111	<i>Horníci v uhelných dolech (převážně ruční)</i>	3,0	37 438	23 964	31 649	43 994	49 757	37 340
8112	Obsluha zařízení na úpravu rudných a nerudných surovin	1,7	26 805	22 664	24 728	30 049	33 207	27 538
8141	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže	12,3	28 926	21 163	24 265	36 718	41 736	30 457
8142	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	28,7	23 524	16 522	19 325	27 981	33 303	24 248
8143	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z papíru	4,2	23 047	15 896	19 205	29 522	37 625	25 531

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Počet zaměstnanců v tis.	Diferenciace hrubé měsíční mzdy					
			Medián	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	Průměr
			[Kč/měs]					
8160	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků	17,2	22 582	15 241	18 720	27 720	31 991	23 435
z toho:								
81602	<i>Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek</i>	4,5	21 946	14 845	18 061	26 637	31 025	22 844
8181	Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla, keramiky a stavebnin	12,5	28 817	20 644	24 530	33 809	38 845	29 599
z toho:								
81811	<i>Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla</i>	8,4	30 358	21 561	25 350	34 970	40 391	30 772
8182	Obsluha parních turbín, kotlů a příbuzných zařízení	3,9	29 240	16 675	23 391	32 794	38 819	28 470
8183	Obsluha strojů na balení, plnění a etiketování	5,8	20 420	14 697	17 098	24 730	29 990	21 461
8211	Montážní dělníci mechanických zařízení	40,3	26 799	18 392	22 545	31 182	35 545	27 098
8212	Montážní dělníci elektrických, energetických a elektronických zařízení	40,6	23 324	16 260	19 242	28 191	33 138	24 244
z toho:								
82121	<i>Montážní dělníci elektrických a energetických zařízení</i>	26,1	23 823	16 260	19 746	28 498	33 641	24 665
82122	<i>Montážní dělníci elektronických zařízení</i>	14,1	22 417	16 201	18 714	27 612	32 703	23 584
8219	Montážní dělníci ostatních výrobků	69,1	23 988	15 767	19 354	29 730	37 067	25 367
z toho:								
82191	<i>Montážní dělníci výrobků z kovů</i>	22,5	23 923	15 338	20 004	28 192	32 242	24 420
82192	<i>Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů</i>	11,2	22 907	16 193	19 352	26 577	30 276	23 300
82197	<i>Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů</i>	27,3	25 583	16 085	19 354	34 437	42 044	27 511
8311	Strojvedoucí a řidiči kolejových motorových vozíků	7,5	39 759	31 433	36 876	43 074	47 181	39 554
z toho:								
83112	<i>Strojvedoucí lokomotiv, vlaků</i>	6,1	39 825	33 893	37 463	42 608	46 088	39 875
8312	Signalisti, brzdaři, výhybkáři, posunovači a příbuzní pracovníci	7,1	28 789	23 087	26 050	31 931	34 889	29 023

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Počet zaměstnanců v tis.	Diferenciace hrubé měsíční mzdy					
			Medián	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	Průměr
			[Kč/měs]					
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	17,6	22 395	12 175	15 209	26 833	30 673	22 043
z toho:								
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů dopravy nemocných a raněných)	12,9	22 395	12 325	16 082	27 304	30 988	22 452
8341	Řidiči a obsluha zemědělských a lesnických strojů	17,0	24 887	16 152	20 549	28 424	32 178	24 668
z toho:								
83411	Traktoristé a obsluha zemědělských strojů	15,6	24 802	16 152	20 482	28 313	31 926	24 480
8342	Obsluha železničních, zemních a příbuzných strojů a zařízení	11,9	29 207	20 977	24 473	35 410	42 120	30 426
z toho:								
83422	Obsluha zemních a příbuzných strojů	9,8	28 638	21 031	24 116	34 750	41 053	29 943
8343	Obsluha jeřábů, zdvihacích a podobných manipulačních zařízení	4,6	25 434	15 925	20 260	30 496	36 650	25 905
8344	Obsluha vysokozdvížných a jiných vozíků a skladníci	83,6	25 303	16 641	20 922	29 626	35 403	25 792
z toho:								
83441	Řidiči vysokozdvížných vozíků	15,0	28 929	20 247	23 767	36 934	42 388	30 244
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	65,0	24 794	16 686	20 677	28 712	32 741	24 947
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	44,3	13 636	11 176	11 922	16 302	19 483	14 687
z toho:								
91126	Uklízeči výrobních prostor (kromě potravinářské a farmaceutické výroby) a skladů	7,3	14 183	11 566	12 246	16 796	19 719	15 249
9321	Ruční baliči, plniči a etiketovači	6,9	20 284	14 361	17 385	24 619	28 829	21 507
9329	Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	60,7	20 222	11 993	15 784	25 175	29 759	20 853
z toho:								
93291	Manipulační dělníci ve výrobě	23,0	21 828	13 804	17 518	26 374	30 615	22 209
93292	Pomocní dělníci ve výrobě	25,0	19 443	12 133	15 624	23 999	29 052	20 306

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Počet zaměstnanců v tis.	Diferenciace hrubé měsíční mzdy					
			Medián	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	Průměr
			[Kč/měs]					
9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)	24,8	21 177	13 922	17 167	26 118	30 751	22 222
z toho:								
93331	<i>Pomocní skladníci</i>	13,3	21 534	14 452	17 559	26 124	31 404	22 561
9611	Pracovníci odvozu a recyklace odpadů	2,6	18 720	11 876	15 869	22 798	27 992	19 526
9613	Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci	5,3	17 132	11 267	13 154	20 788	27 111	18 031
z toho:								
96131	<i>Uklízeči veřejných prostranství</i>	3,3	15 418	11 070	11 726	18 026	20 032	15 422

Zdroj: ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

Tabulka II: Struktura vybraných pozic ohrožených digitalizací a robotizací podle pohlaví (mzdová sféra ČR, 2017)

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Pohlaví	
		Muži	Ženy
41100	Administrativní pracovníci	17,4 %	82,6 %
41200	Sekretáři	7,0 %	93,0 %
42113	Přepážkoví pracovníci na poštách	5,3 %	94,7 %
42122	Úředníci sázkových kanceláří	21,3 %	78,7 %
43111	Účetní všeobecní	7,3 %	92,7 %
43114	Pracovníci kalkulací, cen a nákladů	46,7 %	53,3 %
43115	Fakturanti	10,6 %	89,4 %
43210	Úředníci ve skladech	49,5 %	50,5 %
43220	Úředníci ve výrobě	38,8 %	61,2 %
43231	Mistři v dopravě	91,4 %	8,6 %
43232	Dopravní dispečeři	68,5 %	31,5 %
43235	Výpravčí	70,0 %	30,0 %
44125	Doručovatelé listovních poštovních zásilek	13,6 %	86,4 %
44126	Motorizovaní doručovatelé poštovních zásilek	40,2 %	59,8 %
52303	Pokladníci v prodejnách	7,5 %	92,5 %
61213	Chovatelé a ošetřovatelé skotu, koz a ovcí	49,6 %	50,4 %
72221	Nástrojaři	97,9 %	2,1 %
72222	Zámečníci strojů	96,0 %	4,0 %
72223	Provozní zámečníci, údržbáři	98,9 %	1,1 %
72224	Strojírenští kovodělníci	56,3 %	43,7 %
72231	Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů	91,5 %	8,5 %
72232	Seřizovači a obsluha konvenčních fréz	87,6 %	12,4 %
81111	Horníci v uhelných dolech (převážně ruční)	100,0 %	0,0 %
81602	Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek	36,9 %	63,1 %
81811	Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla	73,0 %	27,0 %
81830	Obsluha balících strojů	37,6 %	62,4 %
82121	Montážní dělníci elektrických a energetických zařízení	36,1 %	63,9 %
82122	Montážní dělníci elektronických zařízení	24,9 %	75,1 %
82191	Montážní dělníci výrobků z kovů	47,0 %	53,0 %
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů	29,9 %	70,1 %
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů	56,2 %	43,8 %
83112	Strojvedoucí lokomotiv, vlaků	99,6 %	0,4 %
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů dopravy nemocných a raněných)	93,0 %	7,0 %
83411	Traktoristé a obsluha zemědělských strojů	99,8 %	0,2 %
83422	Obsluha zemních a příbuzných strojů	99,2 %	0,8 %
83441	Řidiči vysokozdvíhových vozíků	78,4 %	21,6 %
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	70,1 %	29,9 %

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Pohlaví	
		Muži	Ženy
91126	Uklízeči výrobních prostor (kromě potravinářské a farmaceutické výroby) a skladů	14,6 %	85,4 %
93210	Ruční baliči	27,9 %	72,1 %
93291	Manipulační dělníci ve výrobě	63,3 %	36,7 %
93292	Pomocní dělníci ve výrobě	55,0 %	45,0 %
93331	Pomocní skladníci	58,5 %	41,5 %
96131	Uklízeči veřejných prostranství	63,0 %	37,0 %
Celkem		53,1 %	46,9 %

Zdroj: ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

Tabulka III: Vzdělanostní struktura vybraných pozic ohrožených digitalizací a robotizací (mzdová sféra ČR, 2017)

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Stupeň vzdělání				
		Základní	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
41100	Administrativní pracovníci	2,3 %	8,7 %	57,3 %	11,2 %	18,0 %
41200	Sekretáři	1,2 %	5,5 %	65,3 %	12,1 %	13,8 %
42113	Přepážkoví pracovníci na poštách	0,9 %	12,8 %	78,6 %	4,4 %	2,5 %
42122	Úředníci sázkových kanceláří	1,2 %	11,3 %	66,8 %	1,5 %	1,3 %
43111	Účetní všeobecní	1,0 %	4,1 %	64,7 %	11,1 %	16,9 %
43114	Pracovníci kalkulací, cen a nákladů	0,2 %	4,6 %	49,2 %	9,6 %	35,8 %
43115	Fakturanti	2,8 %	8,7 %	65,3 %	9,5 %	11,1 %
43210	Úředníci ve skladech	8,5 %	38,2 %	43,6 %	3,2 %	3,5 %
43220	Úředníci ve výrobě	3,1 %	18,9 %	56,6 %	7,8 %	12,1 %
43231	Mistři v dopravě	1,2 %	18,8 %	71,4 %	3,2 %	3,9 %
43232	Dopravní dispečeři	2,4 %	13,7 %	67,5 %	6,2 %	7,8 %
43235	Výpravčí	0,4 %	4,4 %	90,3 %	2,1 %	2,7 %
44125	Doručovatelé listovních poštovních zásilek	9,3 %	51,1 %	34,6 %	1,7 %	1,6 %
44126	Motorizovaní doručovatelé poštovních zásilek	7,7 %	47,3 %	38,6 %	1,4 %	1,2 %
52303	Pokladníci v prodejnách	17,4 %	49,3 %	28,8 %	1,4 %	0,9 %
61213	Chovatelé a ošetřovatelé skotu, koz a ovcí	13,9 %	63,4 %	13,6 %	0,4 %	1,0 %
72221	Nástrojaři	2,5 %	72,2 %	22,3 %	0,6 %	0,4 %
72222	Zámečníci strojů	4,9 %	75,9 %	16,0 %	0,3 %	0,4 %
72223	Provozní zámečníci, údržbáři	3,0 %	76,4 %	18,1 %	0,3 %	0,5 %
72224	Strojírenští kovodělníci	12,1 %	55,4 %	20,4 %	0,7 %	1,0 %
72231	Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů	5,7 %	67,7 %	24,8 %	0,5 %	0,4 %
72232	Seřizovači a obsluha konvenčních fréz	4,4 %	65,7 %	28,2 %	0,2 %	0,3 %
81111	Horníci v uhelných dolech (převážně ruční)	15,4 %	69,6 %	12,7 %	0,1 %	0,4 %
81602	Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek	18,0 %	58,1 %	17,3 %	0,7 %	0,9 %
81811	Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla	13,7 %	59,3 %	23,6 %	0,6 %	0,8 %
81830	Obsluha balících strojů	24,1 %	49,9 %	19,6 %	0,8 %	0,9 %

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Stupeň vzdělání				
		Základní	Střední bez maturity	Střední s maturitou	vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
82121	Montážní dělníci elektrických a energetických zařízení	19,5 %	52,7 %	23,2 %	1,0 %	0,9 %
82122	Montážní dělníci elektronických zařízení	18,1 %	52,1 %	26,4 %	1,0 %	0,9 %
82191	Montážní dělníci výrobků z kovů	21,0 %	54,8 %	21,6 %	0,8 %	1,0 %
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů	19,2 %	57,8 %	21,4 %	0,7 %	0,5 %
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů	22,3 %	54,2 %	20,2 %	0,7 %	0,5 %
83112	Strojvedoucí lokomotiv, vlaků	0,0 %	25,7 %	71,1 %	1,6 %	1,6 %
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů dopravy nemocných a raněných)	8,3 %	56,9 %	30,2 %	1,3 %	1,3 %
83411	Traktoristé a obsluha zemědělských strojů	7,8 %	77,9 %	11,8 %	0,3 %	0,4 %
83422	Obsluha zemních a příbuzných strojů	9,9 %	79,1 %	10,1 %	0,4 %	0,2 %
83441	Řidiči vysokozdvížných vozíků	15,6 %	56,9 %	24,2 %	0,7 %	0,8 %
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	15,1 %	51,8 %	26,1 %	1,9 %	1,2 %
91126	Uklízeči výrobních prostor (kromě potravinářské a farmaceutické výroby) a skladů	31,3 %	54,3 %	13,2 %	0,2 %	0,4 %
93210	Ruční baliči	29,2 %	50,6 %	17,4 %	0,6 %	0,3 %
93291	Manipulační dělníci ve výrobě	22,4 %	54,1 %	20,5 %	0,9 %	1,0 %
93292	Pomocní dělníci ve výrobě	31,1 %	53,2 %	12,5 %	0,5 %	0,9 %
93331	Pomocní skladníci	20,9 %	47,1 %	24,9 %	1,0 %	1,2 %
96131	Uklízeči veřejných prostranství	50,2 %	41,3 %	7,7 %	0,3 %	0,4 %

Zdroj: ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

Tabulka IV: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	Služby	G
H		Doprava a skladování
I		Ubytování, stravování a pohostinství
J		Informační a komunikační činnosti
K		Peněžnictví a pojišťovnictví
L		Činnosti v oblasti nemovitostí
M		Profesní, vědecké a technické činnosti
N		Administrativní a podpůrné činnosti
O		Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P		Vzdělávání
Q		Zdravotní a sociální péče
R		Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S		Ostatní činnosti
T		Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	

Tabulka V: Sekce CZ-NACE, kde jsou vybrané pozice typicky vykonávány (mzdová sféra ČR, 2017)

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Typické sekce CZ-NACE
41100	Administrativní pracovníci	O, C, P, Q, G
41200	Sekretáři	O, C, P, G
42113	Přepážkoví pracovníci na poštách	H
42122	Úředníci sázkových kanceláří	R
43111	Účetní všeobecní	O, C, G
43114	Pracovníci kalkulací, cen a nákladů	F, C, J
43115	Fakturanti	G, C, H, J
43210	Úředníci ve skladech	C, G, H
43220	Úředníci ve výrobě	C
43231	Mistři v dopravě	H
43232	Dopravní dispečeri	H
43235	Výpravčí	H
44125	Doručovatelé listovních poštovních zásilek	H
44126	Motorizovaní doručovatelé poštovních zásilek	H
52303	Pokladníci v prodejnách	G
61213	Chovatelé a ošetřovatelé skotu, koz a ovcí	A
72221	Nástrojaři	C
72222	Zámečníci strojů	C
72223	Provozní zámečníci, údržbáři	C
72224	Strojírenští kovodělníci	C
72231	Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů	C
72232	Seřizovači a obsluha konvenčních fréz	C
81111	Horníci v uhelných dolech (převážně ruční)	B
81602	Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek	C
81811	Obsluha strojů a zařízení na výrobu skla	C
81830	Obsluha balících strojů	C, N
82121	Montážní dělníci elektrických a energetických zařízení	C
82122	Montážní dělníci elektronických zařízení	C
82191	Montážní dělníci výrobků z kovů	C
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů	C
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů	C
83112	Strojvedoucí lokomotiv, vlaků	H
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů dopravy nemocných a raněných)	G, Q, O
83411	Traktoristé a obsluha zemědělských strojů	A
83422	Obsluha zemních a příbuzných strojů	F, B, C
83441	Řidiči vysokozdvíhových vozíků	C
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	C, G, H

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Typické sekce CZ-NACE
91126	Uklízeči výrobních prostor (kromě potravinářské a farmaceutické výroby) a skladů	N, C
93210	Ruční baliči	C
93291	Manipulační dělníci ve výrobě	C, N
93292	Pomocní dělníci ve výrobě	N, C
93331	Pomocní skladníci	C, G, N, H
96131	Uklízeči veřejných prostranství	O

Zdroj: ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA.

Příloha 4 – Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR.

Úřad práce ČR (ÚP) je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je MPSV - Sekce trhu práce (STP MPSV). ÚP má tyto funkce:

- sleduje a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením;
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;

- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP.

Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
2. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
3. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“)
4. Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
5. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství.

Příspěvky v rámci APZ na zahájení podnikání, na vytváření nových pracovních míst nebo vyhrazování stávajících jsou poskytovány ÚP na základě dohody v případě, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané pracovní místo až po uzavření výše zmíněné dohody.

Pro uzavření dohody je podstatné, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

Zaměstnavatel má možnost potvrzení o bezdlužnosti doložit sám nebo může ÚP pověřit, aby si na základě ustanovení § 147b zákona o zaměstnanosti vyžádal potvrzení o bezdlužnosti od příslušných institucí sám.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

ÚP zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP příslušná podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.).

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikace může být na základě dohody s ÚP prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Zvolená rekvalifikace

Na základě § 109a zákona o zaměstnanosti si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání může vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a následně mu ji může ÚP za stanovených podmínek uhradit. Za tímto účelem si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání vybírá:

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předkládá UP své požadavky na formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“, Rekvalifikační kurz musí odpovídat zdravotnímu stavu zájemce. Maximální částka poskytovaná UP zájemci o zvolenou rekvalifikaci činí 50 000 Kč. V případě, že uchazeč o zaměstnání odmítne bez vážného důvodu nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané rekvalifikaci, je povinen náklady rekvalifikace uhradit. UP hradí pouze náklady rekvalifikace po dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci UP. UP hradí cenu rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení po předložení dokladu o úspěšném absolvování kurzu.

Investiční pobídky

- hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazení společensky účelných pracovních míst (SÚPM) jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (SÚPM-SVČ, viz níže).

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- a. návratného příspěvku,
- b. příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- c. jiného účelově určeného příspěvku,
- d. částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 12 měsíců, zaměstnavatel o něj žádá příslušnou krajskou pobočku ÚP, u níž jsou vedeni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na zřízená či vyhrazená pracovní místa.

SÚPM-SVČ

ÚP může uchazeči o zaměstnání poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, které uchazeč o zaměstnání pro sebe zřídí za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti (SVČ). O příspěvek je nutné požádat příslušnou krajskou pobočku ÚP. V případě kladného vyřízení (schválení žádosti) je s uchazečem o zaměstnání uzavřena dohoda, na jejímž základě bude uchazeči poskytnut příspěvek. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa. V dohodě se dále sjednává datum, od kterého se uchazeč o zaměstnání zavazuje SVČ zahájit, tzn. ukončení evidence na ÚP a přihlášení se jako OSVČ na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Rovněž je v dohodě sjednána doba, do které je uchazeč o zaměstnání, resp. OSVČ povinna provést vyúčtování a vrátit finanční prostředky, které nebudou vynaloženy na způsobilé výdaje. Způsobilé výdaje, tedy to, co lze za poskytnuté prostředky nakoupit, se rovněž sjednávají v dohodě. Dále se uchazeč o zaměstnání zavazuje vykonávat SVČ po stanovenou dobu (neplatí v případě, že je SVČ ukončena ze zdravotních důvodů).

OSVČ, která zahájila SVČ na základě dohody s ÚP (viz předchozí odstavce) může do 30 dnů od uzavření této dohody rovněž požádat ÚP o poskytnutí překlenovacího příspěvku. Tento příspěvek je určen na částečnou úhradu provozních nákladů spojených s výkonem SVČ.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba

poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. CHPM musí být obsazeno po dobu 3 let. CHPM může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. ÚP může uzavřít dohodu o zřízení či vymezení CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Podmínky pro zřízení a vymezení CHPM jsou stanoveny v § 75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti a v § 6 odst. 2 prováděcí vyhlášky.

Na zřízené nebo vymezené CHPM může ÚP poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Tuto dohodu je možné uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč. Uznatelné náklady jsou uvedeny v § 8 prováděcí vyhlášky.

Zdroj: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>