

Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE**

**Průběžná zpráva – stav k 30. 6. 2018**

**září 2018**

Obsah

[Seznam grafů, tabulek, map a zkratek i](#_Toc524691426)

[Manažerské shrnutí 1](#_Toc524691427)

[A) Analýza nabídky a poptávky 2](#_Toc524691428)

[1. Situace na trhu práce k 30. 6. 2018 2](#_Toc524691429)

[2. Nabídka a poptávka na trhu práce 3](#_Toc524691430)

[2.1. Struktura nabídky a poptávky na trhu práce k 30. 6. 2018 podle vzdělání 3](#_Toc524691431)

[2.2. Struktura nabídky a poptávky na trhu práce k 30. 6. 2018 podle profese 11](#_Toc524691432)

[2.3. Porovnání nabídky a poptávky na trhu práce podle profese 13](#_Toc524691433)

[2.4. Mezinárodní srovnání nabídky a poptávky na trhu práce 16](#_Toc524691434)

[2.5. Regionální rozložení nabídky a poptávky 16](#_Toc524691435)

[2.6. Výdělky 19](#_Toc524691436)

[3. Další faktory na nabídkové straně trhu práce 20](#_Toc524691437)

[3.1. Znevýhodněné skupiny na trhu práce 20](#_Toc524691438)

[3.2. Dlouhodobá nezaměstnanost 23](#_Toc524691439)

[3.3. Dostupnost uchazečů o zaměstnání 24](#_Toc524691440)

[B) Plnění opatření 26](#_Toc524691441)

[Sk. 1 Zvýšení motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání 26](#_Toc524691442)

[Sk. 2 Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly) 31](#_Toc524691443)

[Sk. 3 Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP 32](#_Toc524691444)

[Sk. 4 Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce 36](#_Toc524691445)

# Seznam grafů, tabulek, map a zkratek

**Grafy**

[Graf 1 Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti k 30. 6. 2018 4](#_Toc524449394)

[Graf 2 Srovnání struktury VPM, UoZ, zaměstnaných a nezaměstnaných osob a populace podle vzdělání 5](#_Toc524449395)

[Graf 3 Vývoj struktury a počtu VPM a UoZ podle vzdělání 5](file:///O%3A%5Csd_0243%5CDudek%20Pavel%5C%3DStrategie%3D%5C%3DMPSV%3D%5CAnal%C3%BDza%20nab%C3%ADdky%20a%20popt%C3%A1vky%20na%20TP%20%282016%29%5C%3DZpr%C3%A1vy%3D%5C1pol2018%5Cpraocvn%C3%AD%20verze%5CANTP_1p2018%20pracovn%C3%AD2.docx#_Toc524449396)

[Graf 4 Vzdělanostní struktura UoZ v krajích ČR k 30. 6. 2018 6](#_Toc524449397)

[Graf 5 Struktura VPM podle vzdělání v krajích k 30. 6. 2018 7](#_Toc524449398)

[Graf 6 Struktura VPM podle doby neobsazenosti a podle požadavku na vzdělání k 30. 6. 2018 9](#_Toc524449399)

[Graf 7 Vývoj počtu VPM, UoZ a vývoj UoZ/VPM podle vzdělání (k 31. 12. 2017 a 30. 6. 20187) 10](#_Toc524449400)

[Graf 8 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání dle CZ-ISCO k 30. 6. 2018 11](#_Toc524449401)

[Graf 9 Vývoj ukazatele UoZ/VPM podle hl. tříd zaměstnání 12](#_Toc524449402)

[Graf 10 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazenosti 13](#_Toc524449403)

[Graf 11 Struktura neobsazenosti VPM podle hl. tříd zaměstnání (k 30. 6. 2018) 13](#_Toc524449404)

[Graf 12 Srovnání krajů z pohledu struktury znevýhodněných UoZ (30. 6. 2018) 22](#_Toc524449405)

[Graf 13 Vývoj počtu a podílu "reálně dostupných" UoZ 24](#_Toc524449406)

[Graf 14 Vývoj počtu a podílu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání (ke konci měsíce) 25](#_Toc524449407)

**Tabulky**

[Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 30. 6. 2018 v krajích ČR 2](#_Toc524691478)

[Tabulka 2 Podíly VPM podle doby neobsazenosti 3](#_Toc524691479)

[Tabulka 3 UoZ/VPM podle krajů a vzdělání k 30. 6. 2018 7](#_Toc524691480)

[Tabulka 4 Podíl VPM podle vzdělání v kategoriích neobsazenosti k 30. 6. 2018 8](#_Toc524691481)

[Tabulka 5 Nejčastěji poptávané profese (30. 6. 2018) 14](#_Toc524691482)

[Tabulka 6 Nejčastěji zastoupené profese mezi UoZ (30. 6. 2018) 15](#_Toc524691483)

[Tabulka 7 Počty znevýhodněných UoZ v krajích (30. 6. 2018) 21](#_Toc524691484)

[Tabulka 8 Podíly znevýhodněných UoZ v krajích (30. 6. 2018) 21](#_Toc524691485)

**Mapy**

[Mapa 1 Počet UoZ/VPM a PNO podle okresů (30. 6. 2018) 17](file:///O%3A%5Csd_0243%5CDudek%20Pavel%5C%3DStrategie%3D%5C%3DMPSV%3D%5CAnal%C3%BDza%20nab%C3%ADdky%20a%20popt%C3%A1vky%20na%20TP%20%282016%29%5C%3DZpr%C3%A1vy%3D%5C1pol2018%5Cpraocvn%C3%AD%20verze%5CANTP_1p2018%20pracovn%C3%AD2.docx#_Toc524691486)

[Mapa 2 Počet UoZ/VPM podle obcí (30. 6. 2018) 18](file:///O%3A%5Csd_0243%5CDudek%20Pavel%5C%3DStrategie%3D%5C%3DMPSV%3D%5CAnal%C3%BDza%20nab%C3%ADdky%20a%20popt%C3%A1vky%20na%20TP%20%282016%29%5C%3DZpr%C3%A1vy%3D%5C1pol2018%5Cpraocvn%C3%AD%20verze%5CANTP_1p2018%20pracovn%C3%AD2.docx#_Toc524691487)

[Mapa 3 PNO v obcích (30. 6. 2018) 18](file:///O%3A%5Csd_0243%5CDudek%20Pavel%5C%3DStrategie%3D%5C%3DMPSV%3D%5CAnal%C3%BDza%20nab%C3%ADdky%20a%20popt%C3%A1vky%20na%20TP%20%282016%29%5C%3DZpr%C3%A1vy%3D%5C1pol2018%5Cpraocvn%C3%AD%20verze%5CANTP_1p2018%20pracovn%C3%AD2.docx#_Toc524691488)

|  |  |
| --- | --- |
| **Poznámka** | *Není-li uvedeno jinak, pak k vypracování analýzy jsou použita data MPSV, resp. UP ČR. Statistické informace o trhu práce jsou zveřejňovány na Integrovaném portále MPSV na adrese:* [*http://portal.mpsv.cz/sz/stat*](http://portal.mpsv.cz/sz/stat)*,**Grafy a mapy - MPSV*  |

**Zkratky**

|  |  |
| --- | --- |
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| ČR | Česká republika |
| EU | Evropská unie |
| FDV | Fond dalšího vzdělávání |
| GPG | Gender pay gap |
| HMN | Hmotné nouze |
| IAP | Individuální akční plán |
| IPS | Informační a poradenské středisko  |
| ISPV | Informační systém o průměrném výdělku |
| JČK | Jihočeský kraj |
| JMK | Jihomoravský kraj |
| KHK | Královehradecký kraj |
| KoP | Kontaktní pracoviště (ÚP ČR |
| KrP | Krajská pobočka (ˇUP ČR) |
| KVK | Karlovarský kraj |
| LBK | Liberecký kraj |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| MSK | Moravskoslezský kraj |
| NSD | Nepojistné sociální dávky |
| NSK | Národní soustava kvalifikací |
| NSP | Národní soustava povolání |
| OLK | Olomoucký kraj |
| OP Z | Operační program Zaměstnanost |
| OZP | Osoby se zdravotním postižením |
| p. b. | Procentní bod |
| PBK | Pardubický kraj |
| PLK | Plzeňský kraj |
| PNO | Podíl nezaměstnaných osob |
| PRA | Hl. m. Praha |
| PS PČR | Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky |
| PvN  | Podpora v nezaměstnanosti |
| Q | Čtvrtletí |
| RIP | Regionální projekt přímého přidělení (projekty ÚP ČR realizované v rámci OPZ krajskými pobočkami ÚP ČR) |
| SČK | Středočeský kraj |
| SŠ | Střední škola, středoškolské vzdělání |
| SUIP | Státní úřad inspekce práce |
| SÚPM | Společensky účelné pracovní místo (§ 113 ZoZ) |
| ULK | Ústecký kraj |
| UoZ | Uchazeč o zaměstnání |
| UoZ/VPM | Počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné hlášené pracovní místo |
| ÚP ČR | Úřad práce České republiky |
| VDTP | Vzdělávání a dovednosti pro trh práce – projekt UP ČR zaměřený na podporu a realizaci rekvalifikací a poradenství |
| VPM | Volné pracovní místo |
| VPP | Veřejně prospěné práce (§112 ZoZ) |
| VŠ | vysoká škola, vysokoškolské vzdělání |
| VŠPS | Výběrové šetření pracovních sil |
| VÚPSV | Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i |
| VYS | Kraj Vysočina |
| ZLK | Zlínský kraj |
| ZoZ | Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (rovněž jako „zákon o zaměstnanosti“) |
| ZŠ | Základní škola, základní vzdělání |
|  |  |
|  |  |

# Manažerské shrnutí

V 1. polovině roku 2018 pokračovaly trendy zjevné již v minulých letech. Na trhu práce pokračoval růst poptávky po pracovní síle vyvolaný ekonomickým růstem. Výrazně tak došlo k navýšení počtu hlášených volných pracovních míst, jejichž počet přesáhl k 30. 6. 2018 počet evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Český trh práce se tak nachází nejen pod hranicí své dlouhodobé přirozené míry nezaměstnanosti, ale v řadě regionů a odvětví ve stavu nedostatku volné pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání. Má-li být poptávka po pracovní síle saturována domácími zdroji, pak je nutné maximalizovat zbývající volné pracovní síly – uchazeče o zaměstnání a aktivizovat osoby dosud stojící mimo trh práce v ekonomické neaktivitě.

Poptávka po pracovní síle je však tažena zejména zvyšující se poptávkou po profesích vyžadující nižší úrovně kvalifikací, téměř u 2/3 hlášených volných pracovních míst nevyžadují zaměstnavatelé vyšší vzdělání než vzdělání základní.

Na druhé straně se projevuje kvalifikační nesoulad u profesí vyžadujících vyšší stupně kvalifikace a vzdělání, když s rostoucími požadavky zaměstnavatelů na kvalifikaci narůstá počet volných pracovních míst dlouhodobě neobsazených, a to i přes to, že ve srovnání s profesemi vyžadujícími nižší kvalifikaci panuje relativní dostatek volných pracovních sil.

Vysoká poptávka po pracovní síle se projevuje na zlepšení postavení znevýhodněných osob na trhu práce, když jejich absolutní počet klesá. Obtížnější vstup některých skupin na trh práce se však projevuje zvyšujícím se jejich podílem na celkové nezaměstnanosti. To však neplatí v případě absolventů, resp. osob do 25 let a v případě dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Vysoká poptávka po pracovní síle zapříčiňuje růst mezd a platů, nicméně nadále panuje vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů.

Ze 17 opatření, která byla vládou ČR přijata v rámci usnesení č. 1127/2016, bylo k 30. 6. 2018 plně splněno 5 opatření, 8 opatření bylo plněno průběžně. Zbývající 4 opatření byla řešena.

# Analýza nabídky a poptávky

## Situace na trhu práce k 30. 6. 2018

Stejně jako v minulých obdobích i v 1. polovině roku 2018 se na trhu práce projevoval pozitivní vývoj hospodářství, charakterizovaný snižováním nezaměstnanosti a významným růstem počtu volných pracovních míst. Český trh práce vykazoval rekordní hodnoty jak v absolutních číslech, tak v relativních ukazatelích.

K 30. 6. 2018 Úřad práce České republiky (ÚP ČR) evidoval celkem 223 786 uchazečů o zaměstnání (UoZ) a 301 516 volných pracovních míst (VPM). Meziročně, oproti stavu k 30. 6. 2017, poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 73 653, zatímco počet volných pracovních míst meziročně vzrostl o 118 016. Zejména vysoká dynamika nárůstu VPM je v 1. polovině roku 2018 znatelná, když od prosince 2017 do června 2018 vzrostl počet VPM o 84 877.

Podíl nezaměstnaných osob činil v červnu 2,9 %, meziročně tak poklesl o 1,1 p. b. Míra nezaměstnanosti, využívána EUROSTATem pro mezinárodní srovnání, činila 2,2 %. Tato hodnota pak činila Českou republiku zemí s nejnižší nezaměstnaností v rámci Evropské unie, což je ale již dlouhodobější stav. Průměr EU28 činil v téže době 6,9 %.

Nadále tak pokračují tendence popisované již v předešlých zprávách a český trh práce se nachází pod hranicí přirozené míry nezaměstnanosti. Tyto pozitivní tendence jsou sice celoplošné, nicméně neprojevují se v jednotlivých regionech rovnoměrně a setrvávají rozdíly ve výkonnosti regionálních trhů práce. Viz Tabulka 1.

Tabulka 1 Základní ukazatele nezaměstnanosti k 30. 6. 2018 v krajích ČR

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kraj** | **PNO (%)** | **Počet UoZ** | **Počet VPM** | **UoZ/VPM** |
| hl. m. Praha | 2,0 | 19 255 | 59 425 | 0,3 |
| Středočeský kraj | 2,5 | 24 455 | 41 938 | 0,6 |
| Jihočeský kraj | 1,9 | 9 163 | 18 481 | 0,5 |
| Plzeňský kraj | 1,9 | 8 010 | 31 622 | 0,3 |
| Karlovarský kraj | 2,7 | 5 889 | 8 239 | 0,7 |
| Ústecký kraj | 4,6 | 27 324 | 13 845 | 2,0 |
| Liberecký kraj | 3,1 | 9 769 | 11 057 | 0,9 |
| Královehradecký kraj | 2,1 | 8 167 | 13 006 | 0,6 |
| Pardubický kraj | 1,8 | 6 743 | 30 134 | 0,2 |
| Kraj Vysočina | 2,6 | 9 339 | 10 225 | 0,9 |
| Jihomoravský kraj | 3,6 | 30 406 | 23 849 | 1,3 |
| Olomoucký kraj | 3,2 | 14 059 | 11 373 | 1,2 |
| Zlínský kraj | 2,5 | 10 420 | 10 936 | 1,0 |
| Moravskoslezský kraj | 4,7 | 40 787 | 17 386 | 2,3 |
| **Česká republika** | **2,9** | **223 786** | **301 516** | **0,7** |

V průběhu 1. poloviny roku 2018 došlo k situaci, kdy poptávka po pracovní síle významně přesáhla její nabídku v podobě disponibilní pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání. Na jedno pracovní místo připadalo 0,7 uchazeče o zaměstnání, což je téměř o  1 uchazeče méně než před rokem. **Český trh práce se tak ocitl v situaci nedostatku pracovní síly**, a to prakticky ve všech regionech.

## Nabídka a poptávka na trhu práce

Počet hlášených volných pracovních míst kontinuálně narůstá od prosince 2013. K 30. 6. 2018 dosáhl historického maxima, když k tomuto datu bylo hlášeno celkem 301 516 volných pracovních míst. Za 1. pololetí roku 2018 tak vzrostl počet VPM o 39 %, oproti 1. pololetí roku 2017 dokonce o 64 % a dynamika růstu počtu VPM je tak prakticky shodná s rokem 2017. Nedostatek vhodné pracovní síly se v průběhu 1. pololetí roku 2018 projevoval shodně s rokem 2017 zvýšeným podílem dlouhodobě (více než 12 měsíců) neobsazených VPM. Stejně jako v jiných letech rovněž v letošním roce se na struktuře VPM podle doby neobsazenosti projevuje zvýšená poptávka po pracovní síle v 1. polovině roku, když podíl nově hlášených VPM, resp. neobsazených méně než 3 měsíce, činil k 30. 6. 2018 48,3 %, což je prakticky stejný podíl jako ve stejném období loňského roku (tehdy 48,2 %).

Tabulka 2 Podíly VPM podle doby neobsazenosti

|  |
| --- |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 30. 6. 2018** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 301 516 | 145 616 | 42 472 | 45 602 | 67 826 |
| podíl | 100 % | 48,3 % | 14,1 % | 15,1 % | 22,5 % |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 31. 12. 2017** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 216 615 | 87 229 | 35 876 | 45 295 | 48 215 |
| podíl | 100 % | 40,3 % | 16,5 % | 20,9 % | 22,3 % |
| **Neobsazenost volných pracovních míst k 31. 12. 2016** |
| Počet pracovních míst | celkem | Neobsazeno (měsíců) |
| 0-3  | 3-6  | 6-12  | Nad 12  |
| 132 495 | 53 940 | 23 093 | 29 421 | 26 041 |
| podíl | 100 % | 40,7 % | 17,4 % | 22,2 % | 19,7 % |

K vyjádření míry poptávky po pracovní síle využívá EUROSTAT indikátoru míra volných pracovních míst, který představuje podíl volných míst na celkovém počtu volných a obsazených pracovních míst. Ve 2. čtvrtletí 2018 dosáhl tento indikátor v ČR hodnoty 5,4 %, zatímco v EU28 činil 2,2 %, přičemž ČR vykazuje tento indikátor v rámci EU nejvyšší již od počátku roku 2016. Pro srovnání, v sousedním Německu činila ve 2. čtvrtletí 2018 míra volných pracovních míst 2,9 % a ve druhé v pořadí, v Belgii, činila míra volných pracovních míst v průběhu 1. poloviny 2018 3,5 %. V rámci EU tak ČR vykazuje trh práce nejméně nasycený pracovní silou, resp. nejvyšší převis poptávky nad nabídkou na pracovním trhu.

### Struktura nabídky a poptávky na trhu práce k 30. 6. 2018 podle vzdělání

V posledních obdobích **výrazně narůstá počet hlášených volných pracovních míst s minimálními požadavky na kvalifikaci pracovní síly**. K 30. 6. 2018 bylo ze všech VPM evidováno celkem 63,1 % s požadavkem na maximálně základní vzdělání, tj. v absolutním vyjádření 190 266 pracovních míst, u nichž nebylo vyžadováno vyšší než základní vzdělání. Před rokem činil podíl takovýchto VPM na všech VPM 51,3 %, na konci roku 2016 pak 46,7 %.

O tom, že růst počtu hlášených VPM je zapříčiněn zejména vysokou poptávkou po pracovních pozicích s nízkou kvalifikací svědčí i struktura nově hlášených VPM, resp. VPM, která jsou neobsazena 0-3 měsíce. V nich tvořily VPM s požadavkem na maximálně ZŠ 70,5 %, což je o 6 p. b. více než na konci loňského roku a o 15 p. b. více než na konci 1. poloviny roku 2017.

Tato situace je dána zejména charakterem nově vznikajících pracovních míst, nicméně do jisté míry může být dána i snahou zaměstnavatelů zajistit si alespoň nějakou pracovní sílu a tedy snižováním kvalifikačním požadavků na nově přijímané zaměstnance. Jistý vliv pak sehrává i možná strategie zaměstnavatelů nevyhledávat zaměstnance s vyšší kvalifikací prostřednictvím UP ČR, ale zpravidla jinou formou (agentury práce, sociální sítě), což vede ke snížení jejich počtu a podílu ve statistikách UP ČR.

**Počet VPM s požadavkem na nízké vzdělání významně překračuje počet uchazečů o zaměstnání s touto úrovní vzdělání**. Uchazečů o zaměstnání s nejvýše ukončeným ZŠ k 30. 6. 2018 evidoval UP ČR 71 918, tj. na jedno VPM připadalo 0,38 uchazeče o zaměstnání. Přesto se uchazeče o zaměstnání s nejvýše dosaženým základním vzděláním daří na trhu práce umísťovat obtížněji a jejich podíl na uchazečích o zaměstnání dlouhodobě mírně narůstá.

Graf 1 Podíly VPM podle vzdělání a podle doby neobsazenosti k 30. 6. 2018

S ohledem na vysokou poptávku po výkonu profesí nevyžadujících vyšší kvalifikaci se jeví jako vhodné srovnat vzájemně vzdělanostní strukturu populace, zaměstnaných a nezaměstnaných podle VŠPS, uchazečů o zaměstnání a VPM. Jak zobrazuje následující Graf 2, struktura hlášených VPM neodpovídá jak vzdělanostní struktuře obyvatelstva, tak ani údajům o registrované nezaměstnanosti (uchazeči o zaměstnání), tak údajům o nezaměstnanosti z VŠPS[[1]](#footnote-1).

Graf 2 Srovnání struktury VPM, UoZ, zaměstnaných a nezaměstnaných osob a populace podle vzdělání

*Vysvětlivka: údaje o VPM a UoZ z dat MPSV, údaje o zaměstnaných, nezaměstnaných a populaci z VŠPS. S ohledem na rozdílnou metodiku je nutné mít v patrnosti, že nezaměstnaný podle VŠPS není totožný uchazečem o zaměstnání evidovaným na UP ČR.*

Vývoj počtu VPM podle vzdělání od konce roku 2016 zobrazuje následující Graf 3. Z něj je zřejmé, že na růstu hlášených VPM se podílely zejména VPM s požadavkem na ZŠ. Graf rovněž zobrazuje obdobným způsobem strukturu uchazečů o zaměstnání a jejich počet podle dosaženého vzdělání. V případě nedostatku pracovní síly pro profese s nižším požadavkem na vzdělání lze hovořit o skutečném nedostatku pracovníků (Evropská komise používá termínu „labour shortage“), tj. že reálně není s ohledem na objem příslušné volné pracovní síly možné saturovat poptávku po ní.

Graf 3 Vývoj struktury a počtu VPM a UoZ podle vzdělání

*Vysvětlivka: V levé části VPM, v pravé části UoZ, legenda shodná pro obě části grafu.*

V rámci ČR přetrvávají relativně výrazné regionální rozdíly ve vzdělanostním složení uchazečů o zaměstnání. Zejména ve strukturálně postižených regionech lze sledovat vysoký podíl osob s nízkým vzděláním na nezaměstnanosti, když v Karlovarském kraji osoby s nejvýše dosaženým základním vzděláním tvořily 54,9 % všech uchazečů o zaměstnání a v Ústeckém kraji pak 49,9 %. V ostatních regionech se podíl uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací pohyboval okolo celorepublikového průměru (cca 32 %) nebo byl nižší. Specifické složení uchazečů o zaměstnání je pak zřejmé v hl. m. Praze, která vykazuje na jedné straně velmi nízké zastoupení uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním, 20,6 %, a naopak výrazně vyšší než průměrné zastoupení osob s vysokoškolským titulem mezi uchazeči o zaměstnání, 16,6 % (průměr ČR byl 6,2 %). Ke vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání následující Graf 4.[[2]](#footnote-2)

Graf 4 Vzdělanostní struktura UoZ v krajích ČR k 30. 6. 2018

Na disproporci v regionálním rozložení nabídky a poptávky z pohledu vzdělání ukazuje následující Graf 5, v němž je znázorněna struktura hlášených VPM podle vzdělání, a Tabulka 3, která udává ukazatel UoZ/VPM podle krajů a vzdělání. Ukazuje se, že v regionech, kde je nejvyšší poptávka po profesích s nízkou kvalifikací, je zastoupení uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním nižší než v jiných regionech. Naopak Ústecký i Karlovarský kraj vykazují spíše nižší podíl VPM s požadavkem na nízké vzdělání. Nejznatelnější disproporci lze sledovat v Pardubickém, Plzeňském kraji a v hl. m. Praze. Při tom se jedná o regiony, kde se struktura UoZ podle vzdělání přílišně nemění, resp. kde zastoupení osob s nízkou kvalifikací mezi uchazeči o zaměstnání je od roku 2016 relativně stabilní. Nelze tedy konstatovat, že zvýšení poptávky po této skupině pracovníků by se odráželo v jejich nižším zastoupení v nezaměstnanosti.

Tabulka 3 UoZ/VPM podle krajů a vzdělání k 30. 6. 2018

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | max. ZŠ | nižší střední | nižší střední odbor. | Střední odb. (vyuč.) | Stř odb. bez mat. a vyuč. |  ÚSV | ÚSO (vyuč.+ mat.) | ÚSO mat. (bez vyuč.) | VOŠ | bakalář. | VŠ (vč. doktor.) |
|
| Praha | 0,11 | 0,03 | 0,05 | 0,73 | 0,16 | 0,25 | 0,77 | 1,67 | 0,38 | 0,23 | 1,18 |
| SČK | 0,25 | 0,05 | 0,24 | 1,54 | 0,29 | 1,26 | 1,78 | 3,41 | 1,53 | 1,91 | 1,55 |
| JČK | 0,23 | 0,02 | 0,14 | 0,77 | 0,74 | 1,21 | 1,14 | 2,62 | 1,30 | 5,03 | 1,82 |
| PLK | 0,10 | 0,02 | 0,17 | 0,68 | 1,76 | 0,72 | 1,58 | 1,54 | 1,16 | 0,86 | 1,29 |
| KVK | 0,78 | 0,01 | 0,34 | 0,78 | 1,41 | 0,51 | 0,43 | 0,86 | 0,34 | 1,76 | 0,37 |
| ULK | 1,69 | 0,08 | 1,41 | 2,78 | 2,33 | 1,59 | 3,26 | 3,51 | 0,88 | 4,17 | 0,98 |
| LBK | 0,58 | 0,27 | 0,33 | 1,18 | 1,53 | 2,32 | 3,09 | 1,83 | 0,57 | 3,78 | 1,52 |
| KHK | 0,32 | 0,09 | 0,23 | 1,09 | 0,68 | 1,69 | 1,45 | 2,21 | 0,91 | 3,67 | 1,90 |
| PBK | 0,08 | 0,05 | 0,25 | 0,52 | 0,54 | 1,20 | 1,15 | 2,07 | 0,78 | 3,06 | 1,08 |
| VYS | 0,34 | 0,01 | 0,26 | 1,49 | 2,60 | 3,11 | 3,90 | 4,12 | 2,32 | 5,02 | 2,94 |
| JMK | 0,55 | 0,24 | 0,51 | 2,37 | 0,48 | 0,92 | 3,94 | 5,91 | 4,24 | 2,23 | 5,41 |
| OLK | 0,72 | 0,41 | 0,57 | 1,57 | 1,73 | 1,29 | 2,37 | 3,23 | 2,42 | 4,83 | 3,17 |
| ZLK | 0,36 | 0,07 | 0,25 | 1,36 | 0,79 | 2,01 | 2,68 | 5,38 | 1,70 | 6,39 | 5,24 |
| MSK | 1,64 | 0,11 | 1,24 | 3,03 | 4,48 | 3,61 | 4,25 | 4,38 | 2,18 | 3,16 | 4,08 |
| **ČR** | **0,38** | **0,05** | **0,35** | **1,43** | **0,52** | **0,90** | **1,94** | **2,83** | **0,94** | **0,99** | **1,83** |

Graf 5 Struktura VPM podle vzdělání v krajích k 30. 6. 2018

Nicméně, na druhé straně se ale ve struktuře hlášených VPM projevuje rovněž **dlouhodobý nedostatek vhodné pracovní síly pro profese s vyšší kvalifikací, zejména v technických a řemeslných oborech**. V tomto případě však spíše než o nedostatku pracovníků (labour shortage) je vhodné hovořit o kvalifikačním nesouladu mezi požadavky zaměstnavatelů a disponibilní pracovní silou (skills shortage).

Tento dlouhodobý jev se projevuje růstem podílu VPM s požadavky na vyšší kvalifikaci (stupně vzdělání) mezi pracovními místy dlouhodobě neobsazenými. S přibývající dobou neobsazenosti roste zejména podíl ve skupině VPM, u nichž je požadováno střední odborné vzdělání s vyučením. Zatímco tato VPM se na celkovém počtu VPM podílí 17,4 %, ve skupině VPM neobsazených déle než 12 měsíců to je již 24 %. Zároveň se jedná o druhou nejčastěji poptávanou skupinu s absolutním počtem 52 452 pracovních míst. Při tom se jedná o skupinu, v níž lze počet uchazečů o zaměstnání označit za relativně dostatečný, neboť UoZ s dosaženým středním odborným vzděláním s vyučením bylo k 30. 6. 2018 evidováno celkem 74 851, tj. na jedno VPM připadalo v této vzdělanostní skupině 1,43 uchazeče o zaměstnání, což je téměř dvakrát více než průměr.

Obdobná situace panuje i v dalších skupinách s vyšší kvalifikací, nicméně ty již nejsou početně tak zastoupené. Jedná se o pracovní místa s požadavkem na vysokoškolské vzdělání, která se na celkovém počtu VPM podílejí 2,5 %, mezi dlouhodobě nezaměstnanými VPM pak ale již 4,5 % a vysokoškolské pozice tak mají v relativním vyjádření nejvyšší zastoupení dlouhodobě neobsazených pracovních míst, když v této skupině je déle než 12 měsíců neobsazeno 38,5 % hlášených míst. Rovněž u této skupiny lze sledovat relativní dostatek volné pracovní síly, když na jedno VPM pro vysokoškoláky připadá 1,53 uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským diplomem[[3]](#footnote-3). **Projevuje se tak kvalifikační nesoulad na trhu práce mezi požadavky zaměstnavatelů a volnou pracovní silou.**

Tabulka 4 Podíl VPM podle vzdělání v kategoriích neobsazenosti k 30. 6. 2018

|  |  |
| --- | --- |
| **Požadavek na vzdělání** | **Podíly VPM podle neobsazenosti** |
| kód | popis | celkem | 0-3M | 3-6M | 6-12M | nad 12M |
| A+B | bez a neúplné ZŠ | 3,53% | 4,42% | 2,78% | 2,31% | 2,91% |
| C | ZŠ | 59,58% | 66,09% | 57,04% | 58,47% | 47,91% |
| D | nižší střední | 0,78% | 0,67% | 0,79% | 0,96% | 0,89% |
| E | nižší střední odborné | 5,34% | 4,86% | 5,89% | 5,61% | 5,83% |
| H | Střední odb. (vyučen) | 17,40% | 12,98% | 19,98% | 19,31% | 23,97% |
| J | Střední odb. bez mat. a vyuč. | 0,79% | 0,75% | 0,55% | 0,59% | 1,17% |
| K |  ÚSV | 2,43% | 2,56% | 2,38% | 2,18% | 2,35% |
| L | ÚSO (vyuč.+ mat.) | 1,60% | 1,18% | 1,85% | 1,73% | 2,27% |
| M | ÚSO s maturitou (bez vyučení) | 4,02% | 3,42% | 4,41% | 3,87% | 5,16% |
| N | VOŠ | 0,64% | 0,42% | 0,61% | 0,65% | 1,12% |
| R | bakalář. | 1,40% | 1,08% | 1,28% | 1,45% | 2,15% |
| T+V | VŠ (vč. doktor.) | 2,50% | 1,57% | 2,44% | 2,87% | 4,28% |

Rozdíl ve skladbě struktury VPM podle doby neobsazenosti v závislosti na požadovaném vzdělání zobrazuje následující Graf 6, z nějž jsou zřejmé výše popsané tendence, tj. že s vyšším požadavkem na vzdělání se zvyšuje pravděpodobnost dlouhodobého neobsazení VPM.

Graf 6 Struktura VPM podle doby neobsazenosti a podle požadavku na vzdělání k 30. 6. 2018

Následující Graf 7 zobrazuje počet VPM a UoZ podle vzdělání, a to v porovnání stavu k 30. 6. 2018 a ke konci loňského roku. Graf rovněž zobrazuje vývoj ukazatele UoZ/VPM, a to mezi 1. polovinou 2017, koncem roku 2017 a 1. polovinou 2018. Nejvyšší „přebytek“ pracovní síly lze dlouhodobě vysledovat mezi maturanty, tj. ve stupni vzdělání úplné střední vzdělání s maturitou (bez vyučení), kde na jedno VPM připadá 2,83 uchazeče o zaměstnání. Absolutně se jedná o 12 111 VPM a 34 302 UoZ, což koresponduje s profesní strukturou VPM a UoZ, v níž je sledován přebytek pracovníků v administrativě (v hl. tř. zaměstnání 4 - *úředníci* dle klasifikace CZ-ISCO). Naopak ukazuje na vysokou dynamiku růstu počtu VPM s požadavkem na nízkou kvalifikaci.

Graf 7 Vývoj počtu VPM, UoZ a vývoj UoZ/VPM podle vzdělání (k 31. 12. 2017 a 30. 6. 20187)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | Bez vzdělání | L | ÚSO (vyučení s maturitou) |
| B | Neúplné základní | M | ÚSO s maturitou (bez vyučení) |
| C | Základní + praktická škola | N | Vyšší odborné |
| D | Nižší střední | P | Vyšší odborné v konzervatoři |
| E | Nižší střední odborné | R | Bakalářské |
| H | Střední odborné (vyučen) | T | Vysokoškolské |
| J | Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení | V | Doktorské (vědecká výchova) |
| K | ÚSV |  |  |

###

### Struktura nabídky a poptávky na trhu práce k 30. 6. 2018 podle profese

**Absolutně nejvyšší poptávka** po pracovní síle evidovaná ÚP ČR na základě hlášených VPM je podle klasifikace CZ-ISCO[[4]](#footnote-4) **v hlavní třídě zaměstnání 8 – *obsluha strojů a zařízení, montéři*, a to s podílem téměř 30 % na VPM**. Absolutně se jedná o 90 287 pracovních míst. Následuje hl. třída 9 – *Pomocní a nekvalifikovaní dělníci* s podílem 26 % na hlášených VPM a absolutním počtem 78 268 VPM. Třetí nejčastěji poptávanou hl. třídou je třída 7 – *Řemeslníci a opraváři*.

Graf 8 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání dle CZ-ISCO k 30. 6. 2018

První dvě z výše uvedených skupin, tj. *obsluha strojů a zařízení a pomocní a nekvalifikovaní dělníci*, jsou zároveň charakterizovány vysokým podílem krátkodobě hlášených VPM a naopak nízkým podílem VPM neobsazených dlouhodobě. V tomto ohledu, jelikož se jedná o profese s nižšími požadavky na vzdělání, tak trendy v profesní struktuře VPM odpovídají trendům ve vzdělanostní struktuře VPM. V případě řemeslníků tomu tak není a podíl dlouhodobě neobsazených pracovních míst je vyšší. V této hl. třídě je neobsazeno déle než 12 měsíců 28,2 % VPM, což je více než podíl dlouhodobě neobsazených VPM v celkovém počtu VPM. Zároveň tyto tři nejčastěji poptávané skupiny profesí v absolutním počtu přesahují (aktuálně) počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v odpovídajících hl. třídách zaměstnání. Vyjádřeno ukazatelem UoZ/VPM je **nedostatek nejvíce citelný v případě hl. tř. 8 – *obsluha strojů a zařízení, montéři*, když na jedno VPM připadá 0,23 UoZ**. Jedná se o zcela nejnižší hodnotu v třídění podle hl. tř. zaměstnání. Následuje hl. tř. 7 – *řemeslníci a opraváři*, když na jedno VPM připadá 0,35 UoZ. V případě hl. tř. 9 – *pomocní a nekvalifikovaní dělníci* pak na jedno VPM připadá 0,9 UoZ, což je sice více než průměr, nicméně poptávka i v tomto případě převyšuje nabídku. Na dynamiku vývoje poptávky po této třídě zaměstnání ukazuje i fakt, že ještě koncem loňského roku činil v tomto případě ukazatel UoZ/VPM 1,67.

Ve všech třech zmíněných hl. třídách se tak potvrzují tendence popsané již v části věnované rozboru nabídky a poptávky na trhu práce podle vzdělání. Zejména v případě hl. tř. 8 lze při komparaci s rozborem vzdělanostní struktury nabídky a poptávky dovozovat, že český trh práce se potýká s nedostatkem pracovníků, totéž však lze vysledovat aktuálně i u hl. tř. 9 a lze tedy konstatovat**, že český trh práce se potýká s nedostatkem pracovníků pro výkon profesí s minimálními či nízkými požadavky na kvalifikaci.**

**Zároveň se projevuje další trend**, obtížně identifikovatelný ze vzdělanostní struktury**, že na českém trhu práce se dlouhodobě hůře obsazují řemeslné profese a že v případě řemeslníků rovněž český trh práce naráží na nedostatek pracovní síly (labour shortage).**

Naopak, nejvyšší „přebytek“ pracovní síly je evidován u hl. tř. 4 – ú*ředníci*, když na jedno VPM připadá v této skupině 3,16 UoZ (do této skupiny nenáleží pouze úředníci veřejné správy, ale rovněž úřednické profese v soukromém sektoru).

Graf 9 Vývoj ukazatele UoZ/VPM podle hl. tříd zaměstnání

Obdobně jako v případě rozboru struktury nabídky a poptávky podle vzdělání, rovněž v případě rozboru podle profese lze identifikovat dlouhodobější problém s obsazováním kvalifikovaných a vysoce kvalifikovaných profesí. **Je to zjevné z výrazně vysokého podílu dlouhodobě neobsazených míst v hl. tř. 2 – s*pecialisté*,** kde podíl neobsazených VPM hlášených déle než 12 měsíců činí 36,6 %. Zcela markantně pak v rámci této hl. třídy vystupují **zdravotnické profese, déle než 12 měsíců neobsazeno 51,6 % VPM, a v IT, déle než 12 měsíců neobsazeno 42,3 % VPM.** Obdobně je na tom i hl. tř. 3 – *techničtí a odborní pracovníci*. Graf 10 zobrazuje změnu struktury hlášených VPM podle hl. tříd zaměstnání v závislosti na době jejich neobsazení.

Graf 10 Struktura VPM podle hl. tříd zaměstnání a doby neobsazenosti

Graf 11 Struktura neobsazenosti VPM podle hl. tříd zaměstnání (k 30. 6. 2018)

### Porovnání nabídky a poptávky na trhu práce podle profese[[5]](#footnote-5)

V předcházející kapitole 2.2 byla prezentována struktura nabídky a poptávky, tj. struktura VPM a struktura UoZ, podle hl. tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. Toto srovnání je však značně hrubé a zcela nepopisuje situaci na trhu práce v nižších úrovních klasifikace CZ-ISCO. Tabulka 5 a Tabulka 6 proto srovnává nabídkovou a poptávkovou stranu trhu práce v 3. úrovni CZ-ISCO, tj. v úrovni podskupin umožňujících identifikovat profese potýkající se s největším nedostatkem pracovních sil (UoZ), resp. naopak profese, ve kterých lze stále nelézt relativní dostatek pracovníků, vhodných např. pro rekvalifikace. V obou případech jsou zahrnuty VPM nebo UoZ s více než 1% podílem na celkovém počtu, tak aby byly zachyceny nejobjemnější skupiny jak VPM, tak UoZ, v případě VPM pak výčet pokrývá 81,1 % všech hlášených VPM, v případě UoZ pak 66 % evidovaných UoZ k 30. 6. 2018. Tímto filtrem nicméně pro relativně nižší početnost neprošly zdravotnické profese, konkrétně: 221 - lékaři bez zubařů (1 424 VPM, 0,2 UoZ/VPM), 222 – všeobecné sestry (391 VPM, 0,35 UoZ/VPM) 226 – ostatní specialisté v oblasti zdravotnictví (1 480 VPM, 0,21 UoZ/VPM).

Tabulka 5 Nejčastěji poptávané profese (30. 6. 2018)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Profese podle CZ-ISCO** | **Poptávka po pracovní síle**  | **UoZ/VPM** |
| kód  | text  | abs.  | rel.  |   |
|  | **celkem** | **301 583** | **100%** | **0,74** |
| 814 | Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru | 7 104 | 2,36 % | 0,01 |
| 812 | Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů | 3 254 | 1,08 % | 0,04 |
| 818 | Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení | 5 568 | 1,85 % | 0,06 |
| 815 | Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků | 3 003 | 1,00 % | 0,07 |
| 721 | Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci | 10 410 | 3,45 % | 0,10 |
| 821 | Montážní dělníci výrobků a zařízení | 41 216 | 13,67 % | 0,10 |
| 931 | Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví | 24 775 | 8,21 % | 0,11 |
| 833 | Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají | 13 330 | 4,42 % | 0,13 |
| 251 | Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací | 4 195 | 1,39 % | 0,16 |
| 921 | Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství | 6 377 | 2,11 % | 0,16 |
| 722 | Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci | 13 634 | 4,52 % | 0,30 |
| 751 | Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci | 3 742 | 1,24 % | 0,36 |
| 741 | Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení | 3 355 | 1,11 % | 0,37 |
| 834 | Obsluha pojízdných zařízení | 10 215 | 3,39 % | 0,37 |
| 712 | Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb | 3 162 | 1,05 % | 0,41 |
| 753 | Výrobci oděvů, výrobků z kůží a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech | 3 173 | 1,05 % | 0,42 |
| 711 | Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby | 11 382 | 3,77 % | 0,44 |
| 723 | Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických) | 3 349 | 1,11 % | 0,54 |
| 512 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | 7 809 | 2,59 % | 0,56 |
| 933 | Pomocní pracovníci v dopravě a skladování | 7 191 | 2,38 % | 0,74 |
| 514 | Kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech | 3 069 | 1,02 % | 0,74 |
| 422 | Pracovníci informačních služeb | 3 069 | 1,02 % | 0,81 |
| 311 | Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech | 3 298 | 1,09 % | 0,81 |
| 932 | Pomocní pracovníci ve výrobě | 20 986 | 6,96 % | 1,12 |
| 513 | Číšníci, servírky a barmani | 4 068 | 1,35 % | 1,15 |
| 911 | Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech | 12 865 | 4,27 % | 1,23 |
| 541 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy | 6 522 | 2,16 % | 1,80 |
| 522 | Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách | 4 443 | 1,47 % | 3,65 |
|  | **Suma výčtu** | **244 564** | **81,09%** | **0,49** |
| *PZN: Červenou čarou odděleny průměrné hodnoty UoZ/VPM, profese seřazeny podle indikátoru UoZ/VPM vzestupně. Nad červenou čarou profese s vyšším než průměrným nedostatkem (0,74 UoZ/VPM). Červeně podbarveny profese s vysokým počtem hlášených VPM a nízkým počtem UoZ/VPM=profese s nejvýraznějším nedostatkem pracovních sil.* |

Tabulka 6 Nejčastěji zastoupené profese mezi UoZ (30. 6. 2018)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Profese podle CZ-ISCO** | **Nabídka pracovní síly**  | **UoZ/VPM** |
| kód  | text  | abs.  | rel.  |   |
|  | **celkem** | **223786** | **100%** | **0,74** |
| 411 | Všeobecní administrativní pracovníci | 17 683 | 7,90 % | 10,48 |
| 832 | Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních) | 7 732 | 3,46 % | 5,41 |
| 962 | Ostatní pomocní pracovníci | 5 251 | 2,35 % | 4,94 |
| 522 | Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách | 16 239 | 7,26 % | 3,65 |
| 961 | Pracovníci s odpady | 2 775 | 1,24 % | 1,94 |
| 541 | Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy | 11 732 | 5,24 % | 1,80 |
| 332 | Odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři | 2 879 | 1,29 % | 1,68 |
| 532 | Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti | 2 440 | 1,09 % | 1,34 |
| 911 | Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech | 15 790 | 7,06 % | 1,23 |
| 513 | Číšníci, servírky a barmani | 4 676 | 2,09 % | 1,15 |
| 932 | Pomocní pracovníci ve výrobě | 23 500 | 10,50 % | 1,12 |
| 311 | Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech | 2 680 | 1,20 % | 0,81 |
| 422 | Pracovníci informačních služeb | 2 476 | 1,11 % | 0,81 |
| 514 | Kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech | 2 269 | 1,01 % | 0,74 |
| 933 | Pomocní pracovníci v dopravě a skladování | 5 315 | 2,38 % | 0,74 |
| 512 | Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři | 4 388 | 1,96 % | 0,56 |
| 711 | Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby | 4 989 | 2,23 % | 0,44 |
| 834 | Obsluha pojízdných zařízení | 3 787 | 1,69 % | 0,37 |
| 722 | Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci | 4 083 | 1,82 % | 0,30 |
| 931 | Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví | 2 697 | 1,21 % | 0,11 |
| 821 | Montážní dělníci výrobků a zařízení | 4 160 | 1,86 % | 0,10 |
|  | **Suma výčtu UoZ** | **147 541** | **65,93%** | **0,77** |
| *PZN: Profese seřazeny podle indikátoru UoZ/VPM od nejvyšších hodnot po hodnoty nejnižší, červenou čárou vyznačena průměrná hodnota. Tabulka tak v horní části ukazuje profese, ve kterých panuje přebytek UoZ nad poptávkou po těchto profesích. Modře jsou vyznačeny profese s relativním nadbytkem dostupných pracovních sil.* |

Při porovnání obou tabulek je zcela zjevný nedostatek volných pracovních sil z řad uchazečů o zaměstnání zejména ve svářečských a slévačských profesích, mezi montážními dělníky, pomocnými pracovníky v oblasti těžby a stavebnictví. Výrazný nedostatek je indikován rovněž mezi řidiči nákladních automobilů a obsluhou zařízení a strojů. **Obecně lze konstatovat, že nedostatek tedy panuje ve stavebnictví, v dopravě a ve zpracovatelském průmyslu mezi obsluhou zařízení. Naopak výrazný nadbytek pracovních sil panuje mezi administrativními pracovníky,** řidiči osobních automobilů, ale s ohledem na situaci v jiných profesích i mezi pracovníky v ostraze a mezi provozovateli a prodavači prodejen.

Při porovnání obdobných dat k 31. 12. 2017 pak lze konstatovat, že v 1. polovině roku 2018 došlo ke koncentraci nových VPM do menšího okruhu profesí, neboť ke konci loňského roku tvořil výběr VPM přesahujících 1 % hlášených VPM 77,4 %, tj. o 3,7 p. b. méně než v aktuálně sledovaném období. Zároveň ale nedošlo k výraznější změně v poptávaných profesích, ani nedošlo k výraznější proměně mezi UoZ.

### Mezinárodní srovnání nabídky a poptávky na trhu práce

V letošním roce (2018) publikovala Evropská komise studii[[6]](#footnote-6) veřejných služeb zaměstnanosti zaměřenou na rozbor nabídky a poptávky, resp. na nedostatky a přebytky na trhu práce v členských zemích v roce 2017. Z informací prezentovaných studií vyplývá, že **v oblasti nedostatků pracovníků nevybočuje český trh práce z celoevropských trendů.** **Rovněž napříč státy EU je pociťován nedostatek pracovníků mezi *kuchaři, zdravotníky, svářeči, řidiči nákladní automobilové dopravy* a dále nedostatek pracovníků v oblasti *obsluhy strojů a zařízení* (zejména v opracovávání kovů), *v IT sektoru* (tvorba software).** Naopak obdobně jako v ČR je evidován nadbytek pracovních sil mezi *administrativními pracovníky, v prodeji v prodejnách.*

S přihlédnutím k požadavkům českého trhu práce je však nutné konstatovat, že napříč EU z hlediska profesní nabídky a poptávky na trhu práce **není výraznější potenciál k přeshraničnímu řešení situace v rámci EU**, neboť jak je zmíněno výše, trhům práce v EU se zpravidla nedostává stejných profesí jako v ČR. Zmiňovaná studie se rovněž věnovala potenciálu řešení nedostatku pracovních sil právě na přeshraniční bázi, nicméně potenciál byl identifikován zpravidla v těch oborech, kde v ČR není identifikován výraznější problém. Výjimkou jsou kuchaři, kterých je relativní nadbytek identifikován v Maďarsku, částečně pak ve stavebnictví, když nadbytek *zedníků* byl identifikován rovněž v Maďarsku (kde je však i vysoká poptávka) a v Irsku. S ohledem na geografickou polohu a průměrnou výši výdělků v ČR je pro český trh práce nepříznivá rovněž skutečnost, že relativně vysoký nedostatek pracovních sil identifikovaly sousední státy jako je Německo a Rakousko, přičemž přebytek pracovních sil v některých profesích zaznamenali pouze částečně na Slovensku a v Maďarsku.

### Regionální rozložení nabídky a poptávky

Do procesu vyrovnávání nabídkové a poptávkové strany trhu práce vstupuje významně kromě profesního a vzdělanostního hlediska i hledisko regionální. Poptávka po pracovní síle nemusí být regionálně shodná s nabídkou pracovních sil. Regionální disparity byly, jako limitují faktor, identifikovány již ve výchozí Analýze nabídky a poptávky na trhu práce, a na tomto základě bylo navrženo opatření „podpora regionální mobility“. **Problémem je koncentrace volných pracovních míst zejména do větších sídelních oblastí** a jejich aglomerací, potažmo do území s vysokou koncentrací průmyslové výroby. Jen v Praze bylo k 30. 6. 2018 hlášeno téměř 60 tis. VPM, tedy prakticky pětina všech poptávaných míst (19,7 %), zatímco uchazečů o zaměstnání z jejich celkového počtu v ČR bylo v Praze evidováno jen 8,6 %.

Regionální rozložení nabídky a poptávky a jejich vzájemný vztah nejlépe popisuje ukazatel počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo (UoZ/VPM). Měřítko použité výše v kapitolách 2.1 a 2.2, tj. krajské, je však při popisu regionálních disparit značně hrubé. V drobnějším členění na okresy je nejvyšší nedostatek pracovních sil pociťován v okresech Pardubice a Tachov (0,1 UoZ/VPM). Méně než 1 UoZ/VPM pak připadá ve všech okresech Jihočeského, Plzeňského, Pardubického a Královehradeckého kraje. Naopak nadbytek pracovních sil je nejvyšší v okrese Karviná (5,8 UoZ/VPM), Ústí nad Labem (4,0 UoZ/VPM) a Most (4,1 UoZ/VPM). Ostatně v celém Ústeckém kraji, jako jediném v republice, není okres, kde by poklesl počet UoZ/VPM pod hodnotu 1,0.

Mapa 1 Počet UoZ/VPM a PNO podle okresů (30. 6. 2018)

Nicméně i okresní měřítko je v některých případech nedostatečné a nepopisuje zcela problém v regionech vnitřní a vnější periferie státu. Zejména v regionech s nízkou úrovní dopravní obslužnosti a relativně velkými vzdálenostmi mezi sídly může být problematické rozložení nabídky a poptávky i v rámci okresu. V mapách níže je proto voleno měřítko obecní a znázorňují jak UoZ/VPM, tak podíl nezaměstnaných osob (PNO) v obecním měřítku. Z nich je zřejmé, že stále existuje významná část obcí, ve kterých nejsou hlášena žádná VPM, či jejich počet není dostatečný. Jejich nejvyšší koncentrace je patrná na Českomoravské vysočině, jižní Moravě, v Jeseníkách a na hranicích Středočeského kraje a krajů okolních. Nedostatek VPM sám o sobě nemusí být problémem, pokud v daných obcích neexistuje vysoká nezaměstnanost. Údaje uvedené v Mapa 2 je proto nutné porovnat s údaji o PNO uvedenými v Mapa 3.

Z porovnání výše uvedených map, včetně srovnání obecního a okresního členění, jsou patrné regionální disproporce na trhu práce. Do popředí jako problémové, tzn. oblasti s obtížnějším uplatněním na trhu práce (kombinace nízké geneze nových VPM a vysoké nezaměstnanosti v podobě PNO) vystupují jak periferní území státu (Šluknovský, Frýdlanstský, Osoblažský výběžek, podhůří Jeseníků, jižní Morava a jižní cíp Jižních Čech) či strukturálně postižený region Ústeckého kraje (zejména Krušné hory a hraniční oblast se Středočeským krajem), ale rovněž právě oblasti vnitřní periferie (Žďárské vrchy, Brdy) ale překvapivě i relativně blízké okolí některých průmyslových oblastí (zejména např. části okresu Nymburk a Mladá Boleslav, ale rovněž obce severně Plzně).

Problém s regionálním rozložením na lokální (meziobecní) úrovni, který se ale neprojeví v okresním členění, je dobře patrný v okresech Plzeňského kraje, konkrétně Tachov a Domažlice, které sice jako celek vykazují nízký počet UoZ/VPM, nicméně v příhraničních oblastech Českého lesa lze evidovat jak vyšší nezaměstnanost, tak nižší počet evidovaných VPM.



Mapa 2 Počet UoZ/VPM podle obcí (30. 6. 2018)

Mapa 3 PNO v obcích (30. 6. 2018)

### Výdělky[[7]](#footnote-7)

Stejně jako v předcházejících obdobích se vysoká poptávka po pracovní síle i v 1. polovině roku 2018 odrážela na růstu výdělků. Podle dat Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) dosáhla v roce 2017 průměrná hrubá mzda 30 930 Kč/měsíc, meziročně vzrostla o 6,8 %. Medián hrubé mzdy rostl rychleji, meziročně o 7,3 % na hodnotu 26 037 Kč/měsíc. Průměrný hrubý měsíční plat v roce 2017 činil 31 968 Kč/měsíc a meziročně tak vzrostl o 8,4 %, mediánový plat pak dosáhl hodnoty 29 840 Kč/měsíc, tj. meziročně více o 7,6 %.

Data za 2. čtvrtletí 2018 nejsou v rámci ISPV zatím zveřejněna, nicméně **v 1. čtvrtletí činil průměrný výdělek podle ISPV 32 101 Kč/měsíc, což je meziročně o 8,5 % více**. Shodně jako za celý rok 2017, rovněž v 1. čtvrtletí meziročně rychleji rostl medián výdělku, a to o 9 % na hodnotu 27 220 Kč/měsíc. V 1. čtvrtletí rostly výdělky nejrychleji v sekcích národního hospodářství *O – veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení, P – Vzdělávání, R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti*, když ve všech těchto sekcích rostl průměrný výdělek meziročně o 13 % následovány sekcí *Q – Zdravotní a sociální péče*. Přesto však v sekcích P a R průměrné výdělky nedosáhly v 1. čtvrtletí 2018 průměrného výdělku za celé národní hospodářství. Absolutně nejvyšší výdělky byly zaznamenány již tradičně v sekcích *J – Informační a komunikační technologie* (58 324 Kč)a *K – peněžnictví a pojišťovnictví* (57 573 Kč).

V rozlišení na platovou a mzdovou sféru pak **průměrný plat v 1. čtvrtletí 2018 dosáhl hodnoty 32 725 Kč, medián 30 623 Kč; průměrná mzda 31 963 Kč, mediánová mzda 26 261 Kč.**

V průběhu roku 2017 i v 1. čtvrtině roku 2018 **pokračoval trend mírné nivelizace úrovně výdělků**, když se medián výdělku mírně přibližoval jeho průměru a docházelo tak k růstu výdělků zejména u podprůměrně placených zaměstnanců, a to zejména ve mzdové sféře (v platové spíše naopak). Nadále však vyšší nivelizace výdělků panuje v platové sféře.

Dle dat ISPV byl průměrný medián mzdy v roce 2017 o 5 701 Kč vyšší u mužů než u žen, v případě průměrné mzdy pak rozdíl ve prospěch mužů činil 7 807 Kč. **Nadále tak pokračoval trend vysokého rozdílu v odměňování žen a mužů, neboť v průměru byla mzda žen nižší o téměř 23 %**. Nicméně meziročně byl v případě mezd zaznamenán mírně vyšší růst u žen, a to shodně o 0,4 p. b. jak v průměru, tak mediánu. O něco více jsou nivelizovány výdělky v platové sféře, když mediánový plat mužů je vyšší o 4 299 Kč než mediánový plat žen, v případě průměrného platu pak v roce 2017 dle ISPV činil rozdíl 6 178 Kč. **Průměrný plat žen tak byl oproti průměrnému platu mužů nižší o 17,1 %**. Na rozdíl od mzdové sféry však v platové sféře rostly meziročně výdělky jak v průměru, tak v mediánu rychleji u mužů, v průměrném platu o 0,4 p. b., v mediánu dokonce o 0,6 p. b.

## Další faktory na nabídkové straně trhu práce

Maximální využití nabídky disponibilní pracovní síly, v podobě uchazečů o zaměstnání, je kromě již dříve uvedených profesních a kvalifikačních charakteristik (viz kap. 2), rovněž limitováno dalšími aspekty na nabídkové straně trhu práce – zejména v případě rizikových skupin na trhu práce a reálné dostupnosti pracovních sil.

### Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Mezi rizikové skupiny se standardně řadí skupiny UoZ znevýhodněné v důsledku věku (mladí, starší), nízké kvalifikace, péče o dítě či jinou závislou osobu, zdravotního postižení či jiného znevýhodnění (exekuce, sociální vyloučení, trestní minulost, sociokulturní prostředí). Znevýhodnění mohou způsobit dlouhodobou nezaměstnanost vedoucí ke ztrátě pracovních návyků a vyvolání stavu hmotné nouze těchto osob.

Vysoká poptávka po pracovní síle přispívá k eliminaci některých bariér, které za jiného stavu trhu práce brání ve vstupu na trh práce. Počet znevýhodněných UoZ tak klesá. Nicméně až na některé výjimky je i v takovéto situaci vstup na trh práce pro znevýhodněné obtížnější, což se projevuje na nižší dynamice poklesu jejich zastoupení mezi UoZ a nárůstu jejich podílu na registrované nezaměstnanosti.

Jak zobrazuje Tabulka 8 za 1. pololetí roku 2018, **vzrostl mezi uchazeči o zaměstnání podíl prakticky všech znevýhodněných skupin s výjimkou mladých a dlouhodobě nezaměstnaných osob**. Nejvyšší relativní nárůst byl zaznamenán u OZP, a to jak oproti stavu konci loňského roku (o 1,9 p. b.), tak rovněž oproti stavu k 30. 6. 2017 (o 1,7 p. b., tehdy podíl 16,6 %). Rovněž vzrostl oproti konci loňského roku podíl osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním. Tyto osoby, přes vysokou poptávku v této kvalifikační skupině, patří stále na trhu práce ke znevýhodněným. Nárůst byl zaznamenán o 1,5 p. b., je však nutné poznamenat, že v meziročním srovnání, které s ohledem na sezónní výkyvy trhu práce je objektivnější, došlo k nárůstu pouze o 0,4 p. b. Kontinuálně narůstá podíl osob starších 50 let, což ale mimo jiné souvisí s demografickým vývojem a s rostoucím objemem této skupiny v pracovní síle obecně. Mezi sledováními vzrostl podíl starších osob na UoZ o 1,2 p. b., meziročně pak o 1,8 p. b. **Nicméně ve všech uvedených případech došlo ke snížení absolutního počtu uchazečů o zaměstnání.**

Velmi pozitivním je **dlouhodobý pokles podílu nezaměstnaných déle než 12 měsíců** mezi UoZ. K 30. 6. 2018 poklesl podíl této skupiny na 33,7 %, což je stejně jako na konci loňského roku, ale o 5,5 p. b. méně než k 30. 6. 2017. Zároveň je nutné mít na zřeteli, že hodnoty zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných ke konci kalendářního roku budou s ohledem na sezónní výkyvy vždy nižší než v polovině roku z důvodu vstupu do evidence osob, jimž pracovní vztah končí v závěru roku. Kontinuální **pokles je rovněž znatelný v případě osob do 25 let věku**. Ukazuje se, že nízký věk je relativně lépe odstranitelným znevýhodněním v dobách hospodářské konjuktury, kdy zaměstnavatelé jsou ochotni zapracovávat si osoby vstupující nově na trh práce.

Tabulka 7 Počty znevýhodněných UoZ v krajích (30. 6. 2018)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **kraj** | **celkem UoZ** | OZP | pečující o děti do 15 let | těhotné kojící, do 9m po porodu | do 25 let | nad 50 let | Max. se ZŠ | evidence nad 12 M |
|   | *12M-24M* | *nad 24M* |
|  **ČR** | **223 786** | **40 894** | **39 874** | **3 765** | **23 642** | **84 197** | **71 918** | **75 492** | ***23 265*** | ***52 227*** |
| Praha | 19 255 | 1 992 | 2 155 | 197 | 1 492 | 6 306 | 3 962 | 5 229 | *2 047* | *3 182* |
| SČK | 24 455 | 3 876 | 4 844 | 412 | 2 680 | 9 056 | 7 426 | 7 766 | *2 540* | *5 226* |
| JČK | 9 163 | 2 067 | 1 604 | 210 | 988 | 3 627 | 2 545 | 2 311 | *855* | *1 456* |
| PLK | 8 010 | 1 907 | 1 396 | 190 | 904 | 3 101 | 2 520 | 2 070 | *659* | *1 411* |
| KVK | 5 889 | 763 | 1 261 | 130 | 647 | 2 264 | 3 233 | 1 941 | *493* | *1 448* |
| ULK | 27 324 | 5 030 | 5 440 | 525 | 3 383 | 9 315 | 13 632 | 10 058 | *2 931* | *7 127* |
| LBK | 9 769 | 1 704 | 2 014 | 171 | 1 173 | 3 387 | 3 477 | 2 973 | *1 008* | *1 965* |
| KHK | 8 167 | 1 712 | 1 387 | 117 | 1 004 | 3 017 | 2 626 | 2 135 | *778* | *1 357* |
| PBK | 6 743 | 1 576 | 1 421 | 143 | 806 | 2 546 | 1 927 | 1 447 | *544* | *903* |
| VYS | 9 339 | 2 137 | 1 735 | 200 | 962 | 3 779 | 1 911 | 3 074 | *963* | *2 111* |
| JMK | 30 406 | 5 620 | 5 335 | 499 | 3 349 | 10 916 | 8 154 | 11 299 | *3 480* | *7 819* |
| OLK | 14 059 | 2 798 | 2 344 | 217 | 1 298 | 5 654 | 4 097 | 4 786 | *1 381* | *3 405* |
| ZLK | 10 420 | 2 287 | 1 954 | 167 | 1 060 | 4 272 | 2 119 | 2 995 | *1 061* | *1 934* |
| MSK | 40 787 | 7 425 | 6 984 | 587 | 3 896 | 16 957 | 14 289 | 17 408 | *4 525* | *12 883* |
| Počet žen | 119 112 | 21 023 | 36 432 | 3 765 | 11 449 | 40 836 | 39 086 | 40 806 | 13 001 | 27 805 |
| podíl na skupině | 53,23% | 51,41% | 91,37% | 100,00% | 48,43% | 48,50% | 54,35% | 54,05% | 55,88% | 53,24% |
| podíl žen na UoZ | 100,00% | 17,65% | 30,59% | 3,16% | 9,61% | 34,28% | 32,81% | 34,26% | 10,91% | 23,34% |

Tabulka 8 Podíly znevýhodněných UoZ v krajích (30. 6. 2018)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **kraj** | OZP | pečující o děti do 15 let | těhotné kojící, do 9m po porodu | do 25 let | nad 50 let | Max. se ZŠ | evidence nad 12 M |
|   | *12M-24M* | *nad 24M* |
|  **ČR** | **18,27%** | **17,82%** | **1,68%** | **10,56%** | **37,62%** | **32,14%** | **33,73%** | ***10,40%*** | ***23,34%*** |
| Praha | 10,35% | 11,19% | 1,02% | 7,75% | 32,75% | 20,58% | 27,16% | *10,63%* | *16,53%* |
| SČK | 15,85% | 19,81% | 1,68% | 10,96% | 37,03% | 30,37% | 31,76% | *10,39%* | *21,37%* |
| JČK | 22,56% | 17,51% | 2,29% | 10,78% | 39,58% | 27,77% | 25,22% | *9,33%* | *15,89%* |
| PLK | 23,81% | 17,43% | 2,37% | 11,29% | 38,71% | 31,46% | 25,84% | *8,23%* | *17,62%* |
| KVK | 12,96% | 21,41% | 2,21% | 10,99% | 38,44% | 54,90% | 32,96% | *8,37%* | *24,59%* |
| ULK | 18,41% | 19,91% | 1,92% | 12,38% | 34,09% | 49,89% | 36,81% | *10,73%* | *26,08%* |
| LBK | 17,44% | 20,62% | 1,75% | 12,01% | 34,67% | 35,59% | 30,43% | *10,32%* | *20,11%* |
| KHK | 20,96% | 16,98% | 1,43% | 12,29% | 36,94% | 32,15% | 26,14% | *9,53%* | *16,62%* |
| PBK | 23,37% | 21,07% | 2,12% | 11,95% | 37,76% | 28,58% | 21,46% | *8,07%* | *13,39%* |
| VYS | 22,88% | 18,58% | 2,14% | 10,30% | 40,46% | 20,46% | 32,92% | *10,31%* | *22,60%* |
| JMK | 18,48% | 17,55% | 1,64% | 11,01% | 35,90% | 26,82% | 37,16% | *11,45%* | *25,72%* |
| OLK | 19,90% | 16,67% | 1,54% | 9,23% | 40,22% | 29,14% | 34,04% | *9,82%* | *24,22%* |
| ZLK | 21,95% | 18,75% | 1,60% | 10,17% | 41,00% | 20,34% | 28,74% | *10,18%* | *18,56%* |
| MSK | 18,20% | 17,12% | 1,44% | 9,55% | 41,57% | 35,03% | 42,68% | *11,09%* | *31,59%* |
| **Srovnání 31. 12. 2017** | **16,40%**  | **16,60%** | **1,48%** | **11,15%** | **36,44%** | **30,63%** | **33,68%** | ***10,37%*** | ***23,31%*** |

**Tabulka 7 pak mimo jiné poukazuje na vyšší znevýhodnění žen na trhu práce**, když podíl znevýhodněných uchazeček o zaměstnání na všech uchazečkách o zaměstnání je s výjimkou nízkého věku a zdravotního omezení vyšší ve všech kategoriích[[8]](#footnote-8). Na druhou stranu v případě žen – znevýhodněných uchazeček o zaměstnání, nebyl nárůst jejich zastoupení tak dynamický, jako v celku.

Z regionálního pohledu vykazují nejhorší strukturu uchazečů o zaměstnání, ve smyslu nejvyššího zastoupení znevýhodněných osob, strukturálně postižený Ústecký a Karlovarský kraj, když v 6 ze 7 kategoriích je u obou vykazován nadprůměrný podíl. Naopak třetí strukturálně postižený region – Moravskoslezský kraj – vykazuje výrazněji zvýšených hodnot pouze u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání a osob starších 50 let (v obou případech nejvyšší zastoupení v rámci ČR). Zatímco zastoupení věkově znevýhodněných skupin je víceméně na území celého státu rovnoměrné (rozptyl činí u mladších 25 let 4,6 p. b., u starších pak 8,8 p. b.) **velmi výrazné regionální rozdíly panují u osob s nízkým vzděláním** (rozdíl mezi maximálním a minimálním zastoupením je 34,6 p. b.) **a dlouhodobě nezaměstnaných osob** (rozdíl 21,3 p. b.).

Následující Graf 12 ukazuje kumulativní zastoupení znevýhodněných skupin na uchazečích o zaměstnání a umožňuje tak názorně získat představu o vzájemném porovnání krajů. Nicméně, je nutné při jeho hodnocení mít na zřeteli, že skupiny znevýhodněných osob (s výjimkou věkového znevýhodnění) se mohou překrývat. Proto v součtu přesahuje graf hodnot 100 %. Graf tedy uvádíme pouze pro názorné srovnání. Je z něj zřejmé, že nejhorší strukturu UoZ vykazují ULK, KVK, MSK, zatímco nejlepší situace panuje v hl. m. Praze, stejně jako skutečnost, že v ULK a KVK se na této skutečnosti nejvíce projevuje nízké vzdělání UoZ. V tomto ohledu nedošlo oproti konci loňského roku, ani meziročně, ke změně.

Graf 12 Srovnání krajů z pohledu struktury znevýhodněných UoZ (30. 6. 2018)

### Dlouhodobá nezaměstnanost

Doba evidence je jedním z objektivních ukazatelů vypovídajících o problému s pracovním uplatněním konkrétního uchazeče o zaměstnání v daném prostoru a čase. Zároveň ale opačně je dlouhodobá nezaměstnanost s ohledem na její negativní dopady na nezaměstnanou osobu (ztráta pracovních návyků, sociálního kontaktu, vznik hmotné nouze, zvyšující se riziko zadlužení a závislosti na sociálních dávkách, negativní dopady na zdravotní stav, zastarání kvalifikace) sama o sobě bariérou k pracovnímu uplatnění podtrhující ta znevýhodnění, která byla prvotní příčinou vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. Vznik dlouhodobé nezaměstnanosti tak negativně ovlivňuje potenciál dostupné pracovní síly. Jak bylo uvedeno v kapitole 3.1, stávající situace na trhu práce má pozitivní dopad na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Počet dlouhodobě nezaměstnaných poklesl mezi 31. 12. 2017 a 30. 6. 2018 o celkem 19 020 UoZ, počet osob evidovaných nad 24 měsíců z tohoto činil 13 184, podíl extrémně dlouhodobé nezaměstnanosti na dlouhodobé nezaměstnanosti tak prakticky zůstal zachován na hodnotě 69,2 %.

Detailní analýza struktury dlouhodobé nezaměstnanosti byla součástí předcházející zprávy, tj. ke konci loňského roku. Z ní vyplynulo, že mezi dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání jsou nejčastěji zastoupeny (v lednu 2018) zejména osoby s maximálně dosaženým základním vzděláním (37,1 %), osoby starší 55 let (32,7 %) a OZP (24,9 %), velmi výraznou skupinou pak byly i osoby s exekucemi (20,7 %), naopak do dlouhodobé nezaměstnanosti nespadávají osoby mladší 25 let (4,8 %).

Z šetření, které k 30. 6. 2018 provedl UP ČR, vyplývá změna struktury dlouhodobé nezaměstnanosti směrem k **vyššímu podílu zastoupení znevýhodněných skupin, a to zejména v případě osob starších 55 let a OZP**. Podíl osob starších 55 let na dlouhodobé nezaměstnanosti vzrostl za 1. pololetí 2018 o 6,7 p. b. na hodnotu 39,4 %, podíl OZP pak dokonce o 6,9 p. b. na hodnotu 31,8 %. Starší osoby se tak staly dominantní skupinou dlouhodobě nezaměstnaných. Pro srovnání podíl starších (55+) osob na celkovém počtu UoZ ve stejném období vzrostl pouze o 1,4 p. b., OZP o 1,9 p. b. Lze tedy říci, že v 1. pololetí 2018 měly ze sledovaných hendikepů nejzásadnější vliv na vznik dlouhodobé nezaměstnanosti vysoký (předdůchodový) věk a zdravotní omezení. Věkové znevýhodnění dokonce vystřídalo kvalifikační aspekt, když podíl osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním na dlouhodobě evidovaných uchazečích o zaměstnání vzrostl o 1,4 p. b. na hodnotu 38,5 %. Vzrostlo rovněž zastoupení osob v exekuci mezi osobami s evidencí delší 12 měsíců, a to z necelých 21 % na 24,9 %. Každý čtvrtý dlouhodobě nezaměstnaný se tedy potýká s exekucí. Naopak významně pokleslo zastoupení UoZ mladších 25 let, a to prakticky o více než polovinu, z hodnoty 4,8 % na hodnotu 2,3 %.

**Z výše uvedeného vyplývá, že v současné době se jako nejvíce limitující faktor při vstupu na trh práce ukazuje vysoký předdůchodový věk a zdravotní omezení, resp. se jedná o znevýhodnění, která nejvíce předurčují nezaměstnanou osobu k dlouhodobému setrvání v nezaměstnanosti.** Ze všech uchazečů o zaměstnání k 30. 6. 2018 starších 55 let bylo 51,8 % evidováno déle než 12 měsíců, tedy více než polovina starších osob byla dlouhodobě nezaměstnána. V případě OZP pak dokonce 58,3 % všech OZP evidovaných UP ČR jako uchazeči o zaměstnání bylo evidováno déle než 12 měsíců.

### Dostupnost uchazečů o zaměstnání

Objem pracovních sil v podobě uchazečů o zaměstnání je do jisté míry snižován tzv. „dostupností“, resp. „nedostupností“ uchazečů o zaměstnání, neboť existují skupiny nezaměstnaných osob registrovaných UP ČR, které z různých důvodů nejsou schopny okamžitě nastoupit do zaměstnání. Za dosažitelné uchazeče o zaměstnání jsou považováni uchazeči o zaměstnání, kteří nemají objektivní překážku pro přijetí zaměstnání a mohou bezprostředně nastoupit do vhodného zaměstnání. Za dosažitelného se nepovažuje uchazeč o zaměstnání po dobu, po kterou je uznán dočasně neschopným práce, je na mateřské nebo rodičovské dovolené, vykonává krátkodobé zaměstnání podle §25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, je zařazen do rekvalifikačního kurzu a dále uchazeč o zaměstnání po dobu 6 měsíců ode dne vzetí do vazby. K 30. 6. 2018 evidoval UP ČR 202 205 dosažitelných, tj. 90,4 % všech evidovaných UoZ. Kromě výše uvedených osob, lze však za nedosažitelné, tj. neschopné okamžitě nastoupit do zaměstnání, považovat i UoZ, kteří vykonávají tzv. nekolidující zaměstnání. Za nekolidující zaměstnání je označován výkon ekonomické činnosti, který je vzhledem ke svému malému rozsahu slučitelný podle § 25, odst. 3 zákona o zaměstnanosti s vedením osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání. Přestože výkon takovéto činnosti nesmí být překážkou pro poskytování součinnosti při zprostředkování zaměstnání, lze objektivně předpokládat, že i v tomto případě je schopnost UoZ okamžitě nastoupit do jiného zaměstnání snížena. K 30. 6. 2018 vykonávalo nekolidující zaměstnání 12 574 UoZ. **Z celkového počtu UoZ evidovaných k 30. 6. 2018 tak bylo schopno okamžitě nastoupit do zaměstnání 189 631 osob, tj. 84,7 % UoZ.** Vývoj počtu a podílu „reálně dostupných“[[9]](#footnote-9) UoZ zobrazuje Graf 13.

Graf 13 Vývoj počtu a podílu "reálně dostupných" UoZ

Od konce října 2017 již není možné vykonávat nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce[[10]](#footnote-10), což se projevilo na významném poklesu počtu UoZ, kteří vykonávají nekolidující zaměstnání. Graf 14 zobrazuje vývoj počtu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání ke konci daného měsíce v posledních 2 a půl letech, přičemž je zřejmý dopad nové právní úpravy. Počet osob vykonávajících nekolidující zaměstnání se v 1. polovině roku 2018 stabilizoval zhruba na 12 000, tedy zhruba na 1/3 objemu stejného období loňského roku, adekvátně se podíl UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání snížil zhruba na 1/2.

Graf 14 Vývoj počtu a podílu UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání (ke konci měsíce)

# **Plnění opatření**

Následující část Analýzy se věnuje vyhodnocení a stavu plnění opatření, která byla s cílem maximalizovat soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce přijata usnesením vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016 o Analýze nabídky a poptávky na trhu práce. Vymezeno bylo celkem 17 opatření seskupených do 4 skupin. Z toho počtu bylo k 30. 6. 2018:

* **splněno: 5 opatření**,
* **průběžně plněno: 8 opatření** – jedná se o opatření, jejichž naplnění není jednorázové, ale plní se průběžně v čase,
* **řešeno: 4** – jedná se povětšinou o opatření, která jsou částečně plněna, nicméně stále se průběžně řeší.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sk. 1 Zvýšení motivace pracovní síly akceptovat zaměstnání |
| **1.1** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Veřejná služba** |  |  | **Popis** |   |   |
| Opětovné zavedení bonifikace výkonu veřejné služby s cílem aktivizovat osoby dlouhodobě nezaměstnané, resp. osoby nacházející se v hmotné nouzi s cílem podpořit uchování, resp. znovuzískání nezbytných pracovních návyků |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | Zákonem č. 367/2016 Sb., došlo k novelizaci zákona č, 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi s účinností od 1. 2. 2017. Uvedenou úpravou zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, došlo k opětovnému zavedení bonifikace výkonu veřejné služby osobou v hmotné nouzi. Hlavním principem novely k veřejné službě je, že dlouhodobě neaktivní osoba má nárok na příspěvek na živobytí ve výši existenčního minima (2 200 Kč). Uvedené neplatí mimo jiné pro osobu, která vykonává veřejnou službu v rozsahu alespoň 20 hodin měsíčně, ta má nárok na příspěvek na živobytí ve výši životního minima. Pokud příjemce příspěvku na živobytí odpracuje na veřejné službě alespoň 30 hodin měsíčně, zvýší se mu příspěvek na živobytí o 605 Kč (v případě jednotlivce tedy na 4 015 Kč). Až 300 Kč navíc pak mohou ještě dostat ti, kteří prokáží, že mají zvýšené náklady s hledáním zaměstnání nebo s výkonem veřejné služby (celkově až 4 315 Kč). Na změny, které jsou upraveny v novele k veřejné službě, se zaměřuje Instrukce NM4 č. 1/2017 ze dne 26. 1. 2017. V roce 2017 (stav k 31. 12. 2017) bylo ve spolupráci s ÚP ČR vytvořeno celkem 11 619 pozic veřejné služby, z čehož k datu 31. 12. 2017 bylo volných celkem 7 817 pozic, přičemž více než ¼ pozic veřejné služby byla vytvořena v ULK (3 206), následoval MSK (1 621 pozic). |
| K 30. 6. 2018 | Opatření splněno zákonem č. 367/2016 Sb., kterým byla opětovně zavedena bonifikace za výkon veřejné služby. K 30. 6. 2018 bylo vytvořeno celkem 12 652 pozic na veřejné službě, z čehož bylo 8 889 pozic neobsazených.  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.2** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Revize nekolidujícího zaměstnání** |  |  | **Popis** |   |   |
| Částečné zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci UoZ je umožněno od počátku účinnosti zákona o zaměstnanosti. Cílem bylo umožnit zachování pracovních návyků UoZ, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Z aktuálních dat vyplývá, že počet vykonávaných nekolidujících zaměstnání se zvyšuje, při tom jsou vykonávány UoZ, kteří neztratili pracovní návyky. MPSV připraví variantní řešení regulace nekolidujícího zaměstnání tak, aby byla zachována jeho funkčnost, ale zároveň došlo k eliminaci jeho negativních dopadů na zprostředkování zaměstnání. Variabilita možného řešení se pohybuje od úplného zrušení nekolidujícího zaměstnání po jeho regulaci v oblasti maximální možné odměny, rozsahu či formy využívaného pracovněprávního vztahu. |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | Zákonem č. 206/2017 Sb. došlo k novelizaci zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to s účinností od 29. 7. 2017. Na základě této úpravy je tzv. „nekolidující zaměstnání“ možné vykonávat pouze na základě pracovního či služebního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Vývoj počtu osob vykonávajících ke konci daného měsíce tzv. nekolidující zaměstnání v průběhu 2. pol. 2017: červenec – 33 475, srpen – 28 640, září – 23 184, říjen – 15 242, listopad – 14 832, prosinec – 14 246. |
| K 30. 6. 2018 | Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, kteří na konci daného měsíce v 1. pololetí 2018 vykonávali tzv. nekolidující zaměstnání: leden 11 870, únor 12 530, březen 12 705, duben 12 733, květen 12 687, červen 12 574. K dopadům nové právní úpravy viz kapitola 3.2.  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.3a** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Zvýšení minimální mzdy** |  |  | **Popis** |  |  |
| Odměna za vykonanou práci je primárním zdrojem motivace k akceptaci zaměstnání. V souladu s programovým prohlášením vlády proto po projednání se sociálními partnery bude vláda pokračovat v přibližování úrovně minimální mzdy vytčené hranici 40 % průměrné mzdy. Zvyšování minimální mzdy bude prováděno v závislosti na udržení konkurenceschopnosti českého hospodářství. Opatření je úzce provázáno s opatřením 1.3b. |
| stav: | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | 1. 1. 2017 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 336/2016 Sb. ke změně nařízení 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Došlo ke zvýšení minimální mzdy na 11 000 Kč/měsíc (66 Kč/hod), valorizaci sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy a zrušení nižší sazby minimální mzdy, resp. nejnižších úrovní zaručené mzdy, u poživatelů invalidních důchodů.  |
| K 30. 6. 2018 | 1. 1. 2018 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 286/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Došlo ke zvýšení minimální mzdy na 12 200 Kč/měsíc (73,20 Kč/hod) a současně byly valorizovány sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.3b** | **T:** | **2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Revize dávkového systému** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV provede revizi právní úpravy dávek s ohledem na jejich možné dopady na motivaci pracovní síly akceptovat zaměstnání jako základní zdroj příjmu namísto závislosti na příjmu sociálním a to při souběžném ohledu na příjmovou stabilitu příjemců dávkové podpory |
| stav | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | Byla přijata opatření více podporující tzv. pracující rodiny s dětmi. Vedle přijaté úpravy v rámci dávkového systému pomoci v hmotné nouzi (zákonem č. 367/2016 Sb.) byla přijata i novela zákona č.117/1995 Sb. (zákonem č. 200/2017 Sb.), kterou se mimo jiné zvýšila částka přídavku na dítě (o 300 Kč/měsíc) žijícího v rodině, kde alespoň jedna ze společně posuzovaných osob má příjem z výdělečné činnosti nebo určitých sociálních dávek. Flexibilnější možnost čerpání rodičovského příspěvku a zvýšení maximální měsíční hranice dávky je také zaměřena na rodiče, kteří pracují. Instrukce č. 19/2016 Minimální standard rozsahu sociální práce na ÚP ČR v kontextu zákona č. 111/2006 Sb., účinná od 1. 1. 2017 obsahuje základní činnosti sociální práce vykonávané pracovníky ÚP ČR pro řešení situace osob v hmotné nouzi. Změny ve státní sociální podpoře, které nabývají účinnosti 1. 1. 2018, upravuje Instrukce náměstka pro řízení sekce 4 č. 20/2017 ze dne 20. 11. 2017. |
| K 30. 6. 2018 | Od 1. 1. 2018 účinná úprava zákona o státní sociální podpoře, kterou se mimo jiné zvýšila částka přídavku na dítě (o 300 Kč/měsíc) žijícího v rodině, kde alespoň jedna ze společně posuzovaných osob má příjem z výdělečné činnosti nebo určitých sociálních dávek. Od 1. 1. 2018 je flexibilnější možnost čerpání rodičovského příspěvku a zvýšení maximální měsíční hranice dávky, což je také zaměřeno na rodiče, kteří pracují. V rámci systému pomoci v hmotné nouzi je osobám dlouhodobě pobírajícím příspěvek na živobytí nabízena veřejná služba a další aktivity podporující návrat příjemců dávky na trh práce. Probíhá koordinace a spolupráce útvarů nepojistných sociálních dávek a zaměstnanosti na ÚP ČR.  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.4** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Příspěvek na podporu regionální mobility** |  |  | **Popis** |  |  |
| V souladu s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti připraví MPSV návrh nástroje APZ a jeho pilotní ověření. UoZ, kteří si naleznou pracovní uplatnění mimo místo svého bydliště, bude poskytován v závislosti na vzdálenosti dojížďky finanční příspěvek. Příspěvek bude paušální, podpořená osoba jej bude moci využít na úhradu nákladů za dopravu i dalších nákladů souvisejících s dojížďkou (či přestěhováním).  |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | MPSV připravilo a UP ČR realizuje od roku 2016 pilotní nástroj APZ „příspěvek na podporu regionální mobility“ skládající se z příspěvku na dojížďku a příspěvku na přestěhování. Příspěvek může být poskytnut osobě, která byla uchazečem o zaměstnání a která si našla pracovní uplatnění mimo místo svého (trvalého) pobytu a za prací tedy dojíždí, či se za prací přestěhovala. V roce 2017 bylo příspěvkem na dojížďku podpořeno 2 910 osob a příspěvkem na přestěhování 100 osob. |
| K 30. 6. 2018 | Od počátku roku 2018 do 30. 6. 2018 bylo příspěvkem na dojížďku podpořeno 1 395 osob a příspěvkem na přestěhování 47 osob. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.5** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MSp** | spolugesce: | MPSV, MV | **povaha** | **L** |
| **Exekuce** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV ve spolupráci s MSp a MV navrhne opatření k řešení problematiky exekucí a jejich negativního dopadu na motivaci pracovní síly přijmout zaměstnání jako zdroj obživy. |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | ÚP ČR podporoval v roce 2017 poskytování informací k dluhovému poradenství a finanční gramotnosti s cílem předcházet zadlužení znevýhodněných osob, a to pomocí skupinového a individuálního poradenství. V projektu VDTP II je podporováno řešení problematických situací – např. využívání nástroje osobního bankrotu apod. ÚP ČR participoval na projektech FDV (Prokop – východ, Prokop – central), zaměřených na zvýšení občanské a finanční gramotnosti. GŘ ÚP ČR dále uložilo pro útvary zprostředkování KoP realizaci spolupráce s občanskými poradnami na všech KoP – pro UoZ s dluhy a exekucemi. Z celkem 52 RIP byla u 41 RIP součástí podpora finanční gramotnosti, případně dluhové poradenství. U 18 RIP byla finanční gramotnost přímo součástí aktivit projektu formou odborného školení a celkem u 23 RIP byla zařazena finanční gramotnost, případně dluhové poradenství, jako součást motivačního nebo poradenského programu. |
| K 30. 6. 2018 | ÚP ČR nadále podporoval poskytování informací k dluhovému poradenství a finanční gramotnosti s cílem předcházet zadlužení znevýhodněných osob, a to jak skupinovým, tak individuálním poradenstvím. Pokračovaly aktivity v rámci RIP, ve shodném rozsahu jako v předešlém období. V rámci projektu VDTP poradenská činnost „Finanční gramotnost“ – v 1. pol. 2018 330 UoZ. ÚP ČR participoval na projektech FDV (Prokop – východ, Prokop – central), zaměřených na zvýšení občanské a finanční gramotnosti. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.6a** | **T:** | **2016/2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Podpora flexibilního zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| Odstraňování bariér (objektivních i subjektivních) bránících využívání flexibilního zaměstnávání, které svojí povahou nebude zaměstnáváním prekérním. |
| stav: | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | Projednávání návrhu novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, sněmovní tisk č. 903 7. volebního období (2013-2017) bylo na 57. schůzi přerušeno usnesením č. 1701 ze dne 7. 6. 2017. Vytváření zkrácených pracovních úvazků pro UoZ, zejména pro osoby pečující o dítě či jinou závislou osobu, popřípadě osoby starší, bylo podporováno parametrickým nastavením příspěvků APZ – VPP, SÚPM. Zaměstnavatel, který na takto vytvořené či vyhrazené pracovní místo umístí dva uchazeče o zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, může v součtu obdržet vyšší mzdový příspěvek, než kdyby na takovéto místo umístil jednoho uchazeče o zaměstnání. V roce 2017 bylo takto podpořeno 3 300 osob (v rámci všech nástrojů).  |
| K 30. 6. 2018 | Nadále pokračuje podpora umisťování UoZ na pracovní místa s kratší pracovní dobou vytvářená s příspěvkem ÚP ČR. V 1. pol. 2018 bylo takto podpořeno 1 681 osob. Podle Plánu legislativních prací vlády na zbývající část roku 2018 došlo k přípravě novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, která má zavést nový institut sdíleného pracovního místa, který patří k žádaným flexibilním formám práce.  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.6b** | **T:** | **2016/2017** | **gesce:** | **MPSV** |  |  | **Povaha** | **L** |
| **Agenturní zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV provede revizi systému agenturního zaměstnávání, zejména v rámci zákona o zaměstnanosti s cílem zvýšit jistotu na trhu práce zaměstnanců agentur práce dočasně přidělovaných k uživatelům. |
| stav: | **Splněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | Dne 29. 7. 2017 nabyla účinnosti část novely zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonů (zákon č. 206/2017 Sb.), která upravila práva a povinnosti dotčených subjektů v oblasti agenturního zaměstnávání. Cílem předmětné novely bylo zejména zvýšení odpovědnosti uživatelských subjektů za nedodržování práv dočasně přidělených zaměstnanců agenturami práce včetně ukotvení definice tzv. zastřeného zprostředkování zaměstnání. Dále byla ukotvena opatření, která posilují právní postavení dočasně přidělovaných zaměstnanců a zajišťují, aby výkon zprostředkovatelské činnosti byl vykonáván pouze seriózními agenturami práce s patřičným personálním a materiálním zabezpečením. |
| K 30. 6. 2018 | Na změny legislativy v oblasti agenturního zaměstnávání reagoval Státní úřad inspekce práce změnou zaměření své kontrolní činnosti. K 30. 6. 2018 provedly orgány inspekce práce celkem 200 kontrol zaměřených na oblast agenturního zaměstnávání, z toho 135 u agentur práce a 65 u uživatelů. V rámci těchto kontrol bylo zjištěno 301 nedostatků, z toho 258 v oblasti pracovních vztahů a podmínek, 41 v oblasti zaměstnanosti a 2 v oblasti bezpečnosti práce. U zjištěných nedostatků v oblasti pracovně právních vztahů se nejčastěji jednalo o nedostatky na úseku agenturního zaměstnávání, úseku odměňování a úseku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za 1. pololetí roku 2018 bylo uloženo celkem 59 pokut v souhrnné výši 3 629 000 Kč za porušení zjištěné u agentur práce a dále 8 pokut v souhrnné výši 725 tis. Kč za porušení právních předpisů zjištěných u uživatelů.Kromě kontrol v oblasti agenturního zaměstnávání bylo v 1. pololetí 2018 provedeno celkem 137 kontrol zaměřených přímo na oblast zastřeného zprostředkování zaměstnání. V rámci těchto kontrol bylo zjištěno celkem 309 nedostatků. Bylo zjištěno 107 nelegálních zaměstnanců, nejčastěji občanů státní příslušnosti Ukrajina (84 osob). U 58 subjektů bylo zjištěno zastřené zprostředkování zaměstnání. Za porušení zjištěná při kontrolách zaměřených na zastřené zprostředkování zaměstnání bylo uloženo 59 pokut v souhrnné výši 11 135 tis. Kč.  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sk. 2 Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné skupiny osob (intenzivní využití dostupné pracovní síly) |
| **2.1** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Cílené poskytování příspěvků APZ** |  |  | **Popis** |  |  |
| Významně eliminovat tzv. „cream-off effect“ u nástrojů APZ – tzn. při poskytování příspěvků zaměstnavatelům na podporu zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání cíleně reflektovat míru znevýhodnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. APZ využívat k motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat nejvíce znevýhodněné skupiny osob (dlouhodobě nezaměstnané, kumulace hendikepů). Zvýšený zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance vytváří prostor, resp. šanci pro pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů mají zhoršené uplatnění na trhu práce a potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | APZ pomáhá v návratu na trh práce osobám, které by se vzhledem ke svému věku, vzdělání, zdravotnímu omezení či jinému znevýhodnění stěží uplatnily na trhu práce. V roce 2017 bylo vybranými nástroji APZ podpořeno: VPP – 19 259 osob, SÚPM vyhrazené – 16 021 osob, SÚPM-SVČ (zřízené za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti) – 1 399 osob, rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR – 11 478 osob, rekvalifikace zvolené – 6 696 osob. S účinností od 29. 7. 2017 došlo novelizací zákona o zaměstnanosti, k prodloužení možnosti poskytovat příspěvek na vyhrazení SÚPM z 12 na 24 měsíců. Metodickým dopisem MPSV pro sjednocení postupu ÚP ČR k době poskytování příspěvku bylo upraveno, že vyhrazení jednoho SÚPM na maximální dobu 24 měsíců bude posuzováno individuálně u každého UoZ, realizováno bude pro UoZ, kteří jsou vedeni v evidenci UoZ déle než 24 měsíců, u osob s nízkou nebo žádnou kvalifikací a u osob, které jsou ohroženy sociálním vyloučením nebo jsou sociálně vyloučené (např. osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, osob po ukončení výkonu trestu odnětí svobody).  |
| K 30. 6. 2018 | Od 5. 2. 2018 je účinný nový akt řízení MPSV upravující realizaci APZ, přičemž předmětem úpravy je možnost podpořit znevýhodněné uchazeče o zaměstnání nástroji VPP a SÚPM bez podmínky minimální doby setrvávání podporované osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání – posílena preventivní složka nástrojů APZ. Prodlouženou dobu poskytování příspěvku (v rozpětí 12 až 24 měsíců) je možné využít v případě nejvíce znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob a osob s kumulací znevýhodnění. Byl připraven projektový záměr „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, jenž má nahradit stávající projekty zaměřené na podporu VPP a SUPM prostřednictvím OPZ s tím, že je kladen důraz na komplexnost a provázanost jednotlivých opatření (aktivizace, poradenství, podporovaná pracovní místa, rekvalifikace). V 1. polovině 2018 bylo nástroji APZ podpořeno: VPP – 9 986, SUPM vyhrazené 6 593, SUPM zřízená – 9, SUPM-SVČ – 589, rekvalifikace zabezpečované UP ČR – 4 564, rekvalifikace zvolené – 3 203 osob. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sk. 3 Intenzifikace činnosti ÚP ČR a SUIP |
| **3.1** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Intenz. zprostřed. činnosti ÚP ČR** |  |  | **Popis** |  |  |
| Intenzivní realizace a aktivní nabídka zprostředkovatelských služeb ÚP ČR, tj. včasná a kvalitní reakce na poptávku zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. Zejména se bude jednat o organizaci cílených výběrových řízení za účelem obsazení hlášených volných pracovních míst. Výběrová řízení budou probíhat jak v prostorách ÚP ČR, tak i přímo v prostorách zaměstnavatelů. Aktivní asistence zaměstnanců ÚP ČR při výběrových řízeních přispěje k získání zpětné vazby o zájmu uchazečů o zaměstnání o pracovní uplatnění na trhu práce i o kvalitě nabídky ze strany zaměstnavatelů. Důraz bude kladen na genderovou rovnost v přístupu ke vhodnému zaměstnání. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | V roce 2017 bylo realizováno celkem 2 934 výběrových řízení, pozváno 48 319 UoZ, z toho se 36 222 účastnilo, 4 780 VPM bylo prokazatelně obsazeno prostřednictvím těchto výběrových řízení. Řízení jsou realizovaná výhradně na základě požadavku zaměstnavatelů jak na pracovištích ÚP ČR, tak na pracovištích zaměstnavatelů. V roce 2017 celkem ukončilo evidenci, nebo bylo z evidence vyřazeno 600 937 UoZ. Z tohoto počtu odešlo do zaměstnání 387 820 UoZ, z toho 92 889 UoZ bylo prokazatelně umístěno ÚP ČR. |
| K 30. 6. 2018 | V prvním pololetí roku 2018 bylo realizováno celkem 1 533 výběrových řízení, pozváno 24 216 UoZ, z toho se 18 316 účastnilo, 2 359 bylo prokazatelně obsazeno prostřednictvím těchto výběrových řízení. Výběrová řízení jsou realizována výhradně na základě požadavku zaměstnavatelů, jak na pracovištích ÚP ČR, tak přímo u zaměstnavatelů. V prvním pololetí 2018 celkem ukončilo evidenci, nebo bylo z evidence vyřazeno 279 726 UoZ. Z tohoto počtu odešlo do zaměstnání 183 515 UoZ, z toho 43 188 UoZ bylo prokazatelně umístěno ÚP ČR. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.2** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Párování UoZ a VPM** |  |  | **Popis** |  |  |
| V rámci individuální práce s UoZ se nadále zaměřovat na vydávání konkrétních doporučenek do zaměstnání místo pouhému vydávání informací o VPM. Samozřejmě musí jít o kvalitní výběr vhodných UoZ, doporučovaných na hlášená VPM. Zde je důležitá spolupráce ze strany zaměstnavatelů spočívající v pečlivém vyplňování výsledku kontaktu UoZ se zaměstnavatelem, zejména pokud jde o zájem UoZ nastoupit do zprostředkovaného zaměstnání. Nedílnou částí zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR je spolupráce se zaměstnavateli v oblasti zveřejňování nabídek pracovních příležitostí, genderové rovnosti, pořádání burz práce a aktivní působení na pracovní sílu prostřednictvím informačních a poradenských středisek. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | V roce 2017 ÚP ČR realizoval 198 seminářů pro zaměstnavatele a 91 miniburz a burz práce. Miniburzy jsou zaměřené na konkrétní profesi či odvětví, menšího rozsahu než burzy práce. Burzy nebývají omezeny rozsahem ani zaměřením. Na miniburzy a burzy práce jsou zváni především uchazeči a zájemci o zaměstnání, žáci a absolventi škol, ale i široká veřejnost. |
| K 30. 6. 2018 | V 1. pololetí roku 2018 ÚP ČR realizoval 203 seminářů pro zaměstnavatele a 49 miniburz a burz práce. Miniburzy jsou zaměřené na konkrétní profesi či odvětví, menšího rozsahu než burzy práce. Burzy práce nebývají omezeny rozsahem ani zaměřením. Na miniburzy a burzy práce jsou zváni především uchazeči a zájemci o zaměstnání, žáci a absolventi škol, ale i široká veřejnost. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.3** | **T:** | **průběžně**  | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky** |  |  | **Popis** |  |  |
| Zvýšit spolupráci v rámci ÚP ČR mezi oblastí zprostředkování zaměstnání a nepojistných sociálních dávek s cílem koordinovat činnost jak na poli politiky zaměstnanosti, tak sociální politiky. Koordinovaně identifikovat a řešit možné bariéry při vstupu na trh práce ze strany pracovní síly. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | Spolupráce odd. nepojistných sociálních dávek – hmotné nouze (odd. NSD – HN) a odd. zprostředkování a poradenství (odd. ZaP) slouží k zjištění informací o UoZ vedoucích k nastavení cílené poradenské a zprostředkovatelské práce s UoZ. V rámci součinnosti KrP/KoP je důležitá průběžná a komplexní výměna informací o UoZ, efektivní a komplexní řešení situace UoZ v souvislosti s poskytovanými službami ÚP ČR prostřednictvím individuální práce. Odd. NSD – HN shromáždí k vytipovaným UoZ informace vhodné pro práci s UoZ vedoucí ke zprostředkování zaměstnání, identifikuje subjektivní důvody, bránící UoZ uplatnění na trhu práce, např. bydlení, exekuce, rodinné zázemí apod. Následně odd. ZaP shromáždí údaje o pracovních návycích, pracovní historii, zdravotní způsobilosti a další relevantní údaje. Při společném jednání obě odd. zhodnotí možnosti řešení situace UoZ. Vznikne-li potřeba provedení rozšířeného kontaktu s UoZ, realizuje se za účasti zástupců odd. ZaP a odd. NSD – HN. Je projednán další postup práce s UoZ – zapojení do poradenských aktivit, zařazení do rekvalifikačního kurzu, upřesnění pracovních pozic, na které bude doporučován, případně vydání konkrétního doporučení na vybranou pracovní pozici. UoZ je seznámen s jednotlivými kroky, které je nutné následně realizovat (např. pomoc při sepsání životopisu), s následky nesplnění povinností (např. odmítnutí vhodného zaměstnání). Poté odd. ZaP zhodnotí úspěšnost UoZ na trhu práce, výsledek projednaných doporučenek sdělí odd. NSD – HN. Jedná se o sehrávání údajů mezi informačními systémy (např. ukončení evidence, sankční vyřazení atd.), zařazení do projektů organizovaných ÚP ČR a dalších aktivit jako jsou JOB kluby, skupinová, motivační, individuální a jiná poradenství atd. Na základě sdělených informací projednají obě oddělení další možná opatření např. účast v rekvalifikačních kurzech, poradenských aktivitách atd. Mezi odd. ZaP a odd. NSD – HN je zachována zpětná vazba ve vztahu k průběhu a výsledku úspěšnosti aktivit UoZ a eliminaci závislosti na dávkách pomoci v hmotné nouzi. K datu 31. 12. 2017 činil počet UoZ v hmotné nouzi 67 749, což činí 24,14 % z celkového počtu UoZ. Ve srovnání s pol. 2017 se snížil o zhruba 13,5 tis. Průběžně měsíčně je vyhodnocována efektivita spolupráce útvarů hmotné nouze a zprostředkování. Osoby evidované na ÚP ČR jako UoZ jsou často osobami pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Ve spolupráci s útvary zaměstnanosti bylo nezbytné se na tyto osoby více zaměřit a věnovat jim zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Pro efektivní spolupráci byly vydány vnitřní řídící akty: Směrnice č. 2/2016 Pravidla spolupráce útvarů zaměstnanosti a útvarů NSD (hmotné nouze) Úřadu práce České republiky a Sdělení č. 7/2017 Realizace rozšířených kontaktů s uchazeči o zaměstnání pobírajícími dávky pomoci v hmotné nouzi. Krajské pobočky ÚP ČR v pravidelných měsíčních intervalech vykazují oddělení zprostředkování počet UoZ pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Pro přehlednost jsou osoby členěny do jednotlivých kategorií – mladí do věku 25 let, muži ve věku od 25 do 49 let, ženy ve věku od 25 do 49 let bez péče o děti do věku 15 let a ostatní. V měsíci lednu 2018 bylo za účelem zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání oddělením HN na oddělení ZAM předáno celkem 2 217 UoZ pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Nejpočetnější skupinu, v počtu 828 UoZ, tvořili muži ve věku 25 – 49 let. |
| K 30. 6. 2018 | Neustále probíhá koordinace a spolupráce útvarů nepojistných sociálních dávek a zaměstnanosti na Úřadu práce ČR na základě vnitřního aktu řízení ÚP ČR tak, jak je popsána v minulém období (Směrnice č. 2/2016 Pravidla spolupráce útvarů zaměstnanosti a útvarů NSD (hmotné nouze) Úřadu práce České republiky a Sdělení č. 7/2017 Realizace rozšířených kontaktů s uchazeči o zaměstnání pobírajícími dávky pomoci v hmotné nouzi). Podstatou součinnosti je průběžná a komplexní výměna informací o UoZ, efektivní a komplexní řešení situace UoZ v rámci poskytovaných služeb ÚP ČR prostřednictvím individuální práce s UoZ, nastavení přijatelného prostředí vedoucí k odstranění zejména psychických bariér UoZ při jednání, zlepšení schopnosti UoZ sdělit osobní informace a představy o řešení jeho současného stavu, získání důvěry UoZ ohledně skutečného zájmu KoP řešit jeho situaci. Uvedené aktivity mají za cíl vést ke zvýšené uplatnitelnosti UoZ na trhu práce, případně přímo k umístění UoZ do zaměstnání. KrP ÚP ČR v měsíčních intervalech vykazují oddělení zprostředkování počet UoZ pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Pro přehlednost jsou osoby členěny do jednotlivých kategorií – mladí do věku 25 let, muži ve věku od 25 do 49 let, ženy ve věku od 25 do 49 let bez péče o děti do věku 15 let a ostatní. Spolupráce odd. NSD – HN a odd. ZaP slouží k zjištění informací o UoZ vedoucích k nastavení cílené zejména poradenské a zprostředkovatelské práce s UoZ, specifikace jednotlivých kroků k dosažení zvýšení jeho zaměstnatelnosti nebo přímo nástupu do zaměstnání. V rámci součinnosti KrP/KoP je důležitá průběžná a komplexní výměna informací o UoZ, efektivní a komplexní řešení situace UoZ v souvislosti s poskytovanými službami ÚP ČR prostřednictvím individuální práce. odd. NSD – HN shromáždí k vytipovaným UoZ informace vhodné pro práci s UoZ vedoucí ke zprostředkování zaměstnání. Identifikuje subjektivní důvody, bránící UoZ uplatnění na trhu práce, např. o bydlení, exekuce (odd. NSD – HN ho seznámí s institutem tzv. nezabavitelného minima atd.), rodinné zázemí apod. Následně odd. ZaP shromáždí údaje o pracovních návycích, pracovní historii, zdravotní způsobilosti a další relevantní údaje. Při společném jednání obě odd. zhodnotí možnosti řešení situace UoZ. Vznikne-li potřeba provedení rozšířeného kontaktu s UoZ, realizuje se za účasti zástupců odd. ZaP a odd. NSD – HN. Je projednán další postup práce s UoZ – zapojení do poradenských aktivit, zařazení do rekvalifikačního kurzu, upřesnění pracovních pozic, na které bude doporučován, případně vydání konkrétního doporučení na vybranou pracovní pozici. UoZ je instruován jednotlivými kroky, které je nutné následně realizovat (např. pomoc při sepsání životopisu) a současně s následky nesplnění povinností (např. odmítnutí vhodného zaměstnání). Poté odd. ZaP zhodnotí úspěšnost UoZ na trhu práce, výsledek projednaných doporučenek sdělí odd. NSD – HN. Jedná se o sehrávání údajů mezi informačními systémy, ve kterých je zaznamenáno např. ukončení evidence, sankční vyřazení atd., zařazení do projektů organizovaných ÚP ČR a dalších aktivit jako jsou JOB kluby, skupinová, motivační, individuální a jiná poradenství atd. Na základě sdělených informací projednají obě oddělení další možná opatření např. účast v rekvalifikačních kurzech, poradenských aktivitách atd. Mezi odd. ZaP a odd. NSD – HN je zachována zpětná vazba ve vztahu k průběhu a výsledku úspěšnosti aktivit UoZ a eliminaci závislosti na dávkách pomoci v hmotné nouzi. Aktuálně dostupná data o UoZ v hmotné nouzi jsou k datu 30. 6. 2018, jejich počet činil 53 317, což činí 23,8% z celkového počtu UoZ. Ve srovnání s 31. 12. 2017 se jedná o snížení o 21,1%, respektive o zhruba 14 tis. UoZ v hmotné nouzi. Průběžně měsíčně je vyhodnocována efektivita spolupráce útvarů hmotné nouze a zprostředkování. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.4** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |   | **Povaha** | **N** |
| **Potírání diskriminace na trhu práce a nelegálního zaměstnávání** |  |  | **Popis** |  |  |
| Zintenzivnění činnosti SUIP v oblasti kontroly nelegální práce a potírání diskriminace na trhu práce |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | V roce 2017 provedly orgány inspekce práce u zaměstnavatelů celkem 24 945 kontrol. Z toho se 6 158 věnovalo dodržování pracovních vztahů a podmínek, na odhalování nelegálního zaměstnávání směřovalo 9 707 a na oblast zaměstnanosti bylo zaměřeno 457 kontrol. Celkem bylo u zaměstnavatelů při kontrolách zjištěno 35 777 nedostatků, přičemž 9 160 bylo zjištěno při kontrolách v oblasti pracovních vztahů a podmínek. Při kontrolách dodržování pracovněprávních předpisů oblastní inspektoráty práce nejčastěji zjišťovaly u zaměstnavatelů porušování povinností při sjednávání a ukončování pracovního poměru, v oblasti odměňování a dodržování pracovní doby zaměstnanců a v oblasti agenturního zaměstnávání. Při kontrolách zaměřených na nelegální zaměstnávání bylo odhaleno 2 918 nelegálně zaměstnaných osob. Jednalo se o 767 občanů ČR, 1 917 cizinců a 234 občanů EU. V roce 2017 přijaly orgány inspekce práce celkem 6 870 podnětů ke kontrole. Z toho 4 286 podnětů upozorňovalo na možné porušování právních předpisů v oblasti pracovních vztahů a podmínek, 2 027 upozorňovalo na nelegální práci a možné porušení právních předpisů v oblasti zaměstnanosti a 876 podnětů směřovalo do oblasti bezpečnosti práce. V roce 2017 oblastní inspektoráty práce uložily zaměstnavatelům celkem 3 516 pokut v souhrnné výši 218 796 800 Kč. |
| K 30. 6. 2018 | Kontrolní činnosti v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace se roce 2018 cíleně zaměřuje na oblast rovného odměňování mužů a žen. SUIP se zapojil do projektu MPSV „*Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (22% K ROVNOSTI*), financovaného z OPZ. V rámci klíčové aktivity „*Uplatňování legislativy v oblasti odměňování / Metodika pro kontrolu odměňování žen a mužů“* vzniká metodika kontrol rovného odměňování mužů a žen pro orgány inspekce práce, která by měla napomoci efektivnější kontrolní činnosti v dané oblasti. Cíleně na oblast rovného zacházení, zákazu diskriminace a rovného odměňování bylo v 1. pol. 2018 provedeno 61 kontrol. Tato oblast byla součástí dalších 179 kontrol. Celkem bylo zjištěno 28 nedostatků na úseku rovného zacházení. Za porušení právních předpisů na úseku rovného zacházení, zákazu diskriminace a rovného odměňování bylo uloženo 14 pokut v souhrnné výši 177 tis. Kč. V oblasti zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání bylo za 1. pol. 2018 provedeno 103 kontrol. Porušení na úseku diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání bylo zjištěno u 87 kontrol. Za porušení na úseku diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání bylo uloženo 35 pokut v souhrnné výši 182 tis. Kč. V 1. pol. 2018 provedly orgány inspekce práce u zaměstnavatelů celkem 11 722 kontrol. Z tohoto počtu 2 635 kontrol se věnovalo dodržování pracovních vztahů a podmínek, na odhalování nelegálního zaměstnávání směřovalo 4 107 kontrol a na oblast zaměstnanosti bylo zaměřeno 198 kontrol. Celkem bylo u zaměstnavatelů zjištěno 19 404 nedostatků, přičemž 3 777 nedostatků bylo zjištěno v oblasti pracovních vztahů a podmínek. Při kontrolách dodržování pracovněprávních předpisů oblastní inspektoráty práce shodně s minulými lety nejčastěji zjišťovaly u zaměstnavatelů porušování povinností při sjednávání a ukončování pracovního poměru, v oblasti odměňování a dodržování pracovní doby zaměstnanců a v oblasti agenturního zaměstnávání. Při kontrolách zaměřených na nelegální zaměstnávání bylo odhaleno 2 211 nelegálně zaměstnaných osob. Jednalo se o 421 občanů ČR, 1 678 cizinců a 112 občanů EU. V 1. pol. 2018 přijaly orgány inspekce práce celkem 3 282 podnětů ke kontrole. Z toho 2 013 upozorňovalo na možné porušování právních předpisů v oblasti pracovních vztahů a podmínek, 848 upozorňovalo na nelegální práci a možné porušení právních předpisů v oblasti zaměstnanosti a 443 směřovalo do oblasti bezpečnosti práce. Ve sledovaném období oblastní inspektoráty práce uložily zaměstnavatelům za porušení právních předpisů spadajících do kontrolní působnosti SUIP celkem 1 853 pokut v souhrnné výši 136 519 000 Kč, z toho za umožnění výkonu nelegálního zaměstnávání bylo 1. pol. 2018 uloženo zaměstnavatelům 244 pokut v celkové výši 73 152 000 Kč. |
|  | Sk. 4 Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce |
| **4.1** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Kariérové poradenství** |  |  | **Popis** |  |  |
| V rámci individualizované práce s klienty ÚP ČR budou posíleny IPS s cílem zintenzivnit činnost ÚP ČR v oblasti kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání s cílem směřovat volnou (a potenciální) pracovní sílu do těch oblastí hospodářství, kde je nedostatek pracovníků |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | Aktivity zaměřené na volbu či změnu povolání byly poskytovány především IPS, a to jak žákům a studentům (případně rodičům), tak UoZ. V rámci poradenství pro volbu povolání IPS zrealizovala 4 534 skupinových akcí pro školy (97 251 žáků/studentů). IPS v roce 2017 uspořádala 3 917 akcí pro 31 641 UoZ. Skupinových inf. schůzek (informování o právech a povinnostech, službách ÚP ČR, rekvalifikacích, APZ, IAP apod.) bylo v roce 2017 uskutečněno 5 381 pro 80 526 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto 113 541 klientům (k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické, k pracovní rehabilitaci či užití diagnostických nástrojů). Bilanční diagnostika byla interně poskytnuta 43 klientům. V roce 2017 bylo realizováno interně 698 skupinových poradenských aktivit v rámci RIP pro 5 140 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto v rámci RIP 8 127 klientům. ÚP ČR realizoval dalších 664 akcí (prezentace IPS na veletrzích). Externí poradenství bylo zabezpečováno prostřednictvím odborných zařízení za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro volbu povolání, pro zprostředkování zaměstnání, pro volbu přípravy k práci OZP a při výběru APZ. Skupinových poradenských aktivit zabezpečovaných externě se uskutečnilo 416 pro 3 549 klientů, individuální poradenství pro 544 klientů. Bilanční diagnostika byla zajišťována především externě, pro 875 klientů. Job Cluby jsou uceleným aktivizačním poradenským programem, realizováno jich bylo 326. Počet účastníků 3 037, z toho bylo 2 574 úspěšných absolventů. Realizován projekt „Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR“ (PIPS) Hlavním cílem je zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb ÚP ČR prostřednictvím dosažení cílového stavu: 90 funkčních, vybavených IPS s dodatečným zázemím personálním, edukačním a prezentačním a diagnostickým. |
| K 30. 6. 2018 | Aktivity zaměřené na volbu či změnu povolání byly poskytovány především IPS, a to jak žákům a studentům (případně jejich rodičům), tak UoZ. V rámci poradenství pro volbu povolání bylo IPS zrealizováno 2 649 skupinových akcí pro školy (56 453 žáků/studentů). IPS v 1. pol. 2018 uspořádala 3 386 akcí pro 53 223 UoZ. Skupinových inf. schůzek (informování klientů o právech a povinnostech, službách ÚP ČR, o rekvalifikacích, APZ, IAP apod.). Individuální poradenství poskytnuto 86 906 klientům (k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické, k pracovní rehabilitaci či užití diagnostických nástrojů). Bilanční diagnostika byla interně poskytnuta 33 klientům. V 1. pol. 2018 ÚP ČR realizoval dalších 518 akcí (např. prezentace IPS na veletrzích). Externí poradenství bylo zabezpečováno prostřednictvím odborných zařízení za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro volbu povolání, pro zprostředkování zaměstnání, pro volbu přípravy k práci OZP a při výběru nástrojů APZ. Skupinových poradenských aktivit zabezpečovaných externě se uskutečnilo 234 pro 2 723 klientů, individuální poradenství pro 81 klientů. Bilanční diagnostika byla zajišťována především externě, pro 498 klientů. Job Cluby jsou uceleným aktivizačním poradenským programem. Počet realizovaných programů byl 160. Počet účastníků 1 450, z toho bylo 1 182 úspěšných absolventů. Pokračuje realizace projektu PIPS. V rámci realizace RIP prošlo úspěšně skupinovým poradenstvím v 1. pol. 2018 4 037 osob. Od počátku realizace RIP do 30. 6. 2018 prošlo skupinovými aktivitami úspěšně celkem 15 695 osob. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.2** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Rekvalifikace** |  |  | **Popis** |  |  |
| Pro odstranění disproporcí v profesním rozložení nabídky a poptávky bude prováděn efektivní průzkum požadavků zaměstnavatelů tak, aby rekvalifikační kurzy byly schopny v dostatečném předstihu připravit pracovní sílu. MPSV provede vyhodnocení efektivity nastavení rekvalifikací a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení jejich flexibility a efektivity  |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | V roce 2017 se rekvalifikací zúčastnilo celkem 18 174 osob (10 425 osob v 1. pol.). Rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se v roce 2017 zúčastnilo 11 478 osob (6 853 v 1. pol.) a zvolené rekvalifikace 6 696 osob (3 572 v 1. pol.). Podíl zvolené rekvalifikace tvořil 37 % (v 1. pol. 34 %). Dlouhodobě jsou nejčastěji zabezpečovány rekvalifikace zaměřené na základní počítačové dovednosti, získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy. U zvolených rekvalifikací byly nejčastěji realizovány kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, kurzy pro pracovníky v sociálních službách a pro pracovníky v osobních službách. Mezi účastníky kurzů nejvíce zastoupeni UoZ s výučním listem, s úplným středním vzděláním s maturitou a ZŠ. Rekvalifikace hrazeny převážně z prostředků ESF, (projekt VDTP II). Pokles nezaměstnanosti se odráží na nižších počtech absolvovaných rekvalifikací (22 548 osob v roce 2016, v roce 2017 o 4 374 méně). Vysoký počet VPM vede zaměstnavatele k přijímání zaměstnanců i bez rekvalifikace s následným zaučením či rekvalifikací u zaměstnavatele. Vzhledem k požadavkům zaměstnavatelů byly přednostně podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace směřující ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. MPSV realizuje projekt „Kvasar“ s cílem přizpůsobit nástroje dalšího vzdělávání se zaměřením na rekvalifikace současným a budoucím požadavkům trhu práce a těsněji zapojit zaměstnavatele do procesu zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání. V rámci projektu VDTP II bylo zahájeno celkem 14 060 kurzů (zabezpečovaných ÚP ČR 8 470 osob, zvolených 5 590 osob). ÚP ČR realizuje 52 RIP, v nichž jsou rekvalifikace. |
| K 30. 6. 2018 | V rámci projektu Kvasar byla v rámci KA 1 ukončena analýza vhodných rekvalifikací pro modularizace po krajích a započaly práce na rozšíření potenciálních dalších rekvalifikací pro modularizace. Realizace projektu byla prodloužena do konce září 2021, byla dokončena dokumentace pro vyhlášení veřejné zakázky pro klíčové aktivity KA 2: Nastavení celkového inovačního systému rekvalifikací a dalšího vzdělávání, KA 3: Pilotáž zapojení zaměstnavatelů při realizaci modularizovaných rekvalifikací, a KA 04: Podpora implementace systému standardu praxe a modularizovaných rekvalifikací. Do projektu je zapojeno MŠMT a jeho organizace (NVÚ). V 1. pol. 2018 se rekvalifikace zúčastnilo celkem 7 767 osob (o 2 658 méně než v 1. pol. 2017). Rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se v 1. pol. 2018 zúčastnilo 4 564 osob (6 853 v 1. pol. 2017). Výběr dodavatele pro realizaci těchto rekvalifikací se řídí zákonem č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Zvolené rekvalifikace se zúčastnilo 3 203 osob (3 572 v 1. pol. 2017). Téměř 85 % účastníků rekvalifikaci ve sledovaném období úspěšně ukončilo. Z toho se 72 % umístilo na trhu práce. Nejčastěji zabezpečovány kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, získání řidičských průkazů, vč. profesní způsobilosti, svářečské kurzy, strojnické a jiné odborné průkazy, kurzy účetnictví. 91 % účastníků zvolenou rekvalifikaci ve sledovaném období úspěšně ukončilo, z čehož se 94% umístilo na trhu práce. Mezi nejčastěji realizované zvolené rekvalifikace patřily kurzy získání řidičských a profesních průkazů, vč. profesní způsobilosti, kurzy pro pracovníky v sociální oblasti, kurzy pro osobní služby, kurzy pro získání svářečských, strojnických a jiných odborných průkazů, kurzy účetnictví. Nejčastěji realizovanou rekvalifikací jsou u obou typů rekvalifikace kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, vč. profesní způsobilosti. Z hlediska kvalifikace se struktura absolventů nezměnila, z hlediska věku nejčastěji zastoupeny osoby nad 50 let. V rámci VDTP II bylo zahájeno celkem 5 900 kurzů (zabezpečovaných UP ČR - 3 245 osob, zvolená rekvalifikace - 2 655).  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.3** | **T:** | **2016** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Predikce trhu práce** |  |  | **Popis** |  |  |
| MPSV vytvoří systém predikcí vývoje trhu práce, tak aby bylo možné v dostatečném předstihu reagovat na vývoj trhu práce a zabezpečit tak dostatek pracovní síly ve vhodné kvalifikační struktuře a její připravenost ke vstupu na trh práce. Využito bude již realizovaných kroků (projekt PŘEKVAP). |
| stav | **Řešeno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | Ke konci roku 2017 byly zpracovávány přehledy existujících zdrojů dat. V krajích mapovány potřeby/požadavky uživatelů predikcí. Navázala se a prohloubila spolupráce v rámci regionálních platforem mezi MPSV, ÚP ČR, kraji, hospodářskými komorami a pakty zaměstnanosti. Z plánovaných sektorových studií o faktorech a budoucích podmínkách vývoje zaměstnanosti pro 15 vydefinovaných oblastí činnosti byla dokončena studie týkající se sektoru vzdělávání (autorem NVF), rozpracována je studie ke zdravotní a sociální péči (NVF), obchodu (NVF) a zemědělství (MPSV). Probíhala inovace predikčního modelu kvalifikačních potřeb trhu práce – nově vstoupil submodel zaměstnanosti v odvětvích, a probíhala příprava na vstup nových datových zdrojů. Byly zpracovávány regionální profily, vznikající v každém kraji ve spolupráci s GŘ ÚP ČR i krajskými pracovišti. Byla vypracovaná závazná struktura regionálního profilu na základě pilotního ověření v OLK. Byla zahájena příprava projektu „Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce – Kompetence 4.0“ (mapování budoucích kompetencí v 10 vybraných sektorech trhu práce – sektorových kompetenčních modelů). |
| K 30. 6. 2018 | V souvislosti s tvorbou predikce trhu práce na národní úrovni byl vytvořen a ověřen submodel projekce absolventů škol. Zároveň byl vytvořen základ submodelu zaměstnanosti v odvětvích založený na kombinaci rovnovážného a regresního modelování. Oba submodely přispívají ke zdokonalení predikcí na národní úrovni. Byl vytvořen submodel imigračních toků zahraniční pracovní síly do ČR. ÚP ČR dokončil novou metodiku monitoringu trhu práce. Byly dokončeny studie týkající se sektoru vzdělávání, zdravotní a sociální péče, obchodu, před dokončením byly studie sektorů zemědělství, elektrotechnického průmyslu, strojírenství, výroba pryžových a plastových výrobků. V pokročilém stavu rozpracování byly studie sektorů potravinářského průmyslu, stavebnictví, hotelnictví, stravování a cestovního ruchu. Sektorové studie budou podkladem pro zpřesňování parametrů ekonometrického modelu zaměstnanosti a budou využívány pro interpretaci modelových projekcí. Započaly práce na predikčním modelu pro každý kraj. Regionální model bude zohledňovat specifika každého kraje a současně respektovat celonárodní a evropské trendy. Byly vytvořeny první výstupy regionálních projekcí z dostupných dat, které v současné době procházejí procesem prvotní verifikace. Byly vytvořeny aktuální submodely regionálních projekcí absolventů škol pro každý kraj. Pokračovaly práce na přípravě submodelu regionální zaměstnanosti v odvětvích. Probíhá finalizace regionálních profilů, které vznikají v každém ze 14 krajů ČR, a to ve spolupráci s GŘ ÚP ČR a jednotlivými krajskými pracovišti. Regionální profily bylo možné zpracovat ve dvou verzích – standardní a rozšířené. Krajský profil v rámci příslušného kraje zpracoval tým složený z experta ÚP ČR projektu Kompas a zástupce regionální platformy. S účinností od 22. 1. 2018 vešla v platnost Směrnice monitoringu trhu práce a spolupráce se zaměstnavateli, která byla zpracována se zřetelem na potřeby projektu KOMPAS. Součástí Směrnice monitoringu trhu práce je i nový monitorovací dotazník. GŘ ÚP ČR zpracovalo Sdělení ředitele Odboru zaměstnanosti č. 7/2018 účinného od 1. 2. 2018. Sdělení především vymezuje činnost experta ÚP ČR projektu KOMPAS a jeho spolupráci s příslušnou krajskou platformou. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.4** | **T:** | **průběžně** | **gesce:** | **MPSV** |  | **Povaha** | **N** |
| **Spolupráce na trhu práce** |  |  | **Popis** |  |  |
| Spolupráce všech zúčastněných aktérů trhu práce (státní správy, zaměstnavatelů, samosprávy, zástupců zaměstnanců, vzdělávacích institucí, nestátních neziskových organizací a dalších aktérů ovlivňujících trh práce) je zcela nezbytným předpokladem k realizaci významné části výše uvedených opatření. Ze strany státní správy bude zaměstnavatelům poskytnuta maximální možná podpora při podpoře zaměstnanosti a kvalifikace pracovní síly, zejména ve prospěch znevýhodněných skupin osob. Primární platformou pro posilování spolupráce na trhu práce, zejména v oblasti realizace politiky zaměstnanosti, jsou poradní sbory zřizované ÚP ČR podle zákona o zaměstnanosti. |
| stav | **Průběžně plněno** | **Plnění** |  |  |
| K 31. 12. 2017 | V roce 2017 se realizovalo celkem 157 setkání poradních sborů zřízených pracovišti ÚP ČR. Pokračovala spolupráce mezi KrP ÚP ČR a regionálními partnery - nositeli teritoriálních paktů zaměstnanosti. V projektu KOMPAS pracovníci ÚP ČR seznámeni s potřebami a možnostmi trhu práce, technologickými změnami v ekonomických sektorech a také s konkrétními potřebami aktérů trhu práce. Probíhala spolupráce se zaměstnavateli (podklady pro mapování situace na trhu práce a potřeb zaměstnavatelů). Zpracovávány vstupy pro predikci trhu práce na národní i regionální úrovni, popisovány potřeby uživatelů systému a připravována úvodní architektura systému. |
| K 30. 6. 2018 | ÚP ČR dokončil novou metodiku monitoringu trhu práce. V rámci projektu KOMPAS byly vypracovány tzv. nulté verze regionálních profilů za každý kraj ČR. Jedná se o „živé“ dokumenty, které budou průběžně i nadále doplňovány a upravovány. Regionální profily budou tvořit jeden ze základů predikce trhu práce (analytické a kontextuální zázemí), počítá se s jejich každoroční aktualizací. Budou i důležitým informačním zdrojem pro regionální aktéry. Obdobně jako na národní úrovni, byly i na regionální úrovni zmapovány potřeby a očekávání potenciálních uživatelů výstupů modelu na regionální úrovni a získané poznatky byly vyhodnoceny z hlediska jejich reálnosti a možností z pohledu řešení projektu KOMPAS. Nedílnou součástí naplnění cíle v regionálním rozměru je tvorba regionálních struktur, tj. vytvoření sítě aktérů trhu práce – nositelů znalosti změn budoucího vývoje v regionu. V prvním pololetí roku 2018 se realizovalo celkem 79 setkání poradních sborů zřízených pracovišti ÚP ČR. S cílem posílit regionální spolupráci na trhu práce v podpoře zaměstnanosti znevýhodněných skupin byla v rámci OPZ vyhlášena druhá výzva pro projekty teritoriálních paktů zaměstnanosti, výzva č. 84. K realizaci bylo doporučeno 14 projektů o objemu 112,6 mil Kč. |

1. VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil prováděné Českým statistickým úřadem, výsledky VŠPS zde: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-nezamestnanost>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Rozdílná struktura UoZ podle vzdělání v zásadě odpovídá totožným rozdílům v regionální struktuře vzdělání populace, tj. nejvyšší podíl osob s maximálně základním vzděláním v KVK a ULK, nejnižší v Praze. [↑](#footnote-ref-2)
3. Souhrnně jak za bakalářský, tak magisterský a doktorský stupeň. Bakalářské – 0,99 UoZ/VPM, magisterské – 1,78 UoZ/VPM, doktorské – 10,22 UoZ/VPM. [↑](#footnote-ref-3)
4. Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vychází z metodických principů mezinárodní klasifikace ISCO-08. Je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce (pracovní místo) a úroveň dovedností. Viz <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco->. [↑](#footnote-ref-4)
5. Data rozložení nabídky a poptávky do různých úrovní klasifikace CZ-ISCO, včetně dat za jednotlivé okresy jsou dostupná na integrovaném portále MPSV na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>. [↑](#footnote-ref-5)
6. Viz studie: A comparison of shortage and surplus occupations based on analyses of data from the European public employment services and labour force surveys. Dostupné z: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/28a5c10c-48fc-11e8-be1d-01aa75ed71a1/language-en> [↑](#footnote-ref-6)
7. Na základě dat Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV). ČSÚ používá jiné metody a data ČSÚ se tak od dat ISPV liší. ISPV viz: <https://www.ispv.cz/> [↑](#footnote-ref-7)
8. Nižší zastoupení mají i uchazečky o zaměstnání starší 50 let na celkovém počtu uchazeček o zaměstnání, to je nicméně ale dáno nižším věkem odchodu do důchodu. [↑](#footnote-ref-8)
9. Nejedná se o statisticky sledovaný údaj – ukazatel využitý pouze pro názornost vypočtený jako počet statisticky vykazovaných dosažitelných UoZ ponížený o počet UoZ vykonávajících nekolidující zaměstnání. [↑](#footnote-ref-9)
10. 28. 10. 2017 bylo ukončeno tříměsíční přechodné období od nabytí účinnosti zákona č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a ve kterém bylo UoZ vykonávajícímu nekolidující zaměstnání na základě DPP umožněno buď tuto činnost ukončit či v této činnosti setrvat a následně být vyřazen z evidence UoZ. [↑](#footnote-ref-10)