

Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE**

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

**Vyhodnocení opatření**

V červenci 2016 byl na jednání Vlády ČR i v rámci Rady hospodářské a asociální dohody České republiky (RHSD ČR) diskutován materiál „Analýza nabídky a poptávky na trhu práce“, v jehož rámci byla navrhnuta řada opatření ke zlepšení situace na trhu práce. **Průběžné vyhodnocení jednotlivých opatření uvádíme v této části materiálu.**

**1. Intenzifikace zprostředko­vatelské činnosti ÚP ČR**

**Popis opatření:**

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

**Plnění opatření:**

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

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

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

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

**Statistika vyřazení/ukončení evidence na ÚP ČR:**

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

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ke konci měsíce** | **Nabídnuta Rekvalifikace** | **Nabídnuto vhodné zam.** | **Ukončení evidence nástupem do zaměstnání** | | | | **Sankce** |
| **Celkem** | **Umístěn ÚP** | **Z toho APZ** | **Ostatní** |
| **4.16** | 7 530 | 158 | 2 034 | 877 | 662 | 563 | 215 | 272 |
| **5.16** | 7 567 | 129 | 1 909 | 803 | 573 | 441 | 230 | 389 |
| **6.16** | 7 425 | 91 | 1 678 | 524 | 350 | 206 | 174 | 367 |
| **7.16** | 7 520 | 63 | 1 164 | 351 | 208 | 142 | 143 | 254 |
| **8.16** | 7 523 | 105 | 1 357 | 419 | 241 | 128 | 178 | 270 |

**2. Párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst**

**Popis opatření:**

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

Zde je také důležitá spolupráce ze strany zaměst­navatelů spočívající v pečlivém vyplňování výsledku kontaktu uchazeče o zaměstnání se zaměstnavatelem, zejména pokud jde o zájem uchazeče o zaměstnání nastoupit do zprostředkovaného zaměstnání.

**Plnění opatření:**

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

**Ve 2. čtvrtletí roku 2016 bylo realizováno 19 miniburz a burz práce**. Na miniburzy a burzy práce jsou zváni zaměstnavatelé, kteří projevili zájem o účast na podobných akcích, a především zaměstnavatelé vybraní na základě dlouhodobější spolupráce   
s ÚP ČR.

**ÚP ČR současně využívá databáze Národní soustava povolání (NSK)   
a Národní soustava kvalifikací (NSK)** (jejich využití závisí zejména na tom, jak je charakterizován požadavek zaměstnavatele na VPM).

Zejména široká databáze NSP prvotně slouží jako zdroj informací pro zaměstnavatele, kteří hlásí VPM, dále slouží v případě potřeby zprostředkovatelům, aby se zorientovali v požadavcích na VPM a správně vybrali vhodné uchazeče o zaměstnání. V neposlední řadě slouží uchazečům o zaměstnání pro lepší představu, jaké jsou na VPM kladeny požadavky (informace o kvalifikačních, osobnostních, zdravotních a pracovních podmínkách, o průměrné mzdě).

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

**3. Příspěvek na podporu regionální mobility**

**Popis opatření:**

V souladu s Akčním plánem vlády na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) návrh nového nástroje APZ a jeho pilotní ověření.

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

Poskytování příspěvku bylo pilotně zahájeno v dubnu 2016.

**Plnění opatření:**

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

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

**Od začátku realizace pilotáže žádost o příspěvek na podporu regionální mobility podalo od dubna do konce září 2016 celkem 555 zájemců, nejvíce v Moravskoslezském (192), Olomouckém (188) a Jihomoravském (66) kraji. Podpoření uchazeči nejčastěji dojíždí do práce 10 – 25 km.**

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

**MPSV současně připravilo návrh na rozšíření „příspěvku na podporu regionální mobility“ na všechny kraje ČR s výjimkou hlavního města Prahy a o nový prvek, kterým je příspěvek na přestěhování**. V případě, že uchazeč o zaměstnání (či zájemce o zaměstnání ohrožený ztrátou zaměstnání v důsledku hromadného propuštění) **se přestěhuje za prací na vzdálenost přesahující 50 km, bude moci obdržet jednorázový paušální příspěvek ve výši 50 000 Kč. Opatření je realizováno od 1. 11. 2016.**

**4. Cílené poskytování příspěvků APZ**

**Popis opatření:**

Významně eliminovat tzv. „cream-off effect“ u nástrojů APZ – tzn. při poskytování příspěvků zaměstnavatelům na podporu zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání cíleně reflektovat míru znevýhodnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

APZ využívat k motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat nejvíce znevýhodněné skupiny osob (dlouhodobě nezaměstnané, kumulace hendikepů).

Zvýšený zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance vytváří prostor, resp. šanci pro pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů mají zhoršené uplatnění na trhu práce a potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

**Plnění opatření:**

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

Mezi hlavní nástroje APZ jsou veřejně prospěšné práce (VPP) a společensky účelná pracovní místa (SÚPM). **Od začátku roku do konce září bylo v rámci VPP vytvořeno celkem 18 863 pracovních míst. Celkem bylo na tento druh pracovních míst umístěno 19 827 uchazečů o zaměstnání.** Kladen je důraz zejména na umísťování osob, které jsou pro svou osobní charakteristiku dlouhodobě neuplatnitelné na nepodporovaném trhu práce a osob, které pobírají dávky hmotné nouze.

**Od začátku roku do konce srpna ÚP ČR poskytl příspěvek na vyhrazení 20 739 SÚPM. Příspěvek na zřízení SÚPM byl do srpna 2016 poskytnut na vybavení 1 535 pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, přičemž výrazně dominovaly příspěvky na zahájení samostatně výdělečné činnosti.**

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

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

**Tabulka: Skupiny – zvýšená péče**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ÚP ČR k 30. 9. 2016** | | | |
| CELKEM | ABS | Mezi měs. | Mezi roč. |
| Počet UoZ | 378 258 | -2,6 % | -14,4 % |
| Počet VPM | 140 993 | 1,2 % | 29,9 % |
| PNO % | 5,2 | -0,1 p. b. | -0,8 p. b. |
| Nové evidence | 54 326 | 27,9 %[[1]](#footnote-1) | -8,8 % |
| Ukončené evidence | 64 542 | 38,3 % | -20,5 % |
| Absolventi | 17 514 | 28,1 % | -24,1 % |
| OZP | 54 385 | -1,8 % | -5,2 % |
| Dl. nezam. | 154 273 | -2,4 % | -22,5 % |
| UoZ nad 50 let | 121 354 | -2,9 % | -8,9 % |
| UoZ do 25 let | 54 962 | 13,2 % | -20,3 % |
| VPM pro absol. | 42 099 | 3,2 % | 33,6 % |
| VPM pro OZP | 12 600 | 0,3 % | 25,0 % |

**Graf: VPP**

**Graf: SÚPM**

**5. Veřejná služba**

**Popis opatření:**

Opětovné zavedení bonifikace výkonu veřejné služby s cílem aktivizovat osoby dlouhodobě nezaměstnané, resp. osoby nacházející se v hmotné nouzi s cílem podpořit uchování, resp. znovuzískání nezbytných pracovních návyků.

**Plnění opatření:**

Dne 1. listopadu 2016 podepsal prezident návrh zákona, kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, (sněmovní tisk č. 156) na znovuobnovení institutu veřejné služby v systému pomoci v hmotné nouzi. Zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení (pravděpodobně únor 2017).

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

Zákon opětovně zavádí **hodnocení možnosti zvýšit si příjem vlastní prací a motivační zvýhodnění osob vykonávajících veřejnou službu. To znamená, že aktivním osobám bude možné dávky zvýšit a méně aktivním či neaktivním osobám zase naopak snížit**. Pokud osoba, která pobírá příspěvek na živobytí, odpracuje na veřejné službě více jak 30 hodin měsíčně, zvýší se jí příspěvek na živobytí oproti současné výši (zpravidla výši životního minima 3 410 Kč) o 605 Kč (tedy na 4 015 Kč). **Veřejnou službu bude nabízet osobám ÚP ČR, který bude moci přenést některé kompetence v souvislosti s veřejnou službou na obce, popřípadě i na jiné subjekty (např. neziskové organizace).**

Ministerstvo práce a sociálních věcí však bude s ohledem na aktuální vývoj na trhu práce a přetrvávající problémy s dlouhodobou nezaměstnaností hledat další způsoby, jak bonifikovat ty osoby v hmotné nouzi, u nichž existuje prokazatelná snaha zlepšit vlastní situaci výkonem veřejné služby či dalším aktivním hledáním pracovního uplatnění.

**6. Revize nekolidujícího zaměstnání**

**Popis opatření:**

Částečné zaměstnávání v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání je umožněno od počátku účinnosti zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), tj. ode dne 1. 10. 2004. Cílem této právní úpravy bylo umožnit zachování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání, případně jejich získání, a podpoření snahy o zvýšení příjmu vlastní prací. Z aktuálních dat vyplývá, že počet vykonávaných nekolidujících zaměstnání se zvyšuje, při tom jsou vykonávány uchazeči o zaměstnání, kteří mohou pracovat a neztratili pracovní návyky.

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

**Plnění opatření:**

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

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

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

**Navrhovaná úprava se v současné době nachází v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR - Sněmovní tisk č. 911.**

**7. Zvýšení minimální mzdy**

**Popis opatření:**

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

**Plnění opatření:**

Dne 5. října 2016 přijala vláda České republiky nařízení č. 336/2016 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, ve znění pozdějších předpisů. Nařízení obsahuje:

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

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

**Účinnost změn je od 1. 1. 2017**

**8. Revize dávkového systému – jeho provázání s oblastí zaměstnanosti**

**Popis opatření:**

MPSV provede revizi právní úpravy dávek s ohledem na jejich možné dopady na motivaci pracovní síly akceptovat zaměstnání jako základní zdroj příjmu namísto závislosti na příjmu sociálním.

**Plnění opatření:**

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

* Úprava dávkového systému ve smyslu zvýšení motivace příjemce dávek akceptovat zaměstnání je významně ovlivněna velkou blízkostí celkové sumy sociálních dávek a minimální mzdy, popřípadě průměrného hrubého výdělku v ČR. V původních zemích EU je tento problém minimální. Častým případem je, že již ztráta jednoho příjmu v domácnosti katapultuje domácnost do stavu hmotné nouze.
* Mzdová hladina v ČR v segmentu nízkých výdělků (zhruba třetina všech výdělků) neumožňuje domácnostem pokrýt náklady na živobytí a bydlení a z toho vyplývá potřeba sociálních dávek. Celý problém umocňuje fenomén práce na černo na trhu práce.
* Celkovou výši dávek v domácnosti ovlivňuje zejména nastavení dávek na bydlení, které jsou-li využívány současně, umožňují příjemci hradit jeho celé odůvodněné náklady na bydlení.[[2]](#footnote-2) Konstrukce dávek přitom odráží skutečnost, že podpora bydlení je dosud v ČR realizována v zásadě jen prostřednictvím dávkové podpory, a to při neexistenci (rozvinutého) sektoru sociálního bydlení. Ukazuje se přitom, že (jen) dávková podpora bydlení není efektivní a má své limity (viz návrh zákona o sociálním bydlení).
* Úpravy dávkové podpory v ČR dále významně limituje rovněž omezená dostupnost poptávaných veřejných služeb[[3]](#footnote-3) a sociální práce.

**Konkrétní aktuální úpravy právních předpisů v oblasti dávkového systému**

**Dávky pomoci v hmotné nouzi**

1. **Novela zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů,** v souvislosti s udělováním souhlasu obcí pro poskytování doplatku na bydlení do ubytoven (sněmovní tisk č. 783)

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

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

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

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

1. **Metodika k minimálním standardům** rozsahu sociální práce na ÚP ČR v kontextu zákona o pomoci v hmotné nouzi:

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

Normativní instrukce je finalizována a bude vydána na podzim 2016.

**Dávky státní sociální podpory**

**Novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,** v souvislosti se zvýšením flexibility čerpání rodičovského příspěvku   
a podporou sladění pracovního a rodinného života (sněmovní tisk č. 854), která mimo jiné ruší:

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

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

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

**Nová dávka na bydlení**

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

**9. Exekuce**

**Popis opatření:**

MPSV ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti (MS) a Ministerstvem vnitra navrhne opatření k řešení problematiky exekucí a jejich negativního dopadu na motivaci pracovní síly přijmout zaměstnání jako zdroj obživy.

**Plnění opatření:**

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

**10. Podpora flexibilních forem organizace práce**

**Popis opatření:**

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

**Plnění opatření:**

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

**V rámci resortu MPSV je aktuálně připravována Koncepce rodinné politiky, jejíž součástí jsou návrhy opatření k podpoře flexibilních organizací práce. Jejich vytváření je rovněž podporováno v rámci projektů OP Zaměstnanost (OP Z) financovaných z IP 1.2. Vytváření zkrácených pracovních úvazků pro uchazeče o zaměstnání je rovněž podporováno v rámci nástrojů APZ (zaměstnavatel obdrží vyšší příspěvek v případě, že na 1 pracovním místě zaměstná 2 osoby se zkráceným úvazkem).**

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

**11. Agenturní zaměstnávání**

**Popis opatření:**

MPSV provede revizi systému agenturního zaměstnávání, zejména v rámci zákona o zaměstnanosti, s cílem zvýšit jistotu na trhu práce zaměstnanců agentur práce dočasně přidělovaných k uživatelům

**Plnění opatření:**

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

* ukotvení institutu kauce ve výši 500 000 Kč k prokázání finanční způsobilosti agentury práce; povinná úhrada kauce se vztahuje pouze na agentury práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání – přidělení k uživateli. Kauce jednak eliminuje účelové zakládání agentur práce a obcházení právních předpisů (např. odvodová povinnost vůči státu), a zároveň poskytne jistinu na případné neuhrazené splatné nedoplatky vytvořené vůči veřejným rozpočtům během výkonu zprostředkovatelské činnosti,
* vložení nového § 307b do zákoníku práce, kdy se přisuzuje odpovědnost za způsob, jakým je dočasné přidělování zaměstnanců agentur práce realizováno uživateli (poptávka ze strany uživatele často determinuje podmínky realizace agenturního zaměstnávání); uživatel bude nově povinen společně s agenturou práce zajistit, aby zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u toho uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu anebo konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce,
* změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, tak, že se deliktního jednání dopustí takový uživatelský subjekt, který nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

**Podrobnější informace viz část 4 tohoto materiálu.**

**12. Koordinace politiky zaměstna­nosti a sociální politiky**

**Popis opatření:**

Zvýšit spolupráci v rámci ÚP ČR mezi oblastí zprostředkování zaměstnání a nepojistných sociálních dávek s cílem koordinovat činnost jak na poli politiky zaměstnanosti, tak sociální politiky. Koordinovaně identifikovat možné bariéry při vstupu na trh práce ze strany pracovní síly.

**Plnění opatření:**

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

Viz také opatření bod 1

**13. Kariérové poradenství**

**Popis opatření:**

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

**Plnění opatření:**

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

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

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

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

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

**14. Rekvalifikace**

**Popis opatření:**

Pro odstranění disproporcí v profesním rozložení nabídky a poptávky bude prováděnefektivní průzkum požadavků zaměstnava­telů tak, aby rekvalifikační kurzy byly schopny v dostatečném předstihu připravit pracovní sílu. MPSV provede vyhodnocení efektivity nastavení rekvalifikačních kurzů a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení flexibility a efektivity tohoto opatření.

**Plnění opatření:**

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

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

Od ledna 2016 do srpna 2016 bylo do rekvalifikace **zařazeno 14 831osob, tj. cca   
4 % z celkového počtu evidovaných osob k danému datu** (ve stejném období roku 2015 tento počet tvořil cca 6 %). **Počet účastníků zvolené rekvalifikace**, tj. rekvalifikace, kdy si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání sám vybírá rekvalifikační kurz a rekvalifikační zařízení, a žádá ÚP ČR o schválení a úhradu zvolené rekvalifikace, **tvořil z celkového počtu účastníků rekvalifikace v uvedeném období 45%** (v roce 2015 cca 47%).

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

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

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

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

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

**15. Predikce trhu práce**

**Popis opatření:**

MPSV vytvoří systém predikcí vývoje trhu práce, tak aby bylo možné v dostatečném předstihu reagovat na vývoj trhu práce a zabezpečit tak dostatek pracovní síly ve vhodné kvalifikační struktuře. Využito bude již realizovaných kroků (projekt PŘEKVAP)

**Plnění opatření:**

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

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

**16. Spolupráce na trhu práce**

**Popis opatření:**

Spolupráce všech zúčastněných aktérů trhu práce (státní správy, zaměstnavatelů, samosprávy, zástupců zaměstnanců, vzdělávacích institucí, nestátních neziskových organizací a dalších aktérů ovlivňujících trh práce) je zcela nezbytným předpokladem k realizaci významné části výše uvedených opatření.

Ze strany státní správy bude zaměstnavatelům poskytnuta maximální možná podpora při podpoře zaměstnanosti a kvalifikace pracovní síly, zejména  ve prospěch znevýhodněných skupin osob.

Primární platformou pro posilování spolupráce na trhu práce, zejména v oblasti realizace politiky zaměstnanosti, jsou poradní sbory zřizované ÚP ČR podle zákona o zaměstnanosti.

**Plnění opatření:**

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

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

**Tabulka: Poradní sbory 2016**

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

1. v měsíci září přicházejí pravidelně do evidence uchazečů o zaměstnání absolventi škol, zejména středních, což vede k meziměsíčním výchylkám [↑](#footnote-ref-1)
2. S nastavením horních limitů uznatelných nákladů. [↑](#footnote-ref-2)
3. Nejen sociálních služeb, ale i v širším smyslu, např. služeb péče o děti. [↑](#footnote-ref-3)