



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

hope

Strategická evaluace OPZ I – relevance

Závěrečná zpráva

Příloha 1 - Aktualizovaná analýza vnějšího prostředí

Datum: 13. 2. 2017

Zpracovatel:

HOPE GROUP s.r.o., divize EUservis.cz

Sídlo, kancelář Brno:

Palackého tř. 10, 612 00 Brno

IČ: 25342282

Kancelář Praha:

Lidická 1, 150 00 Praha 5

Zadavatel:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčním právu 376/1

128 00 Praha 2

1 Evaluační úkol 2, Evaluační otázka 1: Aktualizovaná analýza vnějšího prostředí

Evaluační otázka 1

EO 1: K jakým a jak významným změnám vnějšího prostředí OPZ v období mezi zpracováním OPZ a současností došlo a jaké jsou hlavní vývojové trendy?

Hlavní zjištění

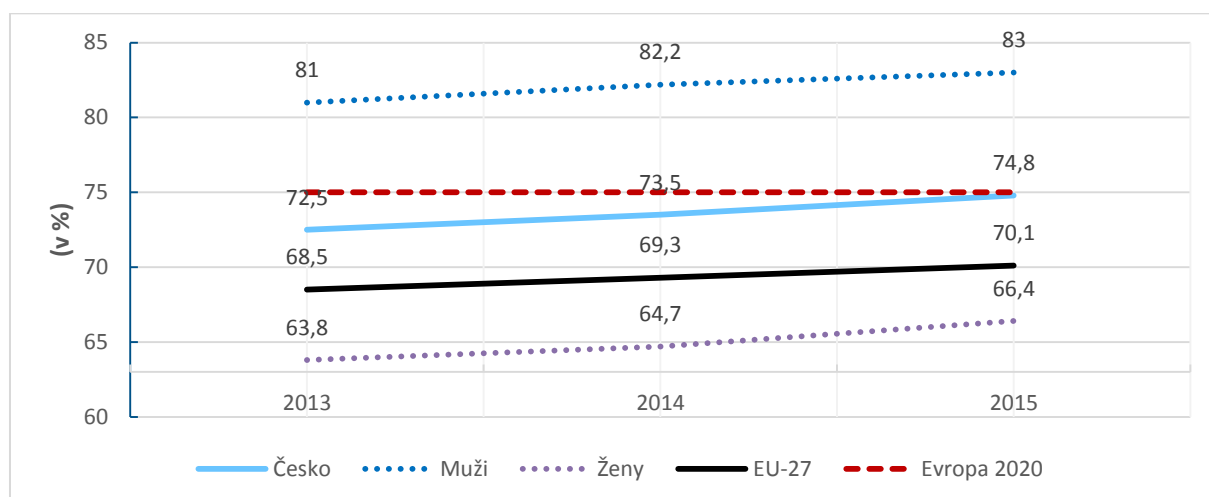
Hlavní zjištění týkající se evaluační otázky 1 spočívají v souladu s požadavky zadavatele v aktualizaci analýzy vnějšího prostředí, která byla zpracována v rámci OPZ. Kapitola je strukturována do následujících částí:

- Zaměstnanost a trh práce
- Rovnost žen a mužů
- Adaptabilita pracovní síly a další vzdělávání
- Služby zaměstnanosti
- Sociální začleňování
- Služby pro sociální začleňování
- Zapojení místních aktérů do řešení lokální zaměstnanosti a sociálního začleňování
- Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
- Veřejná správa

Zaměstnanost a trh práce

Zaměstnanost v Česku byla v roce 2013 vyšší než průměrná hodnota za EU-27 a to o 3,7 p.b. Mezi roky 2013 a 2015 došlo k navýšení celkové míry zaměstnanosti v Česku ve věkové skupině 20-64 let o 2,3 p.b. z počátečních 72,5 % na hodnotu 74,8 % (z toho u mužů došlo k nárůstu z 81 % na 83 % a u žen z 63,8 % na 66,4 %). Průměrná hodnota za EU-27 také vzrostla. Současně došlo ve sledovaném období k přiblížení cílové hodnoty pro rok 2020 na rozdíl 0,2 p.b.

Graf 1: Celková míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let

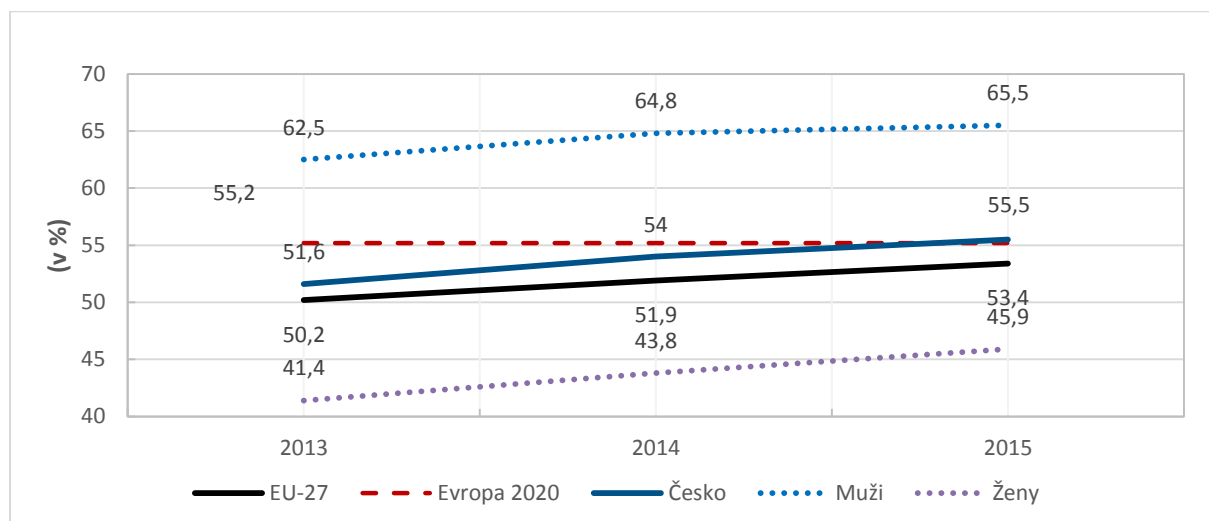


Zdroj: Eurostat

Míra zaměstnanosti od roku 2013 vzrostla především v souvislosti s růstem ekonomiky Česka. Česká proexportně orientovaná ekonomika je závislá na vývoji evropské ekonomiky, hlavně na německém trhu. Proto kromě celkového oživení lze příčinu přičítat i krokům ČNB, která za účelem podpory exportních odvětví, především průmyslu, uměle udržuje nízký kurz koruny vůči euru. Právě průmyslová výroba, která je pilířem české ekonomiky, se nejvíce podílela na růstu zaměstnanosti ve všech věkových skupinách. Zdroje použitelných volných pracovních sil pro průmysl jsou v současném okamžiku vyčerpány, což již nyní omezuje další růst objemu průmyslové výroby v některých oborech, a průmysl hledá jak chybějící kapacity doplnit kvalifikovanými zahraničními pracovníky. Z uvedených důvodů je proto nereálné očekávat další navýšení míry zaměstnanosti z lokálních zdrojů.

V období let 2013 až 2015 došlo ke zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55-64 let z 51,6 % o 3,9 p.b. na hodnotu 55,5 %. Také tento ukazatel je oproti průměru EU-27 vyšší a to o 2,1 p.b. Míra zaměstnanosti starších osob v roce 2015 již překročila o 0,3 p.b. hodnotu stanovenou v rámci cíle Evropa 2020. Stále však existuje významný rozdíl, i přes růst mezi roky 2013 až 2015, mezi zaměstnaností mužů a žen. Zaměstnanost mužů v této věkové skupině vzrostla z 62,5 % na 65,5 % a zaměstnanost žen vzrostla ze 41,4 % na 45,9 %.

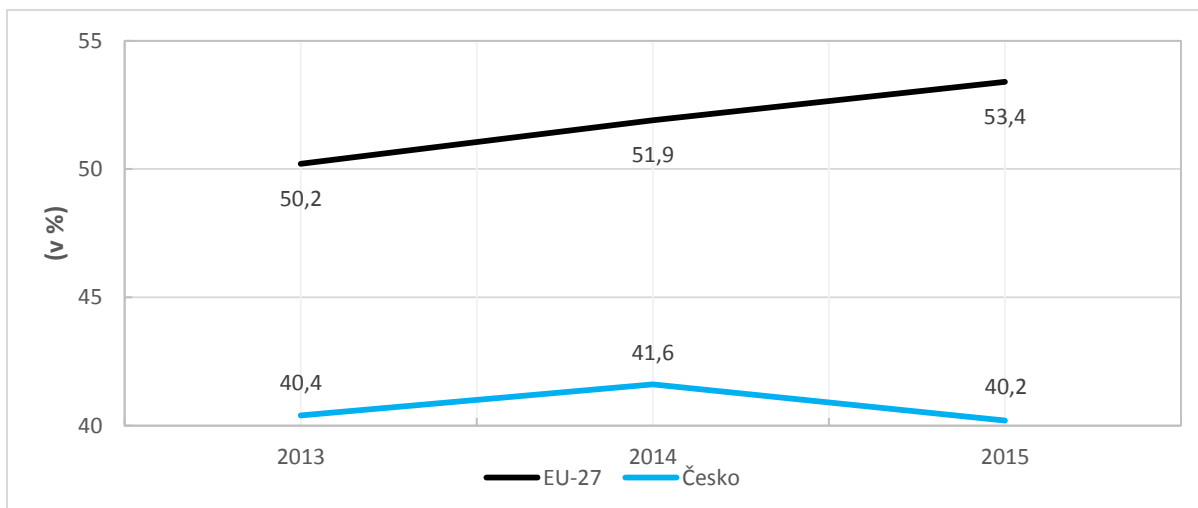
Graf 2: Celková míra zaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let



Zdroj: ČSÚ

V období let 2013 až 2015 došlo u míry zaměstnanosti osob se základním vzděláním a bez vzdělání k poklesu z původní hodnoty 40,4 % na počátku období o 0,2 p.b. na hodnotu 40,2 % v roce 2015. Míra zaměstnanosti osob se základním vzděláním a bez vzdělání je stále výrazně pod průměrem za státy EU-27. Místo k nivelizaci dochází ke zvyšování rozdílu, který v roce 2015 dosáhl hodnoty 12,4 p.b.

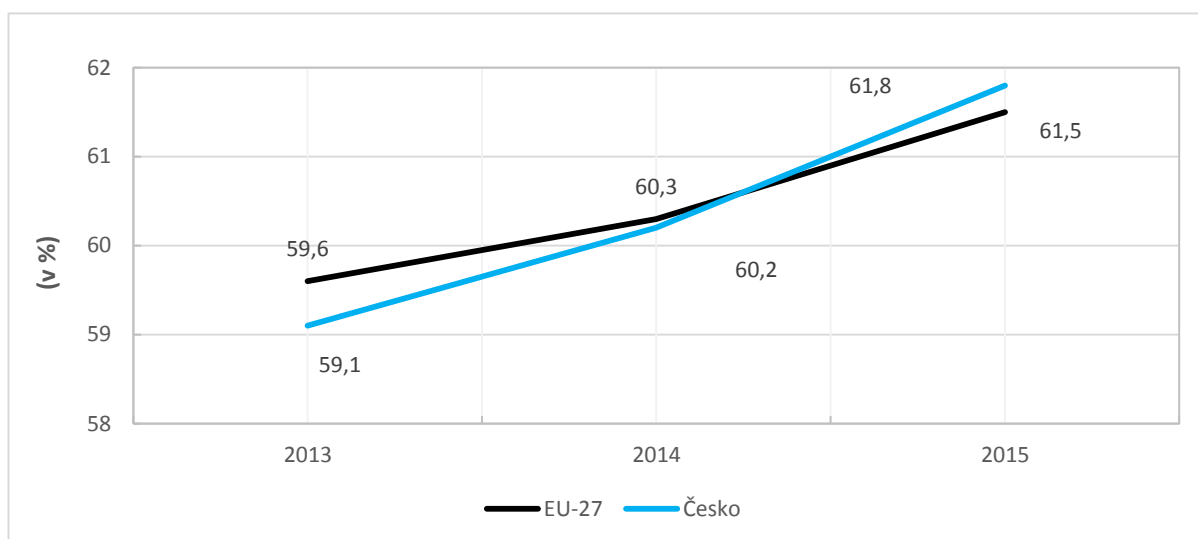
Graf 3: Míra zaměstnanosti osob se základním vzděláním a bez vzdělání



Zdroj: ČSÚ

Míra zaměstnanosti mladých osob (20-29 let) měla v období do roku 2013 klesající tendenci (pokles mezi roky 2000 až 2013 o 6,1 p.b.). V období let 2013 – 2015 však došlo k pozvolnému nárůstu z počáteční hodnoty 59,1 % o 2,7 p.b. na 61,8 % v roce 2015 a převýšila průměr za EU-27.

Graf 4: Míra zaměstnanosti osob (20-29 let)



Zdroj: Eurostat

Jedním z faktorů růstu zaměstnanosti je struktura nabídky pracovních míst, zejména pak podíl částečných úvazků a dalších flexibilních forem práce. V ČR pracuje na částečný úvazek pouze 5 % zaměstnanců. V podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek tak Česko výrazně zaostává oproti

průměru EU-28, který činí téměř 20 % (viz tabulka níže). Tento ukazatel je v ČR nejnižší ve srovnání se všemi sousedními zeměmi, zejména pak s Rakouskem a Německem, kde tento typ úvazku využívá přibližně čtvrtina zaměstnanců. Nejdále z evropských zemí je v tomto ohledu Nizozemsko, kde na částečný úvazek pracuje dokonce polovina všech zaměstnaných. Nárůst podílu flexibilních úvazků v ČR přitom může pomoci zvýšit zaměstnanost specifických skupin, např. matek s malými dětmi.

Tabulka 1: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek ve věku 15-64 let ve vybraných zemích EU

Podíl zaměstnaných na částečný úvazek ve věku 15-64 let						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nizozemsko	48,3	48,3	49,0	49,8	49,6	50,0
Rakousko	24,4	24,5	25,2	26,0	26,9	27,3
Německo	25,6	25,9	25,8	26,7	26,5	26,8
Velká Británie	25,7	25,6	26,0	25,6	25,4	25,2
Dánsko	25,6	25,1	24,8	24,7	24,6	24,7
EU-28	18,5	18,8	19,2	19,6	19,6	19,6
Polsko	7,7	7,3	7,2	7,1	7,1	6,8
Slovensko	3,8	4,0	4,0	4,5	5,1	5,8
Maďarsko	5,5	6,4	6,7	6,4	6,0	5,7
Česko	5,1	4,7	5,0	5,8	5,5	5,3

Zdroj: Eurostat

Zahraníční zaměstnanost je tvořena především kvalifikovanou pracovní silou ze Slovenska a z méně rozvinutých zemí EU a zemí bývalého sovětského bloku, jak ukazuje tabulka níže. K 31. 12. 2015 bylo evidováno celkem 323 244 zaměstnanců ze zahraničí, od roku 2011¹ (kdy bylo evidováno 217 862 cizinců) tak došlo k nárůstu zahraničních zaměstnanců téměř o 50 %. Nejpočetnější skupinou cizinců pracujících v ČR jsou občané Slovenska, následovaní s velkým odstupem Ukrajinci, Poláky, Rumuny a Bulhary. Nejvíce zaměstnanců ze zahraničí (29 %) pracuje na pomocných a nekvalifikovaných pozicích.

Tabulka 2: Struktura zahraniční zaměstnanosti k 31. 12. 2015 - 10 nejčastěji zastoupených občanství

Stát	Počet celkem	Podíl na celkové zahraniční zaměstnanosti
Slovensko	150 317	46,50%
Ukrajina	41 847	12,95%
Polsko	24 982	7,73%
Rumunsko	22 861	7,07%
Bulharsko	19 782	6,12%
Rusko	6 703	2,07%
Maďarsko	6 145	1,90%
Vietnam	5 098	1,58%

¹ Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nejsou údaje za cizince evidované úřady práce mezi lety 2012 a 2014 k dispozici.

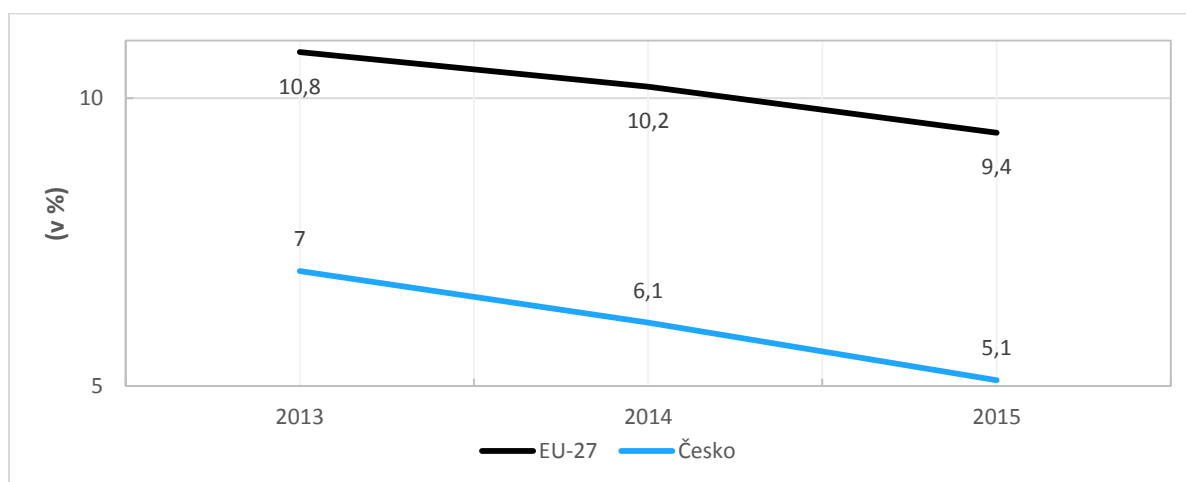
Stát	Počet celkem	Podíl na celkové zahraniční zaměstnanosti
Německo	3 742	1,16%
Spojené království	3 271	1,01%

Zdroj: Zpráva o činnosti ÚP ČR za rok 2015

Nezaměstnanost

Nezaměstnanost v Česku byla v roce 2013 pod průměrnou hodnotu za EU-27, a to o 3,8 p.b. Mezi roky 2013 a 2015 došlo ke snížení celkové míry zaměstnanosti v Česku o 1,9 p.b. na hodnotu 5,1 %.

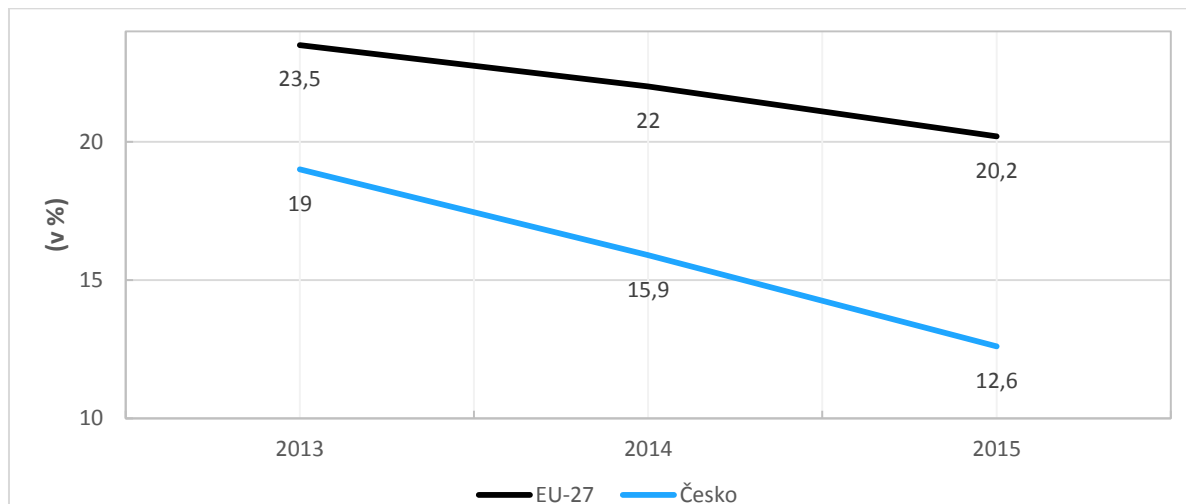
Graf 5: Nezaměstnanost v ČR a EU-27 v letech 2013 - 2015



Zdroj: Eurostat

Míra nezaměstnanosti osob ve věkové skupině 15 až 24 let v Česku mezi roky 2013 až 2015 zaznamenala sestupný trend a poklesla o 6,4 p.b. z 19 % v roce 2013 na hodnotu 12,6 % v roce 2015. Podobný trend zaznamenala také průměrná hodnota za EU-27. V Česku je však hodnota této míry o 7,6 p.b. nižší v porovnání s průměrem EU-27.

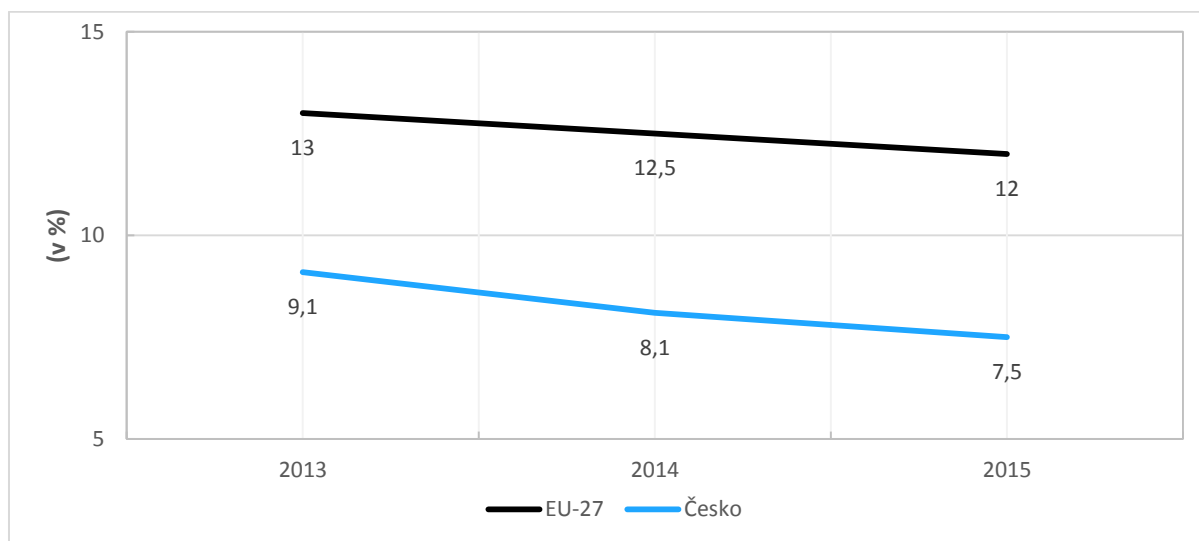
Graf 6: Míra nezaměstnanosti osob (15-24 let) v ČR a EU-27 v letech 2013 - 2015



Zdroj: Eurostat

Podíl mladých osob mimo trh práce nebo vzdělávání je pod průměrem EU-27 a má dlouhodobě sestupný trend, kdy v období let 2013 až 2015 došlo k poklesu z 9,1 % na 7,5 %.

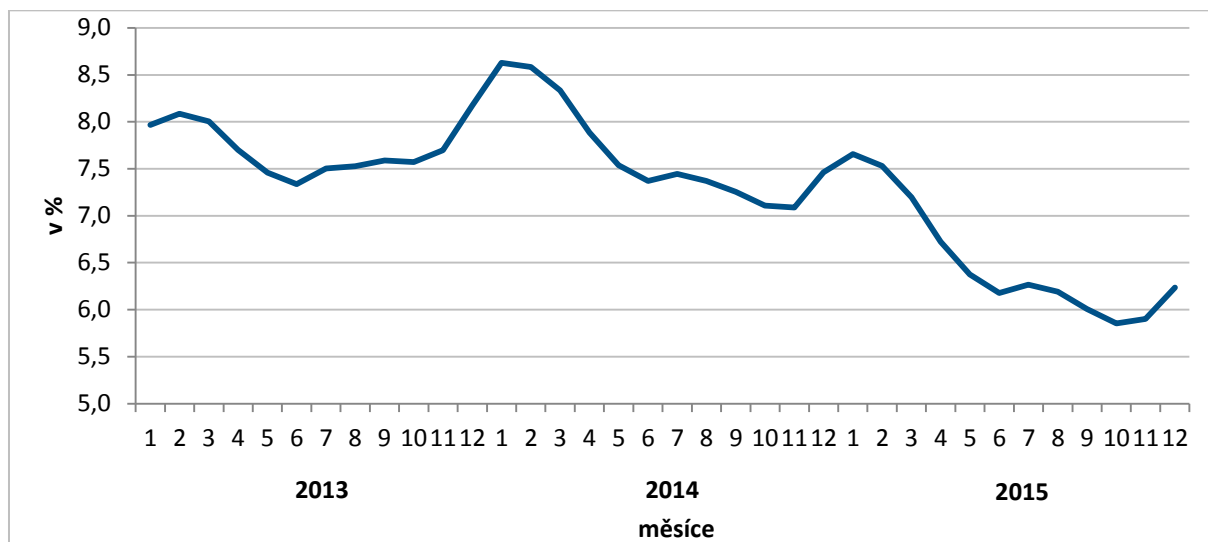
Graf 7: Podíl mladých osob (15-24 let) mimo trh práce nebo školu v ČR a EU-27 v letech 2013 - 2015



Zdroj: Eurostat

Ke konci roku 2015 bylo evidováno 453,1 tisíc uchazečů o zaměstnání a rozdíl oproti stejnému období roku 2013 činil 143,7 tis. osob. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání se v období 2013 – 2015 snížil o 85,5 tis. na 478,9 tis, přičemž k největšímu poklesu (o 82,5) došlo mezi lety 2014 a 2015). Podíl uchazečů o zaměstnání na obyvatelstvu ČR ve věku 15-64 let v rámci uvedeného vývoje poklesl na průměrnou hodnotu 6,6 % v roce 2015, tj. oproti roku 2013 poklesl o 1,1 p.b.

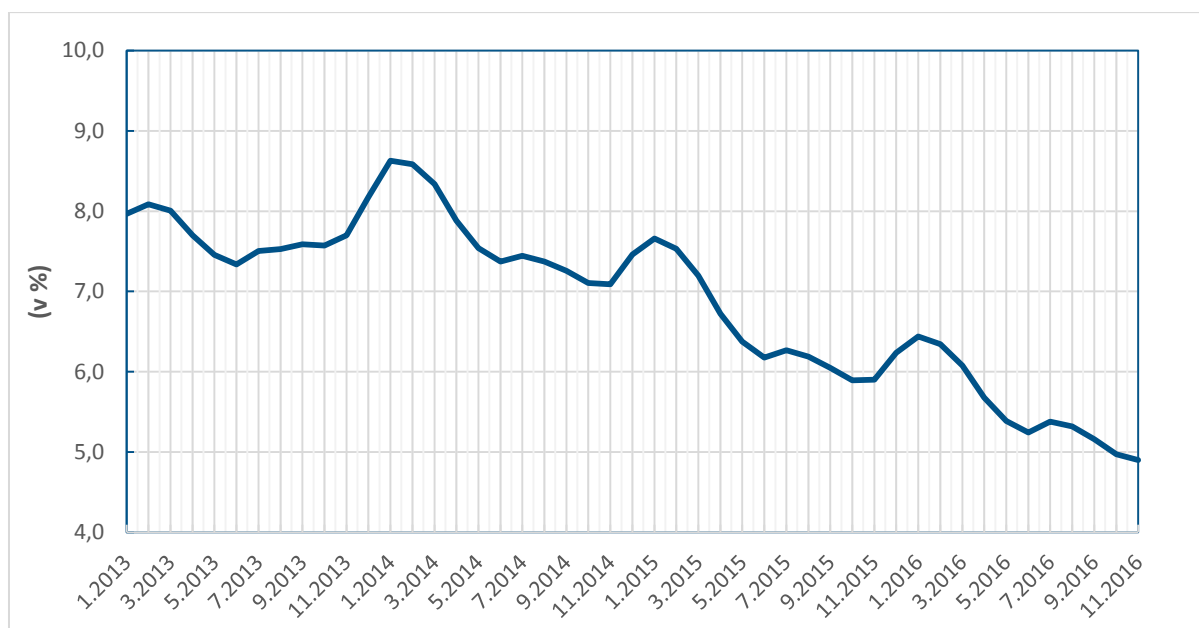
Graf 8: Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání na obyvatelstvu ČR ve věku 15-64 let (v %) v letech 2013 - 2015



Zdroj: Zpráva o činnosti ÚP ČR za rok 2015

Kromě každoročního nárůstu sezónní nezaměstnanosti v zimních měsících je na obou grafech níže patrný především postupný pokles nezaměstnanosti ve věku 15 – 64 let v Česku, který souvisel s růstem české ekonomiky, generující nové pracovní místa. Rozdíly v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi regiony přetrvávají i nadále. Pozvolna se nezaměstnanost v krajích Česka přibližuje k hodnotám před začátkem ekonomické krize, a dá se očekávat dosažení těchto hodnot nezaměstnanosti v horizontu jednoho až dvou let. Zapojit další nezaměstnané osoby, registrované na Úřadě práce, do pracovního procesu však bude vyžadovat investice nejen do jejich kvalifikace, ale velmi často do sociální integrace, neboť mezi nimi převažují osoby dlouhodobě nezaměstnané, kterým je třeba věnovat komplexní péči v oblasti zdraví, sociálního zázemí a pracovních návyků.

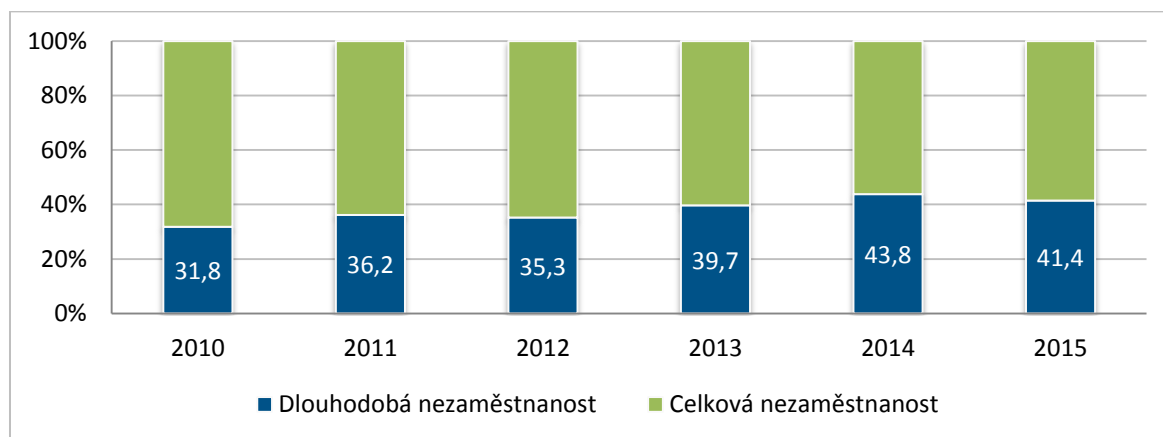
Graf 9: Měsíční nezaměstnanost v ČR v letech 2013 až 2016



Zdroj: MPSV

Vyšší nezaměstnanost přetrvává u starších věkových skupin. Největší podíl na počtu uchazečů o zaměstnání měla na konci 2015 věková skupina 55 až 59 let (13,8 % uchazečů), 35-39 (12,3 % uchazečů) let a 40-49 let (11,9 % uchazečů). Podle vzdělání uchazečů je nejvíce nezaměstnaných se středním odborným vzděláním s výučním listem a se základním vzděláním. Ke konci roku 2015 bylo volných celkem 102 545 pracovních míst, z toho nejvíce v Praze (11,8 %) a Středočeském kraji (11,6 %), kde byl také zaznamenán nejvyšší meziroční nárůst volných míst (4,8 %, resp. 5,3 %, dále také Moravskoslezský kraj o 5,1 % na 9,4 % volných pracovních míst).

Graf 10: Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v ČR v letech 2010 - 2015



Zdroj: ČSÚ

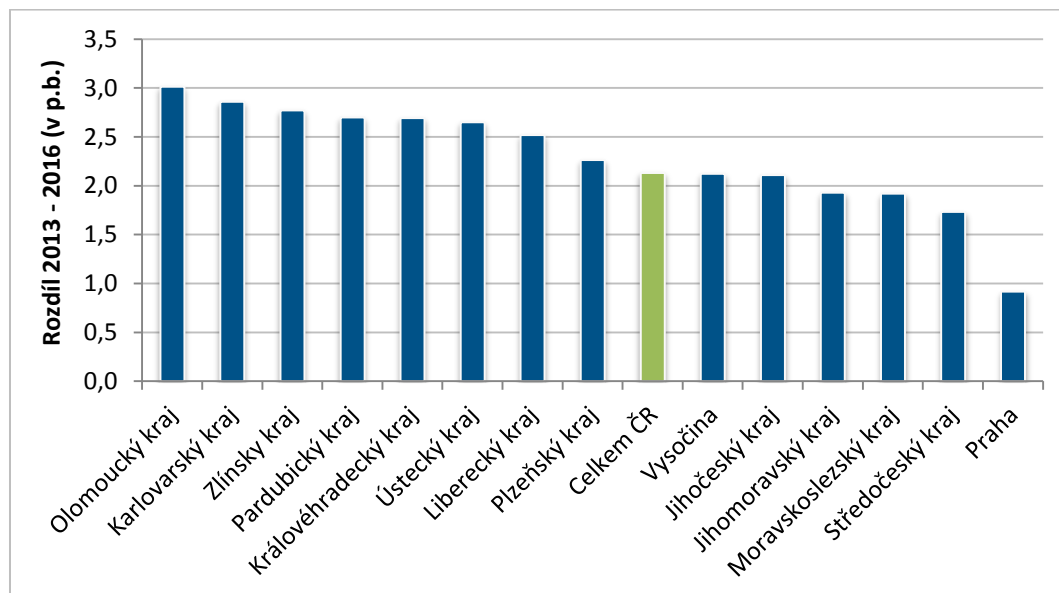
Poznámka: Hodnoty představují podíly součtu nezaměstnaných 12 a více měsíců (součet nezaměstnaných více než 12 měsíců až 24 měsíců a nezaměstnaných více než 24 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných (Uchazeči o zaměstnání (v evidenci úřadu práce) celkem)

Z hlediska struktury nezaměstnaných dochází v posledních letech k růstu podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti (viz graf výše). Podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob je v celém Česku 41,4 %. Nejvyšší podíl uchazečů evidovaných více než jeden rok byl v Ústeckém, Moravskoslezském a Karlovarském kraji. Ve sledovaném období 2010 – 2015 došlo k absolutnímu poklesu krátkodobě nezaměstnaných o téměř 110 tisíc osob, a zároveň vzrostl počet dlouhodobě nezaměstnaných o necelých 10 tisíc osob. Pokles podílu dlouhodobě nezaměstnaných mezi roky 2014 až 2015 byl zřejmě způsoben akutním nedostatkem pracovních sil na trhu práce, a s tím související snížení požadavků zaměstnavatelů na nové zaměstnance.

Z regionálního hlediska byly hodnoty podílu nezaměstnaných osob v roce 2015 v 6 krajích ČR nad úrovní průměru tohoto ukazatele za celé Česko. V listopadu 2016 vykazoval nejnižší podíl nezaměstnaných Plzeňský kraj (3,3 %), následován Prahou (3,4 %) a Královéhradeckým krajem (3,5 %). Dlouhodobě i dle aktuálních údajů vykazují nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti kraje Ústecký (7,6 %), Moravskoslezský (7,1 %) a Jihomoravský (5,7 %). Mezi lety 2013 a 2016 se rozdíl mezi kraji v podílu nezaměstnaných snížily, rozdíl mezi krajem s nejnižší (Praha) a nejvyšší (Ústecký kraj) mírou nezaměstnanosti se snížil o 1,7 p.b. Nedošlo přitom k výrazným vnitřním změnám v regionální diferenciaci. Ústecký kraj se v tomto ukazateli díky výraznějšímu poklesu přiblížil Moravskoslezskému kraji a Prahu na pozici kraje s nejnižším podílem nezaměstnaných již na konci roku 2016 vystřídal Plzeňský kraj (resp. průměrné hodnoty obou těchto krajů za rok 2016 jsou shodné, 3,9 %). Nejvyšší pokles nezaměstnanosti od roku 2013 do roku 2016 přitom zaznamenal Olomoucký kraj (o 3,0 p.b.), následovaný Karlovarským (2,9 p.b.), Zlínským (2,8 p.b.) a dalšími kraji. V celkem 8 krajích včetně Ústeckého kraje došlo k většímu snížení podílu nezaměstnaných než na úrovni průměru celé ČR.

Naopak nejmenší byl pokles podílu nezaměstnaných v již zmíněné Praze (vzhledem k již nízké míře nezaměstnanosti) a dále ve Středočeském kraji, který si svoji pozici mezi kraji nejvíce pohoršil (ze 3. na 6. pozici).

Graf 11: Změna (pokles) podílu nezaměstnaných osob v krajích ČR mezi lety 2013 - 2016



Zdroj: MPSV, Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005 (http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

Míra zaměstnanosti v územích je v korelaci s úrovní nezaměstnanosti, a tak kraje s nejvyšší zaměstnaností zároveň vykazují nejnižší nezaměstnanost. Nejvyšší hodnoty míry zaměstnanosti (ČSÚ - Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15 – 64letých) byly v tomto období v Praze (60,2 % v roce 2015), Středočeském (59,0 % v roce 2015) a Plzeňském kraji (58,7 % v roce 2015). Nejnižší hodnoty zaměstnanosti vykazovaly Ústecký (52,8 % v roce 2015), Moravskoslezský 53,2 % v roce 2015) a Olomoucký kraj (53,7 % v roce 2015). Hodnoty měr zaměstnanosti v jednotlivých krajích kopírují význam krajů pro českou ekonomiku. Avšak i uvnitř jednotlivých krajů existují rozdíly v úrovni zaměstnanosti a nezaměstnanosti, což lze pozorovat na údajích za jednotlivé okresy. Okresy s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob jsou Karviná (10,3%), Most (10,1%), Ostrava–město (8,8%), Bruntál (8,5%), Ústí nad Labem (8,5%), Chomutov (8,1%) - dle aktuálních údajů o nezaměstnanosti z listopadu 2016. Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 29 let na celkové nezaměstnanosti činil v listopadu 2016 23,4 %, podíl v krajích NUTS II Severozápad se od tohoto průměru lišil jen nepatrně (24,1 % v Ústeckém kraji, resp. 23,3 % v Karlovarském kraji).

Do budoucna se nedá očekávat nivelizace hodnot nezaměstnanosti těchto strukturálně postižených a ekonomicky slabých regionů s jinými kraji Česka, a to hlavně tam, kde nebudou provedeny zásadní investiční zásahy v oblasti ekonomiky i kvalifikace pracovní síly.

Hlavní vývojovou změnou v oblasti zaměstnanosti a trhu práce, oproti období zpracování OPZ, je růst české ekonomiky a na něj navázaný růst zaměstnanosti a pokles nezaměstnanosti, která je v současné době jedna z nejnižších v Evropě (spolu s Německem zaostává Česko pouze za Islandem). Trh práce v ČR je charakterizován vyčerpáním použitelných pracovních zdrojů, kdy v evidenci ÚP zůstávají osoby dlouhodobě nezaměstnané, které jsou bez dlouhodobé komplexní podpory jen obtížně zaměstnatelné.

Problémy strukturálně postižených regionů přetrvávají i nadále, avšak jejich projevy se soustřeďují do několika mikroregionů v Ústeckém, ale také Moravskoslezském kraji.

Rovnost žen a mužů

V České republice stále přetrvává relativně **nižší míra ekonomické aktivity žen v porovnání s mírou ekonomické aktivity mužů**, přestože u obou skupin je tato hodnota vyšší než je průměr EU27. U obou skupin (žen i mužů) míra zaměstnanosti mezi lety 2013 a 2015 vzrostla, a to jak v ČR, tak průměrné hodnoty EU27. Zatímco míra zaměstnanosti mužů byla v roce 2015 v ČR o 7,1 p.b. vyšší než průměr EU27, míra zaměstnanosti žen přesahovala průměr EU27 o 2,0 p.b., přičemž oproti roku 2013 došlo v ČR k vyššímu růstu míry zaměstnanosti právě u žen a rozdíl vzhledem k průměru EU27 se tak ještě zvýšil. Zároveň v roce 2015 byl překročen stanovený národní dílčí cíl pro oblast zaměstnanosti Strategie Evropa 2020, který byl stanoven na úroveň 65 %.

Tabulka 3: Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let

Rok	2013	2014	2015
EU27 muži	74,4	75,1	75,9
Česko muži	81	82,2	83,0
<i>Muži - rozdíl Česko a EU27 (CZ-EU27)</i>	6,6	7,1	7,1
EU27 ženy	62,7	63,5	64,4
Česko ženy	63,8	64,7	66,4
<i>Ženy - rozdíl Česko a EU27 (CZ-EU27)</i>	1,1	1,2	2,0

Zdroj: Eurostat

Zaměstnanost žen významně závisí na věku a péči o děti či jiné závislé osoby. Zatímco ve věkové skupině 40-54 let je míra zaměstnanosti žen velmi vysoká (v roce 2015 dosáhla 86,9 %) a blíží se míře zaměstnanosti mužů (92,7 %), u žen v mladších věkových skupinách je situace výrazně odlišná.

Tabulka 4: Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 40-54 let dle pohlaví v letech 2013 až 2015

	2013	2014	2015
Ženy ve věku 40-54	85,8	86,1	86,9
Muži ve věku 40-54	91,8	92,0	92,7

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Míra zaměstnanosti žen ve věku 20-34 let byla v roce 2013 na úrovni 54,4 %, což bylo o 12,0 p.b. méně, než byla průměrná míra zaměstnanosti žen v ČR. Míra zaměstnanosti žen v této věkové kategorii v poledních letech sice vzrostla, ale rozdíl oproti průměrné hodnotě se vzhledem k roku 2013 zvýšil (viz tabulka níže). Je zřejmé, že hlavní příčinou nízké míry zaměstnanosti žen v této věkové kategorii je péče o děti.

Tabulka 5: Míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20-34 let

	2013	2014	2015
Míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20-34	53,0	52,9	54,4
Průměrná míra	63,8	64,7	66,4

	2013	2014	2015
zaměstnanosti žen			
Rozdíl (průměr a věková skupina 20-34)	10,8	11,8	12,0

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ve věkové skupině 20-49 let pečující o jedno dítě ve věku do 6 let patří dlouhodobě míra zaměstnanosti žen v ČR k nejnižším z celé EU. Do roku 2014 míra zaměstnanosti této skupiny žen narůstala, k roku 2015 však došlo k poklesu na 40,2 % a je stále hluboko pod průměrem EU2 (67,0 %).

Tabulka 6: Míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20-49 let pečujících o jedno dítě do 6 let

	2010	2013	2014	2015
EU28	64,5	N/A	67,2	67,0
EU27	64,4	65,0	67,2	N/A
Česko	32,1	36,3	41,1	40,2

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Dalším důvodem poměrně nízké ekonomické aktivity žen je kromě nízké míry zaměstnanosti žen i **nízká míra podnikání žen**. Ačkoliv počet podnikatelů dlouhodobě ubývá, tak mezi lety 2012 a 2015 došlo k nárůstu míry podnikání žen o 0,5 p.b., a to na 30,6 %.

Tabulka 7: Míra podnikání žen

	2012	2015	rozdíl
Počet podnikatelů EU27 – celkem	33 077 800	32 956 700	-121 100
Počet podnikatelů EU27 – muži (%)	69,0	68,1	-0,9 %
Počet podnikatelů EU27 – ženy (%)	31,0	31,9	0,9 %
Počet podnikatelů ČR - celkem	872 400	843 800	-28 600
Počet podnikatelů ČR – muži (%)	69,9	69,4	-0,5 %
Počet podnikatelů ČR – ženy (%)	30,1	30,6	0,5 %
Počet podnikatelů ČR – ženy	262 700	258 600	-4 100

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Péče o rodinu a domácnost byla v roce 2015 u žen třetím nejčastějším důvodem ekonomické neaktivity (po starobním a invalidním důchodu a studiu), když ekonomicky neaktivních bylo z tohoto důvodu celkem 392,9 tis. žen. Ze stejného důvodu bylo v roce 2015 ekonomicky neaktivních pouze 8,4 tis. mužů. Ženy tak nadále zůstávají primárními pečovatelkami o děti a domácnost. Při porovnání s rokem 2012 byla péče o děti u žen stále na 3. místě jako důvod jejich ekonomické neaktivity, došlo však k poklesu absolutního počtu pečujících žen, a zároveň zdvojnásobení absolutního počtu pečujících mužů.

Tabulka 8: Důvody ekonomické neaktivity v letech 2015

	Ekonomicky neaktivní	Důchodci (v %)	Studenti (v %)	Péče o děti (v %)	Péče (v tis.)
Ženy-2012	2 296 400	54,0	22,1	17,9	411 056
Ženy-2015	2 232 497	56,7	20,2	17,6	392 920
Muži-2012	1 411 300	58,3	35,0	0,3	4 234
Muži-2015	1 393 215	61,3	31,3	0,6	8 359

Zdroj: ČSÚ

Nedostatek cenově dostupných a kvalitních zařízení služeb péče o děti (zejména do 3 let) zůstává i nadále jednou z překážek vstupu žen na trh práce. K odstranění této bariéry (spolu s nedostatečným využíváním flexibilních pracovních úvazků) bylo formulováno i jedno ze Specifických doporučení Rady pro ČR na rok 2016. Počty odmítnutých žádostí o přijetí do mateřské školy se v posledních letech neustále zvyšovaly. Zatímco ve školním roce 2005/06 bylo neúspěšně vyřízeno 6 810 žádostí, ve školním roce 2012/13 pak 58 939 žádostí, tak v roce 2015/2016 již 61 928 žádostí.

Počet narozených dětí sice od roku 2010 klesá a projekce obyvatelstva ČR do roku 2065 počítá i v následujících letech s postupným poklesem počtu narozených dětí, kdy by v roce 2020 mělo dojít k poklesu počtu narozených dětí přibližně na úroveň roku 2005. Nicméně se zároveň zvyšuje poptávka po umístění dítěte do předškolních zařízení již před třetím rokem věku dítěte. I v následujících letech tedy lze předpokládat nedostatečnost kapacit zařízení péče o děti předškolního věku.

Jak již bylo uvedeno v kapitole k zaměstnanosti, **v rámci českého trhu práce přetrvává nízké využívání flexibilních forem práce**. Ve srovnání s EU27 ČR nadále ve využívání částečných pracovních úvazků výrazně zaostává. **Rozdíly jsou pak velmi markantní u žen**. Zatímco v EU-27 na částečný pracovní úvazek v roce 2015 pracovalo přibližně 31,7 % zaměstnaných žen a 8,3 % zaměstnaných mužů, v ČR je tento poměr 9,2 % u žen a 2,1 % u mužů. Zároveň platí, že ve využívání částečných úvazků nedochází k výraznějším změnám (mezi lety 2011 a 2015 vzrostl poměr osob zaměstnaných v ČR na částečný úvazek o 0,8 p.b. u žen a o 0,3 p.b. u mužů, přičemž maxima dosáhl v roce 2013). Z hlediska rovnosti žen a mužů na trhu práce je problémem skutečnost, že flexibilní pracovní úvazky jsou nabízeny častěji v méně kvalifikovaných odvětvích a na méně kvalifikovaných pozicích s nižším finančním ohodnocením.

Tabulka 9: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek (v % na celkové nezaměstnanosti)

	EU27 muži	ČR muži	EU27 ženy	ČR ženy
2011	7,4	1,8	31,1	8,4
2012	7,7	2,1	31,5	8,5
2013	8,1	2,4	32,0	10,0
2014	8,2	2,4	31,9	9,4
2015	8,3	2,1	31,7	9,2

Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování

Dlouhé výpadky v kariéře žen z důvodu potřeby zajištění péče o malé děti a nedostatečné nabídky těchto služeb vedou k jedněm z nejvyšších rozdílů mezi muži a ženami v mírách zaměstnanosti i nezaměstnanosti v neprospěch žen v rámci EU27 a promítají se rovněž do vysokých rozdílů v odměňování, které byly v roce 2014 v ČR jedny z nejvyšších z celé EU27 (rozdíl 22,5 % v ČR, přičemž průměr EU27 byl 16,9 %).

Tabulka 10: Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014
EU27	16,5	16,9	17,3	16,8	16,90
ČR	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5

Zdroj: Eurostat

Rozdíly v odměňování se projevují u žen nejenom v produktivním věku, ale mají také následně dopad na výši důchodů žen. V roce 2015 byla průměrná výše starobního důchodu pro muže 12 566 Kč a 10 316 pro ženy, tj. je u žen dosahuje výše důchodu 82,09 % důchodu mužů (přičemž oproti roku 2013 došlo k velmi mírnému snížení tohoto rozdílu, a to o 0,13 p.b.).

Na českém trhu práce i nadále přetrvává horizontální i vertikální segregace dle pohlaví (podle údajů z roku 2015). Vertikální segregace trhu práce na základě pohlaví je patrná jak v rámci státní správy (kde např. na úrovni ředitelů odborů jednotlivých ministerstev jsou ženy zastoupeny pouze 30 %, přestože tvoří většinu pracovníků ve státní správě), tak i v rámci soukromého sektoru (kde např. ženy tvoří jen 12,6 % z členů správních a dozorčích rad největších obchodních společností kótovaných na pražské burze). Horizontální segregace trhu práce na základě pohlaví je patrná zejména v zaměstnání v oblasti vzdělávání (kde je zaměstnáno 3,4 krát více žen než mužů), zdravotní a sociální péče (kde je zaměstnáno 4,0 krát více žen než mužů) či informační a komunikační činnosti (kde je zaměstnáno 2,9krát více mužů než žen).

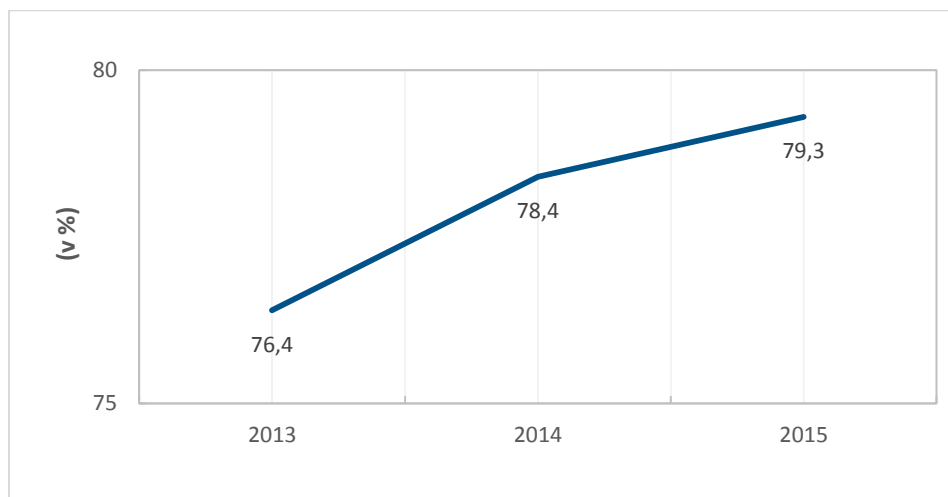
Adaptabilita pracovní síly a další vzdělávání

Pro současnou strukturu české ekonomiky a pracovní trh je charakteristický rozvoj průmyslové výroby. Jedná se především o činnosti s nízkou přidanou hodnotou a náročné na manuální, respektive méně kvalifikovanou práci. Česko se stalo v posledních letech velmi přitažlivou destinací pro lokalizaci výrobních závodů mnoha zahraničních společností. Hlavními motivacemi pro rozvoj již působících firem jsou především cena a kvalifikace pracovní síly a lokalizační faktory, především blízkost ekonomicky silného a strategicky významného Německa.

V současné globální ekonomice a v ekonomice dlouhodobě udržitelné a prosperující je však pro ekonomický úspěch nutné úsilí zaměřit jiným směrem, a to především na posílení inovačního potenciálu a konkurenceschopnosti. Stát by se měl snažit svými pobídkami přilákat nové investory a zaměstnavatele, kteří by zde spolu s výrobou lokalizovali také část své vědeckovýzkumné kapacity a případné výnosy/zisky investovali zpět do činnosti prováděné v ČR.

Produktivita práce na zaměstnanou osobu v Česku v rozmezí let 2013 až 2015 vzrostla o 2,9 p.b. ze 76,4 % na 79,3 % průměrné hodnoty EU-28 na konci tohoto období. Takto vysokých hodnot produktivity Česko dosud nikdy předtím nedosáhlo. Stále však zaostává daleko za nejnávštějšími státy EU, což je způsobeno zejména technologickou vybaveností jednotlivých provozů.

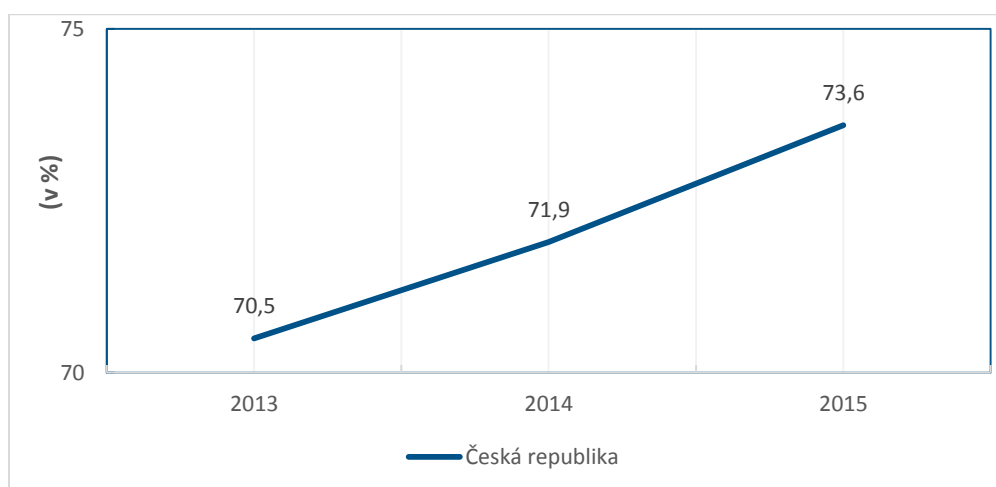
Graf 12: Nominální produktivita práce na zaměstnanou osobu v ČR (EU28=100)



Zdroj: ČSÚ

Produktivita práce na odpracovanou hodinu dosahovala v roce 2013 hodnoty 70,5 % průměru EU-28. Mezi roky 2013 až 2015 však došlo k přírůstku produktivity o 3,1 p.b. na 73,6 %. Oba ukazatele produktivity již dosáhly hodnot z doby před počátkem ekonomické krize a dá se předpokládat jejich kontinuální růst i v budoucnosti. Ukazatele produktivity jsou diskutabilními ukazateli. To, že se zaměstnanci českých firem nacházejí v hodnocení produktivity v žebříčku relativně nízko v porovnání s dalšími státy, se odvíjí od čtyř základních faktorů. Zaprvé výrobní závody a podniky zaujímají nízké postavení v rámci hierarchie globálních produkčních sítí. V Česku se vyrábějí hlavně jednoduché součástky a finální produkty pak vznikají někde jinde. Zadruhé chybí cílená a kontinuální podpora modernizace výrobního zařízení. Podpora by měla klást důraz na inovace a moderní technologie, jenž by umožnily podnikům zlepšit pozici na trhu. Zatřetí se nízký inovační potenciál podniků odvíjí také od nízkého kurzu koruny ve vztahu k euru. České podniky jsou atraktivními dodavateli základních komponent, nikoliv finálních, technologicky náročných produktů. V případě zvýšení kurzu koruny vůči euru by tato finanční atraktivita vymizela a podniky by se musely snažit zaujmout vyšší přidanou hodnotou, a tedy inovačnětechnologickou změnou své produkce. Začtvrté je produktivita práce také ovlivněna nízkou hodnotou nominálních mezd, která následně ovlivňuje výpočet produktivity.

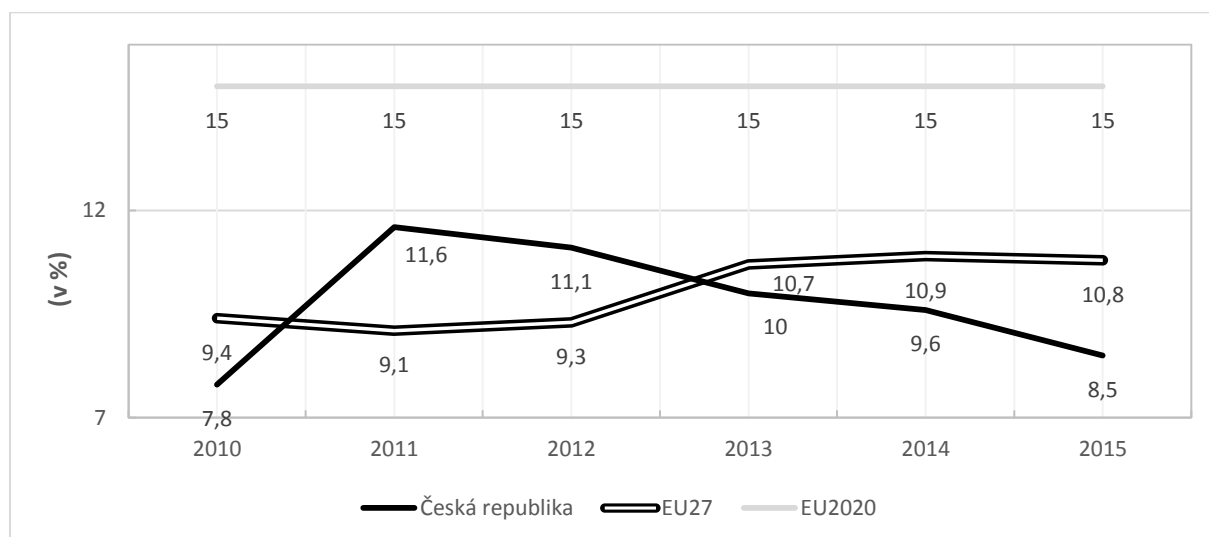
Graf 13: Nominální produktivita práce na odpracovanou hodinu v ČR (EU28=100)



Zdroj: ČSÚ

Od roku 2013 došlo k postupnému poklesu podílu osob v produktivním věku účastnících se školení nebo kurzu z 10 % podílu na 8,5 % podíl v roce 2015. V porovnání s průměrnou hodnotou za státy EU28 zaostáváme o 2,3 p.b., přičemž současný podíl je hluboko pod 15 % podílem stanoveným v rámci Strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy pro rok 2020. Další vzdělávání a zvyšování kvalifikace má již v současnosti velmi významnou roli pro zvyšování kvality lidského kapitálu zaměstnanců. Samotná motivace ke vzdělávání představuje komplexní a mnohvrstevný prostor propojující bezpočet vnějších i vnitřních motivů a životních zkušeností. Faktorů, které mohou podněcovat potřebu aktualizovat své dovednosti je celá řada, ty které nejvíce ovlivnily obyvatele ČR, uvádí Adult Educational Survey a patří mezi ně rodinné povinnosti, přesvědčení, že aktuální vzdělávání (či nevzdělávání) je dostačující a přiměřené aktuálním potřebám, povaha výdělečné činnosti, kterou jedinec vykonává a dále situace na trhu práce. Dalším faktorem poklesu podílu pracovníků, kteří se zúčastnili kurzu nebo školení, může být jev, který působí paradoxně obousměrně, a tím je zvyšování výroby po krizi a potřeba znát nové technologie. Zejména pak do budoucna, může mít vliv na participaci pracovníků na školení snížení alokace finanční podpory v rámci evropských strukturálních fondů na školení a kurzy. Dalším důvodem je absence povědomí některých zaměstnavatelů o významnosti školení a kurzu jako faktoru konkurenceschopnosti celé společnosti jako celku.

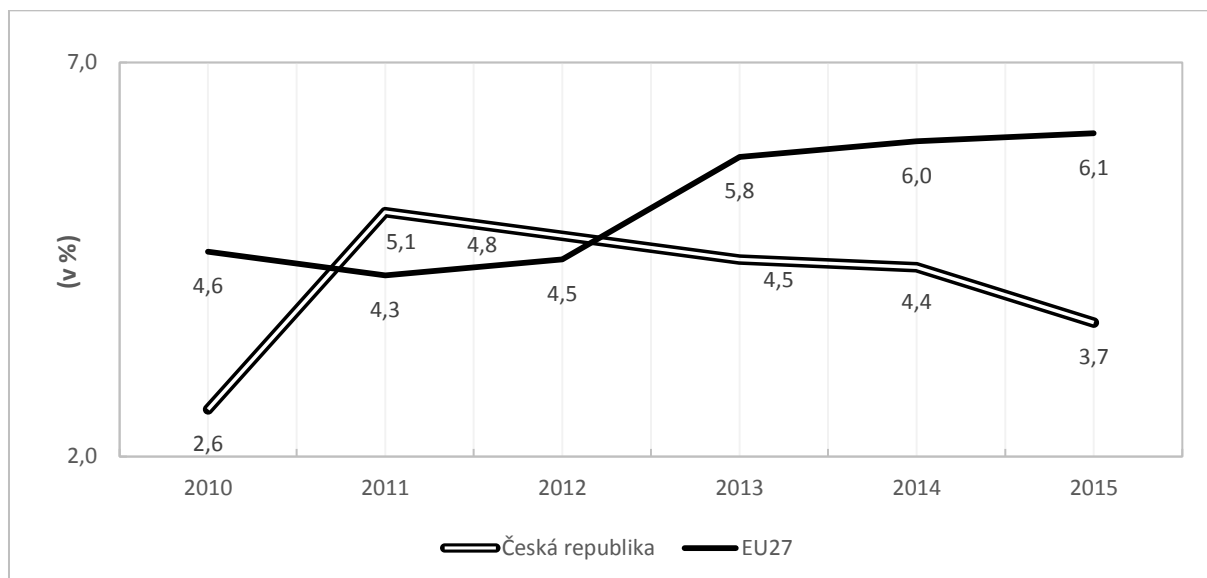
Graf 14: Celoživotní vzdělávání, věková skupina 25 – 64 let (% dospělých, kteří se zúčastnili školení nebo kurzu)



Zdroj: Eurostat

V Česku rovněž klesá podíl pracovníků ve věkové skupině 55-64 let účastnících se celoživotního vzdělávání, přičemž v roce 2015 činil pouze 3,7 %. V období let 2013 až 2015 došlo k poklesu podílu o 1,8 p.b. Zároveň Česko zaostává za průměrnými hodnotami za EU-27.

Graf 15: Celoživotní vzdělávání, věková skupina 55 – 64 let (% dospělých, kteří se zúčastnili školení nebo kurzu)



Zdroj: Eurostat

I přes růst celkové vzdělanosti české populace, je podíl vysokoškoláků stále nízký v porovnání se staršími členskými státy EU. Existují stále diametrální rozdíly v rozložení vysokoškoláků podle věkových skupin. Roste počet vysokoškolských absolventů v mladším věku a dá se předpokládat jejich růst i v budoucnu. U starších ročníků Čechů převládají absolventi středních průmyslových škol (SPŠ), kteří svou kvalitou odpovídají kvalitě současným bakalářským oborům. V současné době však kvalita SPŠ klesá spolu se zvýšením počtu studentů gymnázií a s tím spojeným snížením kvality vzdělání na SPŠ.

Současný stav dalšího vzdělávání v Česku a adaptability pracovní síly se odvíjí od podmínek a požadavků pracovního trhu. Z aktuální evidence úřadu práce z roku 2015 vyplývá, že firmy stále shánějí převážně zaměstnance na špatně placené pozice. Nejvíce pracovních míst je zaměstnavateli nabízeno pro pomocné pracovníky v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech. Jedná se tedy o profese, kde se nepředpokládá nutnost dalšího vzdělávání. Nejžádanějšími zaměstnanci jsou pomocní pracovníci ve výrobě s průměrnou nabízenou mzdou ve výši cca 13 tisíc korun hrubého. Následují je montážní dělníci, řidiči a pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy, kde se uvažovaná mzda pohybuje často i pod hranicí 10 tisíc korun a přibližuje se tak hranici minimální mzdy. Ukazuje se tedy, že další vzdělávání zaměstnanců je pouze podmožinou v systému jednotlivých firemních strategií a firemních kultur, které se liší celkovým přístupem k zaměstnancům, vytvářením podmínek pro zaměstnávání, korporátní kulturou, lokalizací vědeckovýzkumných oddělení apod.

Řada ukazatelů naznačuje, že mzdové rozdíly mezi profesemi i jednotlivými zaměstnanci jsou vysoké. Mediánový plat je stále na velmi špatné úrovni a více než 17 % zaměstnanců pobírá mzdu nižší než dvě třetiny jeho úrovně. Více než 100 000 lidí pobírá minimální mzdu, jež je pod úrovní hranice chudoby (hranice chudoby byla v roce 2015 cca 9650 Kč a minimální mzda byla 9200 Kč). Rozdíly ve výši mezd však mohou způsobit demotivaci zaměstnanců i nezaměstnaných lidí, projevující se nižší motivací k účasti na profesním vzdělání a k vyšším pracovním výkonům na pracovišti. Z tohoto hlediska lze pozitivně hodnotit zvýšení minimální mzdy od ledna 2017 na 11 000 Kč.

Růst ekonomiky a poptávka po pracovní síle způsobily v současnosti její faktický nedostatek a určitou bariéru rozvoje v mnohých firmách. Na druhou stranu, má nedostatek pracovní síly pozitivní dopady na lepší postavení potenciálních zaměstnanců na trhu práce a jejich vyjednávací pozici. Dochází ke zvyšování významů odborových organizací, postupnému navyšování mezd pracovníků, avšak prozatím pouze v některých oborech, kde je akutní nedostatek pracovní síly, popř. silné odborové zastoupení. Růst mezd ve veřejném sektoru je v současné době vyšší než v soukromém sektoru.

Mnozí zaměstnavatelé také rozšiřují své programy mimomzdových bonusů, kterými se snaží přilákat nové a udržet dosavadní zaměstnance.

V oblasti rozvoje systému dalšího vzdělávání dosud nebylo dosaženo uspokojivého vývoje a přes snahu budování jednotlivých prvků v rámci OPZ (kariérové poradenství, předvídání kvalifikačních potřeb, digitální gramotnost, mistrovská zkouška) zůstává hlavním problémem nedostatečné strategické a koncepční uchopení systému dalšího vzdělávání jako celku, udržitelné zajištění systému spolufinancování systému dalšího vzdělávání a jeho prvků (např. údržba NSK a NSP) i kontinuálně aktualizovaných informací pro veřejnost. To je způsobeno přetrvávající rozmělněnou zodpovědností mezi rezorty práce a školství a řešením převážně parciálních aktivit, které lze financovat z prostředků OPZ.

Služby zaměstnanosti

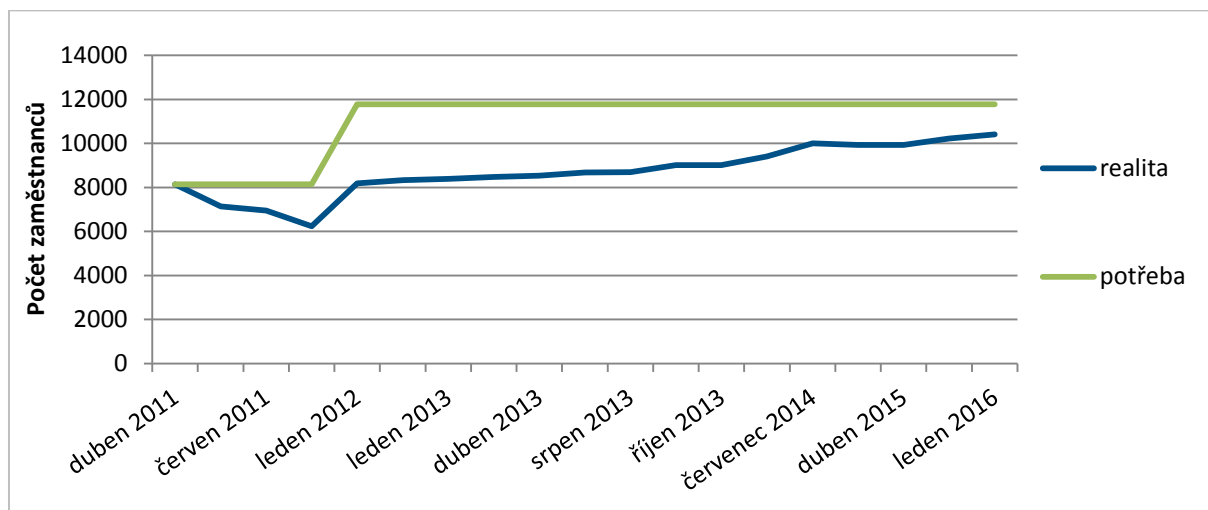
Služby zaměstnanosti jsou v ČR zajišťovány prostřednictvím činnosti Úřadu práce ČR (ÚP ČR). ÚP ČR jako centralizovaná instituce funguje od roku 2011 a tvoří jej generální ředitelství, 14 krajských poboček a k nim příslušná kontaktní pracoviště. V rámci služeb zaměstnanosti podporuje ÚP ČR zaměstnávání uchazečů o zaměstnání prostřednictvím poskytování poradenství a dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (zajišťují především krajské pobočky), zprostředkování zaměstnání (zajišťují zejména kontaktní pracoviště). Kromě oblasti zaměstnanosti zajišťuje ÚP ČR služby v oblastech nepojistných sociálních dávek (NSD), dávek pěstounské péče a od začátku roku 2015 také inspekci poskytování sociálně – právní ochrany dětí.

Od vzniku ÚP ČR postupně dochází k nárůstu počtu pracovníků služeb zaměstnanosti (vyjma období roku 2011), jak ukazuje následující graf. V roce 2011 byly plošně sníženy počty pracovníků poradenských služeb na kontaktních pracovištích. Počet zaměstnanců ÚP ČR se od konce roku 2011 zvýšil z 6 237 na 10 408 zaměstnanců v lednu 2016. Nárůst pracovníků v lednu 2012 byl způsoben převzetím agend nepojistných sociálních dávek a převodem zaměstnanců z obcí v rozsahu 1 953 systemizovaných míst. I tak fakticky došlo k poklesu počtu pracovníků, protože tyto agendy byly na obcích zajišťovány prostřednictvím 3 642 systemizovaných míst. V dalších letech tak následoval nárůst zaměstnanců, který směřoval právě do posílení oblasti nepojistných sociálních dávek, neboť po převzetí této agendy od místních samospráv nebylo personální zajištění dostatečné. Ve druhé polovině roku 2013 proto narostl počet zaměstnanců o 700 míst a následně mezi lety 2014-2015 došlo k nárůstu počtu zaměstnanců ÚP ČR o 900 osob. Přestože se situace každým rokem zlepšuje, stále není dosažena hodnota optimálního počtu zaměstnanců potřebného pro zpracování všech agend (znázorněno zelenou křivkou).

Hodnota optimálního počtu zaměstnanců je převzata ze Zprávy o činnosti ÚP ČR za rok 2015 a vychází z původního počtu 8136 systemizovaných míst (SM) před dubnem 2011, kdy s připočtením agendy hmotné nouze převzaté z obcí za 3 642 pracovníků odpovídá potřebě cca 11 778 SM pro

zpracování všech agend. Současný počet SM je tak o 11,63 % nižší, než takto stanovený optimální stav.

Graf 16: Vývoj počtu zaměstnanců ÚP ČR (na systemizovaných místech) v letech 2011 - 2016

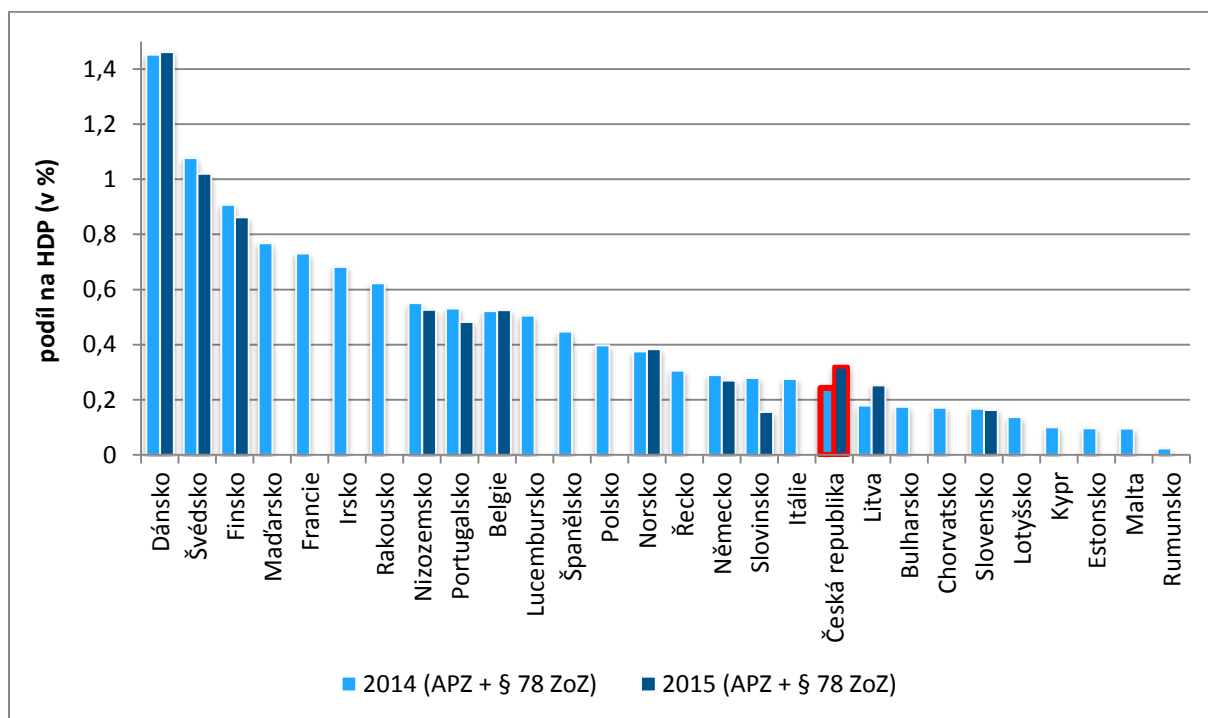


Zdroj: Zpráva o činnosti ÚP ČR za rok 2015

Aktivní politika zaměstnanosti

V roce 2015 činily výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti 0,22 % HDP Česka (9,733 mld. Kč). Česko přitom zaostává ve výdajích na Aktivní politiku zaměstnanosti hluboko pod průměrem EU-28, jak ukazuje graf níže. Vzhledem k současné nízké míře nezaměstnanosti v ČR však nelze podíl APZ na HDP považovat za průkazný indikátor nízkých výdajů na APZ.

Graf 17: Podíl výdajů na opatření aktivní politiky zaměstnanosti na HDP (v %) v letech 2014 a 2015 v mezinárodním srovnání



Zdroj: EUROSTAT

Pozn.: V grafu je znázorněno srovnání mezi zeměmi EU v rámci ukazatele „Public expenditure on labour market policies – LMP measures“, který ve smyslu členění MPSV zahrnuje 1) výdaje na Aktivní politiku zaměstnanosti a 2) výdaje na Podporu zaměstnávání OZP - příspěvek dle §78 ZoZ.

Pro některé státy nejsou údaje k roku 2015 v databázi EUROSTAT dostupné. Pro lepší vypovídající schopnost byly přidány hodnoty i k roku 2014.

Mezi lety 2013 a 2015 přitom vzrostly výdaje na APZ více než dvakrát (resp. zvýšily se o 127 %) a zároveň se výrazně zvýšil podíl výdajů APZ financovaných z ESF, a to o 18 p. b. (prostředky ESF tvořily v roce 2013 75 % výdajů na APZ, v roce 2015 již 93 %).

Tabulka 11: Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 2013 – 2015

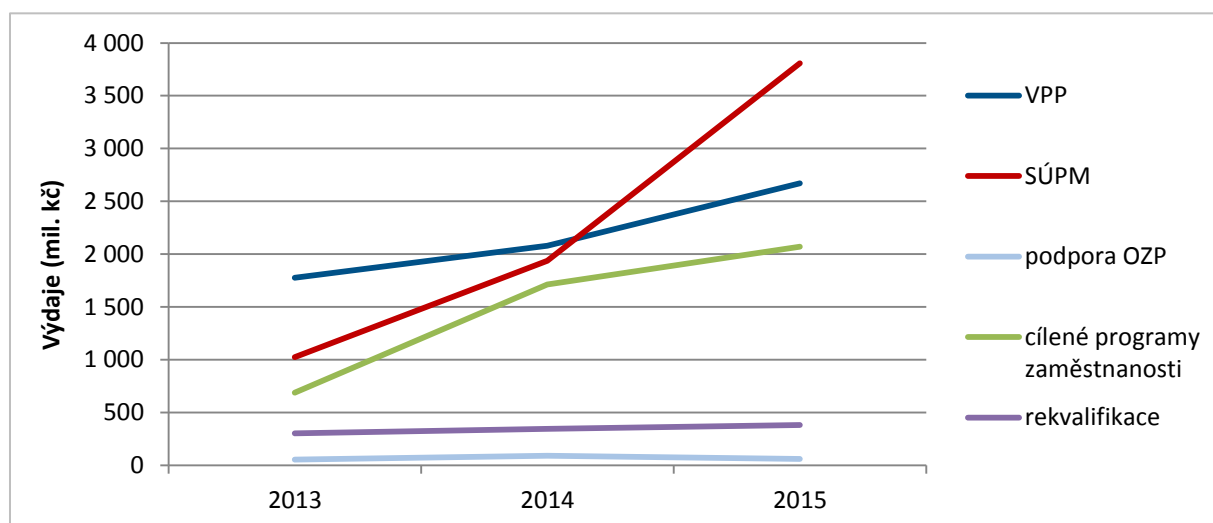
	2013		2014		2015		Index 2015-2013
	(v tis. Kč)	podíl na HDP (v %)	(v tis. Kč)	podíl na HDP (v %)	(v tis. Kč)	podíl na HDP (v %)	
APZ	4 285 714	0,11	6 426 949	0,15	9 732 826	0,22	227
z toho ESF	3 232 952	0,08	5 755 199	0,13	9 022 131	0,20	279
podíl ESF	75 %		90 %		93 %		-

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013, 2014, 2015 (MPSV)

Průměrné náklady na jednoho uchazeče APZ, vyjádřené jako poměr výdajů na APZ a počtu osob zařazených na nástroje APZ, vzrostly od roku 2013 o 60 %, tj. zvýšily se ze 47,6 tis. Kč (2013) na 76,1 tis. Kč (2015). Tyto údaje odrážejí mj. skladbu využívaných nástrojů či míru využívání jednotlivých nástrojů (vzhledem k jejich rozdílné nákladnosti).

Z hlediska jednotlivých forem APZ bylo v roce 2015 oproti předchozím letům investováno více prostředků do nástroje společensky účelných pracovních míst (3,8 mld. Kč), než na podporu veřejně prospěšných prací (2,67 mld. Kč). Dlouhodobě až do roku 2014 však směřovala větší část výdajů právě do VPP. Výše výdajů do SÚPM se oproti roku 2014 zvýšila dvojnásobně, od roku 2013 pak 3,7 krát. Od roku 2013 došlo také k trojnásobnému zvýšení investic do cílených programů zaměstnanosti, které v roce 2015 činily 2 mld. Kč. Oproti tomu podpora chráněných pracovních míst (pro OZP) se dlouhodobě snižuje, v roce 2015 činila 60,5 mil. Kč.

Graf 18: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ v letech 2013 - 2015



Zdroj: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

V roce 2015 bylo nástroji APZ podpořeno 31,8 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, kteří prošli evidencí na ÚP ČR v roce 2015, což představuje nárůst oproti roku 2013 o 21 %. Tento rozdíl je třeba vnímat v souvislosti s meziročním snižováním počtu uchazečů o zaměstnání.

Poradenské činnosti jsou zabezpečovány speciálními poradci ÚP ČR působícími v rámci Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání (IPS). Poradenství je zaměřeno především na individuální poradenství klientům a dále na skupinové poradenské aktivity. Mezi lety 2013 a 2015 lze přitom sledovat výrazný (až několikanásobný) nárůst počtu osob, kterým bylo poskytnuto poradenství, a to jak v rámci skupinových akcí, tak v rámci přímého individuálního poradenství, jak ukazuje tabulka níže. Jedním z důvodů výrazného nárůstu poskytnutých poradenských služeb mezi lety 2013 a 2015 může být skutečnost, že v roce 2013 probíhala značná část poradenských aktivit, zaměřených zejména na obtížné umístitelné skupiny, v rámci projektů OP LZZ.

Na počátku roku 2017 byl zahájen projekt Podpora informačních a poradenských středisek ÚP ČR (reg. č. CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0004218), jeho hlavním cílem je dobudování sítě 90 plně funkčních IPS do konce roku 2017.

Tabulka 12: Poradenské služby poskytnuté IPS ÚP ČR v letech 2013 a 2015

Typ poradenství zajišťovaný IPS	Počet podpořených (2013)	Počet podpořených (2015)
Individuální poradenství	14 055	147 106
Skupinové poradenství	53 987 (2 740 akcí)	124 667 (7 411 akcí)
Job Cluby	1 688 (174 programů)	3 292 (345 programů)

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013 (MPSV), Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015 (MPSV)

Jak vyplývá z rozhovorů s pracovníky ÚP ČR, ani do současné doby nedošlo k podstatnému zlepšení koordinace realizace politiky zaměstnanosti s aktéry na trhu práce. Zlepšení situace se očekává právě díky realizaci projektů OPZ. Ve většině regionů ČR se postupně zlepšuje koordinace práce krajských reprezentací s krajskými pobočkami ÚP ČR při stanovení regionálních cílů politiky zaměstnanosti.

Zapojení dalších aktérů na trhu práce do realizace politiky zaměstnanosti na úrovni regionů bude podpořeno z projektů paktů zaměstnanosti (výzva 055), a lze očekávat, že rozvoj spolupráce krajských poboček ÚP ČR s dalšími regionálními aktéry trhu práce bude trvalejší.

I nadále existuje problém přenesení zodpovědnosti za APZ na krajské pobočky ÚP ČR, kdy kontaktní pracoviště nejsou do procesu plně zapojena a zabývají se pouze okrajově poradenstvím v rámci zprostředkování. Rovněž je nutné upozornit na to, že pracovníci na kontaktních pracovištích ÚP ČR jsou zahlceni administrativními povinnostmi a na skutečnou práci s klienty pak již mají nedostatek kapacit.

V roce 2016 byl zahájen projekt ÚP ČR Efektivní služby zaměstnanosti, který by do roku 2020 měl zefektivnit poskytované služby ÚP ČR formou zajištění kvalitního zázemí a podmínek zaměstnancům ÚP ČR prostřednictvím materiálně-technického vybavení, školení, informovanosti o aktivitách v rámci ÚP ČR i regionu, prohlubování síťování s lokálními partnery a také zkvalitnění a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům a pracovníkům ÚP ČR. (reg. č.: CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0000056).

Struktura a rozsah statistických informací o trhu práce a aktivní politice zaměstnanosti jsou stále nedostatečné. Přetrvává problém schopnosti MPSV hodnocení účinnosti a efektivnosti realizace opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Tuto situaci by měl zlepšit projekt VÚPSV, zahájený v roce 2017, který je zaměřen na vyhodnocení efektivity veřejných služeb zaměstnanosti (VSZ), tj. zprostředkování, poradenství a jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to jak se zaměřením na hodnocení dopadů APZ na zaměstnanost a zaměstnatelnost účastníků daných opatření a nástrojů, tak také prostřednictvím hodnocení faktorů majících vliv na sledované dopady APZ. Výsledkem procesu evaluace APZ budou doporučení pro VSZ směřující ke zvýšení efektivnosti realizace APZ (reg.č: CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_122/0006089).

Ve většině regionů ČR se postupně zlepšuje koordinace práce krajských reprezentací s krajskými pobočkami ÚP ČR při stanovení regionálních cílů politika zaměstnanosti. V roce 2016 byl zahájen projekt ÚP ČR Efektivní služby zaměstnanosti, který by do roku 2020 měl zefektivnit poskytované služby ÚP ČR formou zajištění kvalitního zázemí a podmínek zaměstnancům ÚP ČR prostřednictvím materiálně-technického vybavení, školení, informovanosti o aktivitách v rámci ÚP ČR i regionu, prohlubování síťování s lokálními partnery a také zkvalitnění a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům a pracovníkům ÚP ČR. (reg. č.: CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0000056).

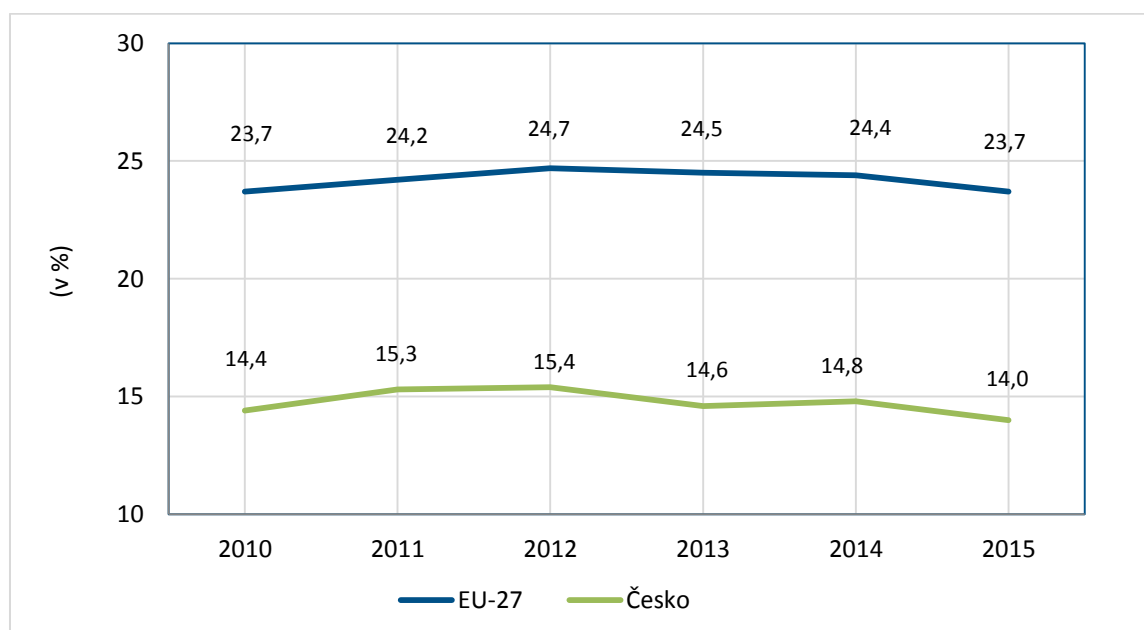
Jedním z evropských nástrojů na podporu zaměstnanosti je síť EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. V současnosti působí v ČR v rámci služeb zaměstnanosti celkem 27 EURES poradců zajišťujících služby v oblasti mezinárodní mobility v rámci členských států EU, EHP a Švýcarska. V roce 2015 byly služby sítě EURES v ČR spolufinancovány z ESF v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR prostřednictvím projektu "Evropské služby zaměstnanosti ČR" (reg. č.: CZ.1.04/2.2.00/11.00026). V období 1. 2. 2016 – 30. 9. 2020 jsou služby sítě EURES v ČR spolufinancovány v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR prostřednictvím projektu „Evropské služby zaměstnanosti ČR II“ (reg. č. CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0000054).

Sociální začleňování

Problémy a jejich příčiny se spolu s externími faktory podle zatím provedených rozhovorů a následujících statistických zjištění změnily, oproti zjištění z roku 2013, ze kterého pochází většina statistik zahrnutých v programovém dokumentu k OPZ, resp. 2015, kdy byl programový dokument k OPZ vytvářen, jen velmi mírně.

Stejně jako v r. 2013, byl v ČR podíl populace ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením i v roce 2015 jeden z nejnižších ze všech zemí EU. Oproti roku 2013 došlo k mírnému snížení souhrnného indikátoru o 0,6 %. Jasný trend ve vývoji ukazatele však zatím není patrný v případě EU-27 ani Česka.

Graf 19: Vývoj podílu populace ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením v letech 2010-2015



Zdroj: Eurostat

Výše zmíněný souhrnný indikátor podílu populace ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením vychází ze 3 složek – míra materiální deprivace, podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou a míra ohrožení chudobou. Pouze u indikátoru míry ohrožení chudobou došlo k nárůstu o 1,1 %, ze zbylých indikátorů došlo k poklesu o 1,0 % (míra materiální deprivace) a o 0,1 % (podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou).

Situace v ČR je v evropském srovnání stále dobrá, navíc se, stejně jako v celé EU, již od r. 2012 dále mírně zlepšuje.

Tabulka 13: Srovnání ukazatelů míra materiální deprivace, podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou, míra ohrožení chudobou v Česku a populace ohrožená chudobou nebo sociálním vyloučením v Česku v letech 2013-2015

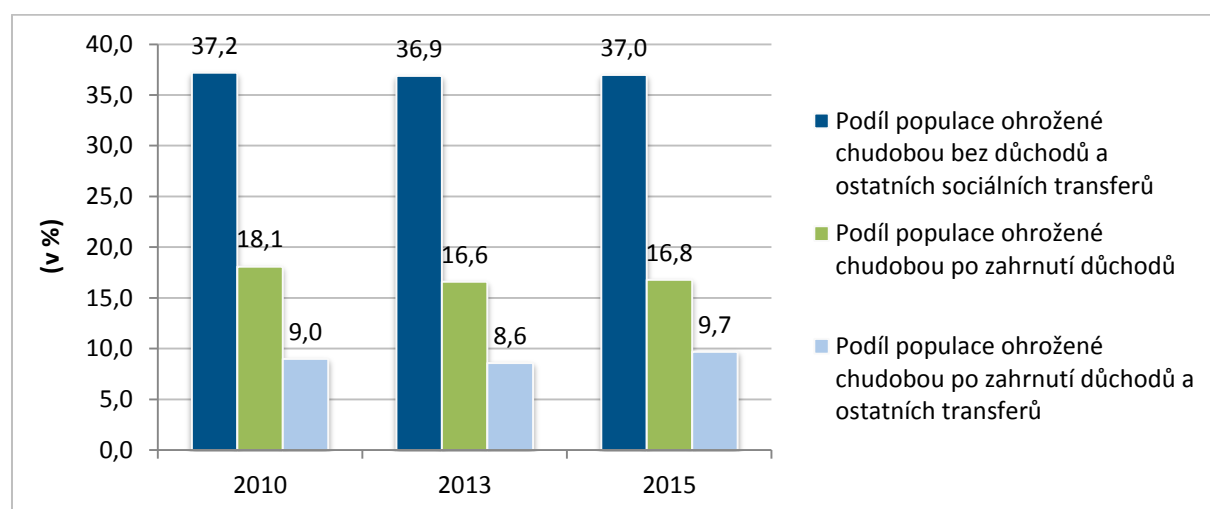
	2013 (v %)	2014 (v %)	2015 (v %)
míra materiální deprivace v Česku	6,6	6,7	5,6
podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou v Česku	6,9	7,6	6,8
míra ohrožení chudobou v Česku	8,6	9,7	9,7

populace ohrožená chudobou nebo sociálním vyloučením v Česku	14,6	14,8	14,0
---	------	------	------

Zdroj: Eurostat

Pro relativně nízký podíl populace ohrožené chudobou jsou jedním z významných faktorů sociální transfery spolu s důchody, které jsou v Česku dlouhodobě velmi efektivní, což ukazuje graf níže. Nicméně efektivita sociálních transferů se od roku 2010 v podstatě nemění, přestože ve srovnání s rokem 2013 došlo k mírnému zhoršení výsledků. Bez důchodů a ostatních sociálních transferů by bylo k roku 2015 v ČR pod hranicí ohrožení chudobou 37 % z celkové populace (16,8 % po zahrnutí důchodů, 9,7 % po zahrnutí ostatních sociálních transferů), což je o 0,4 % více než v roce 2013.

Graf 20: Vývoj podílu populace ohrožené chudobou s ohledem na sociální transfery v letech 2010-2015

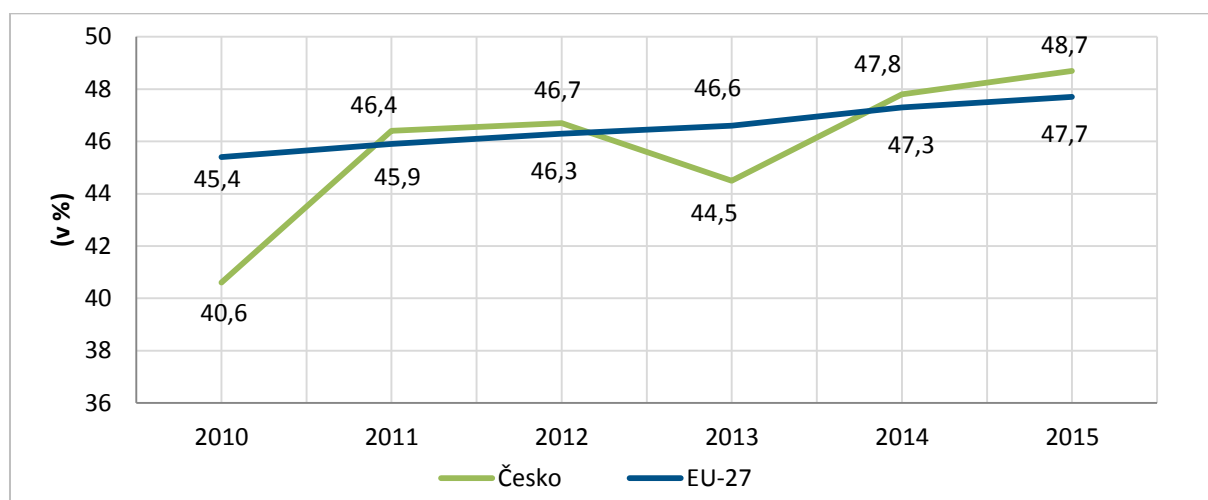


Zdroj: Eurostat

Lze obecně říct, že efektivnost transferů je vysoká u seniorů nad 65 let, což je způsobeno vysoce redistributivním nastavením důchodových dávek, a u domácností s pracujícími osobami. Riziko chudoby v roce 2013 bylo v domácnostech s pracujícími osobami 4,0 % a v domácnostech důchodců 6,1 %. Ve srovnání s rokem 2013 došlo v roce 2015 k nárůstu ohrožení chudobou v domácnostech důchodců o 1,3 %, míra ohrožení chudobou pak zůstala stejná (4,0 %) v domácnostech pracujících.

Chudoba a sociální vyloučení mají velmi úzkou souvislost s nezaměstnaností, a to zejména dlouhodobou. V roce 2015 došlo v Česku k dalšímu zvýšení (o 4,2 %) podílu nepracujících osob ohrožených chudobou a dlouhodobě se blíží až polovině všech nepracujících osob. Trend narůstajícího podílu chudobou ohrožených nepracujících je patrný nejen v Česku, ale i v EU (viz graf níže).

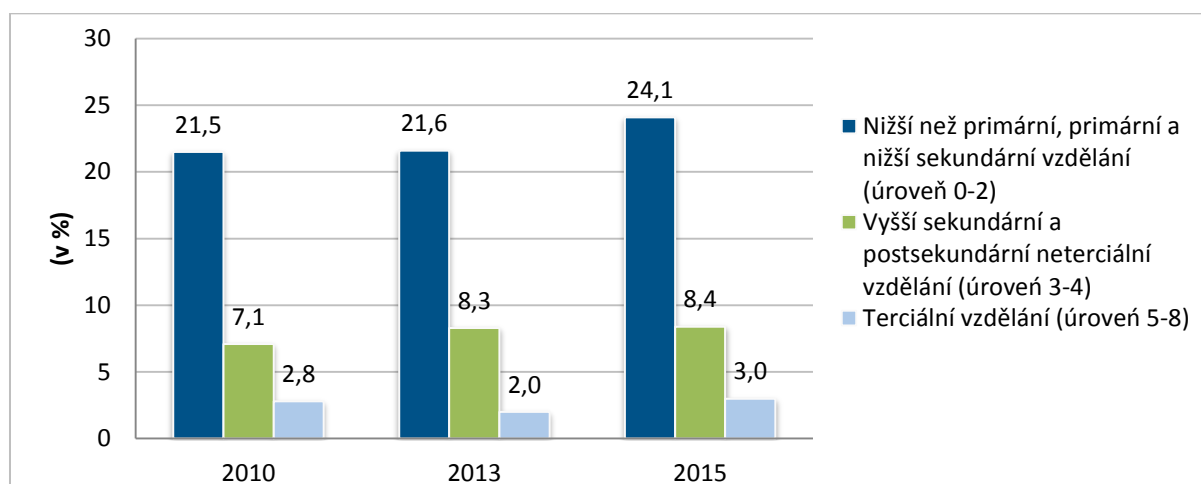
Graf 21: Vývoj podílu nezaměstnaných osob ohrožených chudobou v letech 2010-2015



Zdroj: Eurostat

Velký podíl uchazečů zaměstnání při současné nízké míře nezaměstnanosti tvoří dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaní opakovaně (blíže viz kapitola Zaměstnanost a trh práce, výše). I v současnosti lze říct, že ekonomická neaktivita jednoznačně přispívá k nárůstu materiální a sociální deprivace osob a ke zvýšení rizika jejich sociálního vyloučení; dlouhodobá nebo opakovaná nezaměstnanost ztěžuje možnost participace na sociálních vztazích, může vést k sociální izolaci, vyloučení ze sociálních vztahů, ztrátě podpory komunity a tím i k nedostatku příležitostí pro vzdělání a zaměstnání. Mezi nejvíce ohrožené z pohledu trhu práce, a tím vystavené vyššímu riziku sociálního vyloučení, patří dlouhodobě osoby s nízkou kvalifikací, osoby starší 55 let, osoby se zdravotním postižením a matky s malými dětmi. Zároveň se u osob „vzdálených“ trhu práce zvyšuje podstatně riziko závislosti na sociálních transferech. Postavení cílové skupiny osob na trhu práce dále komplikuje diskriminace, zaměstnavatelé dostatečně nezajišťují rovné zacházení se zaměstnanci i zájemci o práci, osoby ohrožené sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučené dostatečně neznají svá práva a povinnosti. Nezaměstnanost je proto, i přes svůj pozitivní vývoj, stále jednou z hlavních priorit OPZ, zejména pak, že uchazeči nyní registrovaní na Úřadech práce jsou často hůře uplatnitelní. Podpora podnikatelských dovedností obsahuje významný potenciál multiplikační tvorby dalších pracovních míst v nově vzniklých (mikro)podnicích, na která budou moci být umístěni uchazeči o zaměstnání. Vývoj sociálního podnikání lze označit za pozitivní, v nejbližší době by měl být přijat zákon o sociálním podnikání a na jeho základě pak vytvořen i registr sociálních podniků. V současném programovém období je dále podporováno základní sociálních podniků, v současném období je ale také potřeba dále rozvíjet a obnovovat podniky stávající.

Graf 22: Podíl obyvatelstva ohrožených chudobou v letech 2010-2015



Zdroj: Eurostat

I v současnosti jsou chudobou více ohroženy některé specifické skupiny obyvatel, např. u nezaměstnaných, lidí s nižším vzděláním, v neúplných rodinách a vícečetných rodinách. Míra ohrožení chudobou je podle dat z Eurostat u lidí s nižším vzděláním přibližně třikrát vyšší než u osob s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním a až osmkrát vyšší než u osob s terciálním vzděláním. Další podstatnou skupinu významně ohroženou chudobou a sociálním vyloučením představují děti a rodiny s dětmi. Data z Eurostat ukazují, že mezi domácnostmi s dětmi byly v roce 2015 (stejně jako v r. 2013) chudobou nejvíce ohroženy neúplné rodiny, při čemž riziko chudoby činilo 34,4 %, což představuje 6,6% nárůst oproti r. 2013, a domácnosti se dvěma dospělými a třemi a více dětmi, kde riziko chudoby dosahovalo 25,1 %, tedy o 11,3% více než v r. 2013). To představuje neuspokojivý stav, kdy děti jsou v ČR pro rodiny z hlediska příjmové a materiální deprivace rizikem. Tento problém je aktivně řešen v OPZ, zejména v PO2, IP 1, nicméně zatím nebyly identifikovány konkrétní výsledky.

V programovém dokumentu identifikované problémy provázanosti služeb zaměstnanosti a sociálních služeb, a omezené nabídky sociálních a zdravotních služeb i dalších navazujících služeb jsou stále aktuální. I přes snahu o zlepšení přetrvává dle dosavadních výsledků terénního šetření nízká nabídka komunitních, terénních a ambulantních (popřípadě kvalitních pobytových) služeb poskytovaných v přirozeném prostředí osob a reagujících na jejich aktuální potřeby, která byla identifikována v rámci původní analýzy OPZ. Uvedené problémy jsou řešeny v programovém dokumentu OPZ, zejména pak IP 2.2, nicméně vzhledem k ranému stádiu realizace operačního programu nejsou zatím identifikovány žádné výsledky.

Dalším problémem identifikovaných v rámci analýzy OPZ je nedostupnost adekvátního bydlení pro sociálně vyloučené osoby nebo osoby ohrožené sociálním vyloučením, zejména pro bezdomovce, mladé osoby vycházející z institucionální péče, osoby předlužené bez trvalého příjmu a finančních rezerv nebo specificky pro příslušníky romské menšiny. Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR² ukazuje, že stále více osob je vytlačováno do podstandardních forem ubytování, specificky do segregovaných ubytoven. S tím souvisí rostoucí migrace z důvodu ztráty bydlení, a to včetně migrace cyklické a migrace do strukturálně méně rozvinutých regionů. Většinu těchto osob je uzavřen volný trh s byty (včetně podnájemního ubytování), a to nejen z ekonomických důvodů, ale také z důvodů

² GAC spol. s r.o.: Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR. Praha, 2015.

diskriminace. S tím souvisí mezi lety 2008 a 2014 zaznamenaný enormní nárůst lidí žijících na ubytovnách – z 11 027 na 28 600 v r. 2014.

Jednou z nezaměstnaností a chudobou nejvíce ohrožených skupin jsou vyloučené osoby nebo osoby ohrožené sociálním vyloučením, mezi které patří významnou měrou rovněž příslušníci romské menšiny, a to zejména ti, kteří žijí v sociálně vyloučených lokalitách. V roce 2006 bylo v ČR identifikováno přes tři sta sociálně vyloučených lokalit ve 167 obcích. Tento počet ve srovnání s rokem 2014 téměř dvojnásobně vzrostl na 606 v celkem 297 obcích. Odhadovaný počet obyvatel těchto sociálně vyloučených je 95 000 – 115 000. Oproti roku 2006 se o 7 % snížil podíl sociálně vyloučených lokalit, kde zastoupení romských obyvatel je více než poloviční (25 %). Lidé žijící ve vyloučených lokalitách jsou v drtivé většině nezaměstnaní, často mají nízkou úroveň vzdělání a žádnou či minimální kvalifikaci. Navíc je zde, zejména v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti největší rozdíl mezi poptávkou po pracovních místech a jejich nabídkou v segmentu nízkokvalifikovaných sil. V červnu 2014 připadalo v obcích se sociálně vyloučenými lokalitami v průměru 23,15 uchazečů na jedno pracovní místo, což odpovídá zhruba dvojnásobku celostátního průměru.

Tabulka 14: Vybrané ukazatele sociálně vyloučených lokalit v letech 2006 a 2014

	2006	2014
Počet sociálně vyloučených lokalit	310	606
Počet obyvatel žijících v sociálně vyloučených lokalitách	60 000 - 80 000	95 000 - 115 000
Průměrný počet obyvatel jedné lokality	271	188
Podíl lokalit s více než 50% podílem romské populace	82%	75%

Zdroj: GAC spol. s r.o.: Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR. Praha, 2015.

V sociálně vyloučených lokalitách dlouhodobě eskalují problémy týkající se zejména romské menšiny, která má dlouhodobě problém se zapojením se na trh práce a do běžného života. Problémy této menšiny jsou monitorovány různými úrovněmi státní správy i nestátními neziskovými organizacemi. Řešení těchto problémů je cílem i OPZ, zejména IP1, nicméně vzhledem k nízkému stádiu implementace programu dosud nejsou patrné.

Služby pro sociální začleňování

V rámci programového dokumentu OPZ byly identifikovány následující problémy související se službami pro sociální začleňování: nedostatečná kvalita, efektivita, udržitelnost a dostupnost sociálních služeb; nízká dostupnost komunitních sociálních služeb a zdravotních služeb v některých regionech; existence nerovností v přístupu ke zdravotním službám.

Problémem systému sociálních služeb jsou, kromě nedostatečné komplexity a efektivity, stále i nedostatečně prováděné inspekce kvality v sociálních službách a neexistence standardů kvality v navazujících službách. V poslední době však došlo k posunu ohledně inspekcí v sociálních službách, které na základě novelizace zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách přešly od 1. 1. 2015 do gesce krajských úřadů, úřadům byly navýšeny kompetence pro provádění těchto inspekcí a byly razantně zvýšeny možné pokuty.

Posun zároveň nastal v systému financování sociálních služeb, kde byly sociální služby od r. 2015 přesunuty do systému financování služeb SGEI formou vyrovnávací platby. V praxi to vedlo k vyššímu

vlivu krajů na sociální služby v daném území, které nyní pro čerpání veřejné podpory musí být zařazeni do krajských sítí sociálních služeb.

Přetrvává vysoká míra využívání institucionální péče při řešení problémů sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených osob, dětí a rodin, což nepříspěvá k začlenění podporovaných osob do společnosti, ale naopak může vést k jejich izolaci a segregaci.

Jako problematické byly dále identifikovány oblasti vzdělávání sociálních pracovníků, s tím související nedostatečné zavádění inovativních metod sociální práce, sociální a prostorová nerovnost v přístupu ke zdravotní péči a vysoký výskyt rizikových faktorů. Na identifikované problémy reaguje zejména IP 2.2, nicméně žádná konkrétní změna situace nebyla dosud zaznamenána.

Na základě dosud provedeného šetření lze říci, že nedošlo k podstatným změnám, což souvisí také s dosud ranou implementací programového dokumentu – k 1. 11. 2016 bylo v oblasti vyhlášeno pouze 6 výzev, při čemž úspěšně zrealizován a dokončen však zatím nebyl žádný z projektů, výsledky proto zatím nejsou patrné.

Do budoucna jsou očekávány podstatné změny legislativního charakteru. Konkrétně by mělo jít o novelu zákona o sociálních službách, která je plánována na r. 2018 a později také zákon o sociálních pracovnících. Přesné dopady přijetí nové legislativy pro realizaci OPZ však zatím nejsou jasné.

Zapojení místních aktérů do řešení lokální zaměstnanosti a sociálního začleňování

Hlavním problémem zmíněným v OPZ, na který reaguje potřeba zapojení místních aktérů do řešení lokální nezaměstnanosti je fakt, že obyvatelstvo na venkově stárne a čelí nedostatku pracovních příležitostí v místě bydliště, který má vazbu na často nedostatečnou ekonomickou aktivitu na venkově. Dalším identifikovaným problémem v době tvorby analýzy OPZ byla i nedostatečná spolupráce všech místních aktérů (podnikatelský, veřejný, neziskový sektor) při řešení lokální nezaměstnanosti a malé zkušenosti se zakládáním a provozem sociálních podniků. Dané problémy jsou v současné chvíli stále platné, ale je nyní snaha je řešit prostřednictvím výzev pro MAS zaměřených v rámci OPZ na zvýšení zaměstnanosti. Výsledky projektů realizovaných v rámci výzev jednotlivých MAS nejsou však dosud patrné, jelikož projekty nebyly v současné chvíli ještě zahájeny a jejich výstupy tak nejsou k dispozici.

Realizace projektů prostřednictvím MAS má rovněž za cíl zvýšit dosud nízkou nabídkou komunitních, terénních a ambulantních služeb poskytovaných v přirozeném prostředí osob a reagujících na jejich aktuální potřeby. Stejně významná jako komplexnost přístupu k řešením je i diferencovanost řešení podle místních podmínek.

Regionální a místní koncentrace problémů spojených se sociálním vyloučením se nejzřetelněji projevuje existencí sociálně vyloučených lokalit, jejichž přítomnost je vyšší ve strukturálně nerozvinutých regionech a periferních regionech. Na této skutečnosti se od doby analýzy problému v rámci OPZ nic nezměnilo, ačkoliv byly již vypsány výzvy MAS pro oblast sociálních služeb i konkrétně sociálního začleňování a problematika je řešena i v rámci výzev Koordinovaného přístupu k sociálně vyloučeným lokalitám.

Problém nedostatečné lokální podpory prarodinných aktivit vedoucích k prevenci sociálního vyloučení rodičů s malými dětmi, služeb ke zvyšování rodičovských kompetencí a k posilování partnerských a manželských vztahů, služeb péče o děti, poradenství v oblasti sladění pracovních a rodinných rolí a služeb na podporu rodin v systému náhradní rodinné péče je řešen výzvami MAS na

podporu prorodinných opatření či vznik komunitních center. Ani zde nejsou dosud patrné výsledky či zmírnění identifikovaných problémů.

Realizace aktivit řešící výše uvedené problémy probíhá metodou LEADER a dalšími metodami místní a komunitní strategické rozvojové spolupráce. Na principech metody LEADER vznikly Místní akční skupiny, jež zapojují partnery z veřejného, ale i privátního a neziskového sektoru, do přípravy a realizace společné místní strategie. Strategie komunitně vedeného místního rozvoje či další formy strategických plánů zajišťuje koordinaci aktivit financovaných z OP Zaměstnanost v daném území s aktivitami ostatních operačních programů (zejména Program rozvoje venkova, IROP a OP VVV).

Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

Vývojové trendy, překážky a potřeby v oblasti sociálních inovací a mezinárodní spolupráce se od doby přípravy programu významně nezměnily. Záměrem vytváření sociálních inovací, je efektivně zlepšit postavení a vyřešit potřeby komunity nebo celé společnosti. Sociální inovace jsou zdrojem alternativních řešení vzniklých za přispění znalostí lidí a skupin postihnutých určitými problémy, které jsou dlouhodobě přetrvávající a nedaří se je vyřešit pomoci tradičních nástrojů. Sociální inovace jsou stále novým konceptem v kontextu strukturálních fondů EU.

Pro vznik a zavedení sociálních inovací do praxe jsou klíčové dvě úrovně:

- Základním faktorem pro vznik sociálních inovací je vhodně nastavená politika daného státu. Jedná se především o existenci státní politiky sociálních inovací a finanční podpory ze strany státu.
- Úroveň podnikavosti společnosti a podmínky společenského prostředí. Důležitými faktory jsou existence poptávky a nabídky po sociálních inovacích, kultura dobrovolnictví a zapojení občanské společnosti.

Sociální inovace může být realizována hmatatelnou i nehmatatelnou formou jako nový produkt, služba, proces, organizační uspořádání, technologie, řízení kvality, změna veřejné politiky atd. Kromě vytváření sociální hodnoty (jako je např. snížení nerovnosti, zvýšení kvality života) se chápání sociálních inovací v poslední době posouvá do rozměru zdroje ekonomické hodnoty, a to pro veřejný, neziskový sektor, ale také podnikový sektor. V oblasti zvyšování konkurenceschopnosti se koncept sociálních inovací objevuje např. ve směru rozšiřování inovační kapacity a výkonnosti také o sociální dimenzi.

Vytvoření sociální inovace není sektorově oddělené, ale probíhá napříč veřejným a soukromým sektorem. Inovace vznikají ze znalostí a zkušeností lidí, jsou zároveň přenositelné. Pokaždé však není vhodné napodobovat již existující inovace, především kvůli jedinečnosti místních podmínek.

Mezi hlavní aktéry v tzv. ekosystému sociálních inovací patří:

- poskytovatelé sociálních a dalších společensky prospěšných služeb a aktivit (tvůrci inovací – inovační nabídka);
- podniky, které podporují rozvoj vlastních zaměstnanců nebo místní komunity, znevýhodněné cílové skupiny a další prospěšné aktivity (inovační nabídka a částečně poptávka);
- poskytovatelé podpory sociálních a dalších prospěšných služeb (inovační poptávka);
- experti a znalostní organizace zaměřené na podporu sociálních a dalších prospěšných služeb a aktivit (zprostředkující subjekty).

Srovnání podmínek pro sociální inovace mezi novými členskými státy EU nabízí dokument *Social Innovation in New Member States (2015)*, který jednotlivé státy rovněž charakterizuje na základě specifik prostředí pro sociální inovace a výzev, kterým jsou země nuceny čelit. Česko je v tomto případě zařazeno spolu s Polskem a Maďarskem mezi země s kombinací soběstačných a podporovaných sociálních inovací. Toto zařazení je dáno ekonomickým modelem, který je v těchto zemích uplatňován. Zatímco se tedy například baltské země vydávají cestou neoliberalního pojetí sociálních výdajů, jež klade vyšší důraz na soběstačnost a efektivnost, výše zmíněné stredo-evropské státy reprezentují takové pojetí, které kombinuje prvky neoliberalní a konzervativní sociální politiky.

Mezi obecná rizika, kterým ČR dle uvedené analýzy v oblasti sociálních inovací čelí, tak patří například fragmentace a překrývání jednotlivých intervencí, obtížné prosazování nových nápadů a jejich udržení v praxi, slabé možnosti přerozdělování prostředků, elitářství a převládání institucionalizovaných skupin, které vylučují ze spolupráce nové subjekty či chybějící systematická logika a efektivita služeb. Jedná se tedy o kombinace rizik jak neoliberalního, tak konzervativního pojetí sociální politiky a z toho důvodu je množství potenciálních problémů poměrně vysoké. V rámci následného dotazníkového šetření mezi experty v oblasti sociálních inovací byla výše nastíněná rizika do velké míry potvrzena. Většina expertů z jednotlivých zemí se rovněž shodla na tom, že největším problémem v oblasti sociálních inovací je v současné době jednak stálý nedostatek podpory (i přes řadu podpůrných programů) a dále také neudržitelnost inovací, která po ukončení podpory (především z prostředků EU) přestane fungovat.

V rámci *Šetření sociálně inovačních kapacit (2015)* byla u stávajících poskytovatelů služeb v Česku zjištěna nízká inovativnost a absence systematického vytváření nových a lepších řešení. Poskytovatelé služeb nemají ve větší míře k dispozici finanční prostředky, které by mohly využít na vývoj a zavádění sociálních inovací, takže jejich inovační kapacity nejsou rozvíjeny a efektivně využity. Zároveň kapacity organizací na realizaci inovací se ukázaly jako nedostatečné, zejména pro řízení a realizaci inovačních projektů (tj. procesu vývoje, ověřování a zavádění sociálních inovací).

Bariérami tvorby a aplikace sociálních inovací jsou nedostatky obou výše uvedených klíčových úrovní. V Česku je problémem špatně nastavená inovační politika a nízká finanční podpora, která se odráží z nedostatečného povědomí o možném potenciálu sociálních inovací. Chybí také potřebná, resp. správně nastavená legislativa. Nástroje a formy podpory sociálních inovací jsou zásadní součástí ekosystému inovací, které představují významný faktor jeho rozvoje. V ČR dle analýzy *Šetření sociálně inovačních kapacit (2015)* chybí subjekty, které by ve významnější míře nabízely podporu sociálních inovací. V západní Evropě tuto roli zastupují veřejné subjekty, resp. partnerství veřejných a soukromých subjektů, v USA pak soukromé subjekty.

Také je zde problém nedostatku znalostí nutných k tvorbě projektů sociálních inovací u řídicích orgánů státní správy. Problémem je také přístup zástupců veřejné správy. Nízká úroveň spolupráce mezi inovačními aktéry je tak zásadní překážkou dalšího vývoje a šíření sociální inovace a systémového zavedení inovace. V rámci spolupráce je ideálním řešením propojení inovátorů se zahraničními subjekty a dále se subjekty z veřejné správy, které mohou zavést inovační řešení shora ve formě systémové změny. Sociální inovace by přitom mohly pomoci řešit dlouhodobé problémy, již nejsou tradiční způsoby politiky schopné racionálně vyřešit (např. trh práce a veřejná správa).

Dochází ke zrychlení inovačního cyklu a ještě více se tak umocňují překážky při škálování a uplatnění ověřených inovativních řešení (překážky zejména na straně veřejné správy z hlediska nízké flexibility

a nedostatečné politické a finanční podpory inovativním řešením). „Chybí most mezi inovací a jejím uplatněním“.

Po schválení programu došlo **k významným změnám celkového kontextu sociálních inovací a přenosu zahraničních zkušeností a jejich podpory** zejména ve dvou následujících oblastech:

- Dochází a zejména do budoucna lze očekávat významné celospolečenské změny v oblasti uplatnitelnosti na pracovním trhu. Tyto změny lze souhrnně označit pod pojmem Průmysl 4.0³, resp. z hlediska kontextu pro OPZ lépe jako **Společnost 4.0**. Předpokládané (a do určité míry již realizované) změny v celkové organizaci výrobních postupů budou spojeny s řadou dopadů do pracovního trhu, uplatnitelnosti osob s vlivy na požadavky na dovednosti (spíše než kvalifikaci) a řadu strukturálních celospolečenských změn, které lze dnes jen těžko předpovídat. Sociální inovace a přenos zkušeností ze zahraničí by měly být v maximálně možné míře využity pro řešení problémů, která tato změna přinese.
- Vzhledem k BREXITU a celkovému očekávanému vývoji v oblasti ESIF **lze očekávat snížení dotačních prostředků pro následující programové období**, resp. po skončení stávajícího programového období 2014-2020. Rozpočtový rámec pro následující období se bude teprve schvalovat, nicméně diskuse na politické úrovni a řada faktorů⁴ ukazuje na to, že je třeba počítat i s možností nižšího objemu prostředků z ESIF pro ČR. Z tohoto důvodu je nezbytné klást zvýšený důraz na efektivitu vynakládaných prostředků, resp. vyrůstá potřeba „naučit se“ prostředky vynakládat skutečně efektivně a připravit se tak na nadcházející období omezených zdrojů financování. Sociální inovace s důrazem na vyhodnocování impaktu a efektivity v tomto směru mají zásadní význam při hledání účinných a efektivních způsobů řešení s dopadem na snižování nákladovosti a zvyšování efektivity omezených dostupných zdrojů.

Veřejná správa

OPZ hodnotí jako hlavní problémy veřejné správy ČR neefektivní instituce, nadměrnou regulační zátěž a korupci. V oblasti korupce byl společností Transparency International zaznamenán poměrně velký skok ČR v pořadí zemí světa v „Indexu vnímání korupce“, kde se ČR mezi lety 2014 a 2015 posunula z 53. na 37. místo ve světě. Z hlediska srovnání evropských zemí se ČR posunula z 25. místa na 22. Aktuální výsledky za rok 2016 však ukazují, že následně došlo k mírnému propadu. V celkovém pořadí zemí se ČR propadla o 10 míst. V kontextu členských zemí Evropské unie si ale ČR nepatrně polepšila: postoupila na sdílenou 19. pozici. Lze tedy konstatovat, že i přes mírně pozitivní vývoj, problém korupce v ČR stále přetrvává.

Kvalita institucí zůstává rovněž v ČR nadále problémem. Jak uvádí Makroekonomická a sektorová analýza ČR zpracovaná MMR ukazuje Global Competitiveness Index (GCI) 2016 u ČR instituce jako nejslabší místo mezi předpoklady prosperity. ČR je na žebříčku kvality veřejných institucí na 55. místě na světě, ačkoli v celkovém indexu je na 31. místě. Kvalita institucí, jak ji měří GCI, mezi roky 2007–

³ Viz např. Národní iniciativa Průmysl 4.0 (MPO, 2015)

⁴ Posun některých regionů NUTS 2 nad hranici 75% hranici průměru HDP EU; odchod Velké Británie z EU v důsledku Brexitu by přinesl snížení průměru HDP EU a rozpočtu EU; důraz na využívání finančních nástrojů oproti dotacím. Budoucnost ESIF po roce 2020 je nyní předmětem konferencí a jednání na různých úrovních, která slouží pro formulaci stanovisek příslušných aktérů.

2010 stagnovala a v následujících třech letech klesala. V reportu 2014–15 následovalo mírné zlepšení a v posledním hodnocení 2015–16 výrazné zlepšení. Nízkou kvalitu veřejné správy potvrzuje i OECD (2016a), které ji zároveň charakterizuje jako relativně levnou – v přepočtu dle parity kupní síly výdaje na obyvatele dosahují pouze necelých tří čtvrtin průměru OECD. Mezi 29 států OECD je česká veřejná správa 7. nejlevnější, ale 5. nejhůře fungující – z relevantních EU států je na tom hůře jen Slovensko, Řecko a Itálie. Dle Worldwide Governance Indicators (2015) pak byla efektivita české veřejné správy v roce 2015 17. mezi státy EU – nižší než většiny států EU⁵.

Na rozdíl od minulého období má již ČR platný a účinný Zákon č. 234/2014 Sb. Zákon o státní službě (Zákon). Tento nedostatek, který byl v programovém dokumentu identifikován a byl jednou z předběžných podmínek pro realizaci OPZ (předběžná podmínka 11), tak byl již napraven. Zákon upravuje mimo právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, organizační věci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců, odměňování státních zaměstnanců a řízení ve věcech služebního poměru. Rovněž upravuje i organizační věci týkající se zaměstnanců ve správních úřadech. Přijetí Zákona rovněž přispělo ke standardizaci vzdělávání státních zaměstnanců. ZSS zahrnuje oblast vzdělávání státních zaměstnanců s cílem profesionalizovat státní správu, upravuje prohlubování vzdělání, tj. vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, vzdělávání představených a jazykové vzdělávání. Oblast vzdělávání je pak dále konkretizována prováděcími předpisy k ZSS a útvarem náměstka pro státní službu v rámci MV. Zákon je předpokladem pro další rozvoj, stabilizaci a profesionalizaci veřejné správy.

V oblasti procesního modelování agend byl v minulém období nastaven fungující základ v podobě vypracování Metodiky procesního modelování agend, proškolení osob a prioritizace agend. Fakticky však dosud nebyla u jednotlivých agend realizována optimalizační opatření a agendy nebyly standardizovány, což je jedním z hlavních cílů procesního modelování.

Výzvy OPZ v rámci PO 4 se mimo jiné zaměřují i na zavádění metod řízení kvality ve státní správě, kde však nebyl dosud žádný projekt ukončen a výsledky tak nejsou zatím patrné.

Otázka efektivity justice je další z oblastí, kde nedošlo dosud k posunu. Z důvodu chybějících strategií v této oblasti, nebylo dosud možné v rámci OPZ zahájit žádný projekt, který by se na danou oblast zaměřoval. Nadále tak přetrvává nadměrná administrativní zátěž některých soudů, chybějící procesní standardizace v rámci e-Justice či nízká míra využívání alternativních forem řešení sporů. V legislativní rovině jsou nedostatečně vyhodnocovány poznatky z praxe i judikatury. Jedním z nedostatků v oblasti justice je i nízká míra využívání alternativních trestů a procesů podmíněného propuštění. Vymahatelnost práva zůstává v ČR časově a finančně náročná. Průměrný čas nutný k vynucení smlouvy je 611 dní, kdy více jak dvě třetiny tohoto času připadají na soud samotný. Přesně jedna třetina hodnoty smlouvy padne na náklady spojené s jejím vymáháním. Tyto hodnoty jsou výrazně horší než v Německu (429 dní a 14 % hodnoty smlouvy) a srovnatelné se Slovenskem (705 dní a 30 % hodnoty smlouvy).⁶

Identifikovaný problém nekonceptnosti směřování státní správy je v OPZ řešen podporou využívání strategického a projektového řízení. V tuto chvíli je na tuto oblast zaměřena řada realizovaných či podaných projektů, jejichž výsledky se však na zlepšení situace v současné chvíli ještě neprojeví.

⁵ Worldwide Governance Indicators (2015), dostupné na: <http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home>, výsledky uvedeny rovněž v Makroekonomická a sektorová analýza ČR (MMR, 2017)

⁶ Makroekonomická a sektorová analýza ČR (MMR, 2017)

Problém přehlednosti regulatorního prostředí, který by měl být řešen vyšší mírou využívání potenciálu nástrojů RIA a RIA ex post, nebyl dosud efektivně řešen. V rámci podporované aktivity OPZ, která je na tuto oblast zaměřena, nebyly dosud podány žádné projekty a dané nástroje nejsou stále dostatečně využívány. O vysoké míře regulatorní zátěže mimo jiné vypovídá souhrnný indikátor Doing Business (2016), který hodnotí snadnost podnikání v daných zemích. Index byl publikován Světovou bankou a ČR se v něm umístila na 36. pozici ze všech 189 států. V kontextu států EU se ČR umístila na podprůměrném 18. místě, hůře než všechny sousední státy. Výše uvedený index se skládá z 10 tematických oblastí důležitých pro snadné podnikání, což umožňuje bližší identifikaci míst s nadměrnou regulační zátěží. Ve srovnání s ostatními státy se ČR umístila nejhůře v oblastech vydávání stavebních povolení (127. místo), placení daní (122.), zakládání podniků (93.) a vynuovení smluv (72.). Proces vydávání pracovních povolení je zatížen vysokým počtem procedur (21, v Německu jen 8 a na Slovensku 10) a také celkovou časovou náročností (247 dní oproti 96 v Německu, na Slovensku ale 286). Náročnost celého procesu by měla snížit novela stavebního zákona, která by měla vstoupit v účinnost v roce 2017.⁷

Nedostatky v optimalizaci výkonu veřejné správy v území rovněž přetrvávají, ačkoli jsou v realizaci projekty, které by je měly zmírnit.

Z hlediska využívání služeb eGovernmentu EK (2016) na základě souhrnného indexu DESI (Digital Economy and Society Index) řadí ČR na 17. místo z členských států EU. V části indexu popisující úroveň digitálních veřejných služeb je ČR až na 24. místě. V používání služeb eGovernmentu (podíl elektronicky vyplněných formulářů) je dokonce až na 27. místě.⁸

Na přetrvávající problémy státní správy reagovala v roce 2016 aktualizace Strategického rámce rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014 – 2020, včetně jeho implementačních plánů, které upřesnila směr rozvoje státní správy a reagovala na její současné potřeby.

Hlavní změnu v oblasti veřejné správy tak představuje zejména nabytí plné účinnosti Zákona o státní službě a aktualizace Strategického rámce rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014 – 2020, včetně jeho implementačních plánů.

⁷ Makroekonomická a sektorová analýza ČR (MMR, 2017)

⁸ Makroekonomická a sektorová analýza ČR (MMR, 2017)