

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Obsah

1. Manažerské shrnutí	1
1.1 Vymezení hlavních problémů	1
1.2 Cílový stav	2
1.3 Zajištění realizace a financování	3
2. Aktuální vývoj na trhu práce	4
2.1 Ekonomický vývoj a trh práce	4
2.2 Vývoj trhu práce a jeho aktuální stav	4
2.2.1 Zaměstnanost	5
2.2.2 Nezaměstnanost	6
2.2.3 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo	7
2.2.4 Plnění národních cílů politiky zaměstnanosti	8
3. Vymezení základních problémových okruhů trhu práce a navazujících strategických priorit politiky zaměstnanosti	9
4. Priorita 1: Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce	9
4.1 Obecné překážky přístupu k zaměstnání	10
4.1.1 Nedostatečná tvorba nových pracovních míst	10
4.1.2 Regionální disparity a geografická mobilita	10
4.1.3 Sociálně vyloučené lokality a jejich obyvatelé	10
4.2 Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce	10
4.2.1 Mladí	10
4.2.2 Starší osoby	11
4.2.3 Osoby se zdravotním postižením	11
4.2.4 Sociálně vyloučení a osoby s nízkou kvalifikací	11
4.3 Návrhy opatření k podpoře zaměstnanosti a vytváření pracovních míst	12
4.3.1 Investiční pobídky	12
4.3.2 Další opatření k podpoře vytváření nových pracovních míst	12
4.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti	13
4.3.4 Shrnutí opatření:	13
4.3.5 Vize: Dostatek pracovních míst zajišťujících efektivní fungování inkluzivního trhu práce a umožňující nivelizaci regionálních rozdílů trhu práce	14
4.4 Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin	14
4.4.1 Mladí	14
4.4.2 Starší osoby	15
4.4.3 Osoby s nízkou kvalifikací a osoby ohrožené sociálním vyloučením	15
4.4.4 Osoby se zdravotním postižením	15
4.4.5 Shrnutí opatření	15
4.4.6 Vize: Inkluzivní trh práce umožňující rovný přístup k zaměstnání pro všechny skupiny osob, zejména pro nejvíce znevýhodněné osoby	15

5. Priorita 2: Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce	16
5.1 Ženy na trhu práce	16
5.2 Opatření	16
5.2.1 Sladování rodinného a pracovního života.....	16
5.2.2 Flexibilní organizace práce	16
5.2.3 Opatření podporující boj s diskriminací žen na trhu práce	16
5.2.4 Souhrn opatření	16
5.2.5 Vize: vyrovnání v rozdílném přístupu k mužům a ženám na trhu práce a vyšší participace žen na trhu práce	17
6. Priorita 3: Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce.....	17
6.1 Problémy	17
6.1.1 Počáteční vzdělávání	17
6.1.2 Další vzdělávání	17
6.1.3 Předvídání kvalifikačních potřeb	17
6.2 Podpora profesní mobility a souladu kvalifikačních potřeb trhu práce s pracovní silou	17
6.2.1 Vzdělávání a volba povolání	17
6.2.2 Další vzdělávání	17
6.2.3 Nedostatek pracovní síly v některých oborech – podpora zahraniční migrace	18
6.2.4 Shrnutí opatření	18
6.2.5 Vize: konkurenceschopná a dostatečně flexibilní pracovní síla, jejíž kvalifikace odpovídá požadavkům trhu práce	18
7. Priorita 4: Rozvoj služeb zaměstnanosti	18
7.1 Popis stavu	18
7.2 Opatření v oblasti služeb zaměstnanosti – budování kapacit Úřadu práce ČR.....	19
7.3 Opatření v oblasti spolupráce na trhu práce	19
7.4 Shrnutí opatření	19
7.5 Vize: Efektivně fungující a dostupné služby zaměstnanosti	19
8. Implementace Strategie politiky zaměstnanosti.....	20
8.1 Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce (aktivizační balíček).....	20
8.2 Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky	20
8.3 Evaluace implementovaných opatření	21

1. Manažerské shrnutí

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (Strategie zaměstnanosti) vychází z materiálu Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020 a jejích příloh (Koncepce zaměstnanosti), která byla schválena poradou vedení Ministerstva práce a sociálních věcí v dubnu 2013. Jeho součástí byl rozsáhlý analytický rozbor stávajícího stavu trhu práce, přístupů politiky zaměstnanosti, její účinnosti a efektivity, zhodnocení souladu s ostatními politikami a strategickými dokumenty, a to jak na národní úrovni, tak úrovni Evropské unie. Koncepce vymezila základní problémové okruhy, které bude nutné v následujících letech v oblasti zaměstnanosti řešit a nastínila základní priority politiky zaměstnanosti. Strategie tyto priority dále rozpracovává do konkrétních strategických opatření.

Zpracování Strategie zaměstnanosti bylo výrazně zkomplikováno potřebou rychlé nápravy negativního dopadu některých kroků bývalého vedení MPSV v letech 2011 a 2012, zejména na Úřad práce ČR, který je hlavním realizátorem politiky zaměstnanosti. Došlo ke snížení počtu pracovníků úřadu a tím i jeho schopnosti realizovat aktivní politiku zaměstnanosti, k rozkladu informačního systému a tím i k nárůstu výdajů MPSV.

Strategie zaměstnanosti je klíčovým vodítkem, které umožní následné zpracovávání zásadních dokumentů rezortu, i s různým časovým horizontem, jako jsou např.:

- a) Operační program Zaměstnanost do roku 2020, který bude základním nástrojem realizace politiky zaměstnanosti v tomto časovém období;
- b) program Záruky pro mládež do 25 let;
- c) podklady pro zpracování dokumentů pro efektivní spolupráci MPSV a ostatních rezortů při řešení nezaměstnanosti, zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti;
- d) podklady vlády a MPSV v oblasti zaměstnanosti pro Radu hospodářské a sociální dohody;
- e) Dále umožní zvýšení souladu politiky zaměstnanosti s ostatními politikami v kompetenci rezortu apod.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 je vypracována jako resortní strategický dokument a soustředí se proto zejména na ta opatření, která mohou přímo ovlivnit resort Ministerstva práce a sociálních věcí, včetně jím řízené instituce. Nicméně vzhledem ke komplexnosti problematiky trhu práce je při provádění některých opatření nutná rovněž kooperace a přijetí spoluodpovědnosti za podporu zaměstnanosti dalšími resorty. Mají-li být opatření na trhu práce skutečně efektivní a v následujících letech má dojít ke zlepšení situace na trhu práce, je kooperace jednotlivých resortů naprosto zásadní.

1.1 Vymezení hlavních problémů

Strategie zaměstnanosti vymezuje problémy českého trhu práce a jejich příčiny, hlavní cílové skupiny, které budou cílem podpory opatření a nástrojů aktivní a státní politiky zaměstnanosti při snižování nezaměstnanosti, navrhuje opatření na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání, na podporu adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců. Strategie zaměstnanosti zároveň respektuje regionální aspekt politiky zaměstnanosti, zvyšuje zaměření opatření politiky zaměstnanosti na hospodářsky zaostalá území, na řešení problémů skupin občanů na okraji trhu práce ohrožených sociálním vyloučením.

Strategie zaměstnanosti identifikovala čtyři hlavní priority:

- 1) Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce;
- 2) Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce;
- 3) Podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce;
- 4) Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti.

Strategie zaměstnanosti respektuje závěry a cíle národních strategických dokumentů, jako je Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012 – 2020, Strategie regionálního rozvoje ČR 2014 – 2020, Strategie sociálního začleňování do roku 2020, Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, Národní program reforem (zejména za léta 2013 a 2014), relevantní rezortní

dokumenty (Koncepce politiky zaměstnanosti MPSV 2013 – 2020), reaguje na závěry a doporučení dokumentů Evropské rady atd.

1.2 Cílový stav

Cílem Strategie zaměstnanosti je zvýšit celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny občanů 20 – 64 let na cílovou hodnotu 75 % a zároveň splnit dílčí národní cíle (zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti starších, snížení nezaměstnanosti mládeže a snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalitací) přijaté vládou ČR v rámci Strategie EVROPA 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění.

Zvýší se počet a podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, zvýší se míra zaměstnanosti osob na okraji trhu práce, zvýší se podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání, jejichž kvalifikace a dovednosti budou odpovídat požadavkům zaměstnavatelů a zvýší se využívání flexibilních forem práce. Sníží se regionální diferenciace v přístupu k zaměstnání, míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti.

Zvýšená nabídka dostupných služeb péče o děti a závislé osoby a zvýšení podílu využívání krátkodobých pracovních úvazků a dalších flexibilních forem práce se projeví zvýšením míry zaměstnanosti žen, zvýší se i zaměstnatelnost žen, sníží se vertikální i horizontální segregace trhu práce a rozdíly v odměňování žen a mužů, dojde k postupnému odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na trhu práce, sníží se rozpory a příčiny bránící sladování pracovního, soukromého a rodinného života.

Zvýšení úrovně znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců podniků přispěje k adaptabilitě podniků na měnící se situaci na globálním trhu práce, zvýší jejich konkurenceschopnost, zlepší přechod stávající ekonomiky na ekonomiku postavenou na znalostech, technologických změnách, na výzkumu a vývoji, na netradičních zdrojích energií, respektující životní prostředí.

Optimalizuje se řízení, spolupráce a odpovědnost jednotlivých stupňů řízení a útvarů uvnitř Úřadu práce ČR při zabezpečování a realizaci jednotlivých činností sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Regionální aktéři na trhu práce budou zapojeni do navrhování a realizace rozvoje zaměstnanosti, zvýší se jejich spolupráce s pracovišti Úřadu práce ČR na všech stupních řízení, například formou lokálních sítí zaměstnanosti. Pracovníci Úřadu práce ČR budou realizovat nové způsoby práce s uchazeči o zaměstnání, budou mít k dispozici odpovídající, širší rejstřík nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro všechny kategorie uchazečů o zaměstnání. Zvýšení počtu a kvality vzdělávání zaměstnanců Úřadu práce ČR, objemu prostředků na politiku zaměstnanosti, efektivní metody práce s uchazeči o zaměstnání a hodnocení dopadů opatření na jednotlivé kategorie uchazečů o zaměstnání, zabezpečí realizaci aktivní politiky zaměstnanosti pro většinu potřebných uchazečů o zaměstnání, při zachování principů efektivity vynaložených prostředků. MPSV a Úřad práce ČR budou mít k dispozici funkční informační, analytické a monitorovací systémy pro vyhodnocení efektivity a účinnosti realizovaných opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zvýší se dostupnost a kvalita služeb v oblasti mezinárodní mobility sítí EURES v ČR.

MPSV a instituce trhu práce budou mít k dispozici nástroje podpory dalšího profesního vzdělávání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Bude zajištěna funkční spolupráce Úřadu práce ČR, resp. dalších institucí trhu práce, s aktéry na regionální úrovni při rozvoji lidských zdrojů a řešení regionální nezaměstnanosti, bude posílena regionální spolupráce s krajskými samosprávami a spolupráce s aktéry trhu práce na bázi regionálních tripartit.

Bude fungovat systémové kariérové poradenství na trhu práce, včetně poradenských programů k technikám vyhledávání zaměstnání a volby povolání, bude podpořen rozvoj rekvalifikací (další profesní vzdělávání) a pracovních rehabilitací v souladu s potřebami trhu práce, včetně jejich financování.

Snížování míry nezaměstnanosti a zvyšování míry zaměstnanosti a dalších cílů Strategie zaměstnanosti bude řešeno postupně v horizontu do roku 2020. Jejich dosažení je v první řadě závislé na stavu ekonomického cyklu, na schopnosti vlád ČR stimulovat vhodnými nástroji a opatřeními hospodářský růst, aby generoval dostatek nových pracovních míst, stejně jako schopnosti koordinovat jednotlivé resortní politiky, aby byly v souladu s politikou zaměstnanosti. Opatření v rámci Strategie zaměstnanosti jsou v zásadě pouze podpůrného charakteru, zvyšují zaměstnanost a zaměstnatelnost, motivaci uchazečů a zájemců o zaměstnání apod., sama o sobě ale nejsou schopna zvrátit důsledky hospodářské krize, ani zajistit robustnější růst ekonomiky.

1.3 Zajištění realizace a financování

Hlavním gestorem řešení problémů identifikovaných Strategií zaměstnanosti bude MPSV, ve spolupráci s dalšími rezorty, které mají v kompetenci související politiky, jako je MŠMT (vzdělávací politiky), MPO (hospodářská politika a podpora podnikání), MMR (regionální politika), MF (rozpočtová politika) apod. Partnery při formulování a realizaci opatření na národní úrovni budou dále sociální partneři, zastoupení v Radě hospodářské a sociální dohody, profesní a podnikatelská sdružení a další aktéři na trhu práce.

Hlavním realizátorem opatření Strategie je především Úřad práce ČR, ve spolupráci s dalšími orgány veřejné správy, se zaměstnavateli, s obcemi, s regionálními profesními a podnikatelskými sdruženími, s poradenskými a vzdělávacími institucemi, s nestátními neziskovými organizacemi apod.

Strategie zaměstnanosti reaguje na řadu problémů, jejichž řešení často vyžaduje delší časový horizont, je proto koncipovaná do roku 2020, mj. aby pokryla budoucí programové období. Reaguje na problémy trhu práce identifikované v posledních měsících, nicméně je nutné mít na zřeteli, že trh práce je proměnlivá veličina, MPSV není proto z podstaty věci schopno identifikovat všechny budoucí problémy, ani jejich rozsah či dopad na trh práce. Mimo jiné i z důvodu proměnlivosti dnešního globálního trhu, jehož je česká ekonomika nedílnou součástí. Lze proto předpokládat, že bude nutné tento dokument aktualizovat v horizontu cca tří let.

Řešení problémů identifikované Strategií zaměstnanosti bude vyžadovat výrazné posílení prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, stejně jako na zvýšení personální a technické kapacity institucí, které tyto problémy budou řešit. Výše těchto prostředků musí odpovídat řešenému problému – počtu nezaměstnaných evidovaných Úřadem práce, který k datu 31. prosince 2013 činil 597 tis. osob, to při pouhých 35 tis. volných pracovních místech. Výše vynaložených nákladů na snížení míry nezaměstnanosti, resp. zvýšení míry zaměstnanosti, bude do značné míry záležet na ekonomickém výkonu. Bude-li její výkon dostatečně silný (nejlépe nad 3 % ročního růstu HDP), bude výše vynaložených nákladů klesat, protože se řada nezaměstnaných umístí bez podpory, budou-li mít zaměstnavatelé dostatek nových zakázek. V opačném případě je nutné počítat s vyššími náklady.

MPSV počítá s finančním zabezpečením opatření Strategie ze dvou zdrojů, ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu, v rámci Operačního programu Zaměstnanost, který se v současné době zpracovává. Podle stávajícího výhledu státního rozpočtu, rozpočtové kapitoly MPSV na aktivní politiku zaměstnanosti, lze předpokládat roční náklady ve výši cca 1,5 mld. Kč. MPSV bude koncipovat realizaci politiky zaměstnanosti vyplývající z této Strategie vždy v rámci možností státního rozpočtu a příslušných výdajových kapitol. Na realizaci OP Zaměstnanost 2014-2020 (a také Iniciativu pro zaměstnanost mladých – YEI, jež je jeho součástí) je včetně národního spolufinancování předběžně vyčleněno cca 2,569 mld. EUR, což při kurzu 27,5 Kč/EUR představuje cca 70,6 mld. Kč. Finanční prostředky programu jsou přitom dominantně koncentrovány ve prospěch prioritní osy 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, na kterou je vyčleněno téměř 60 % prostředků programu, tj. cca 42 mld. Kč (včetně národního spolufinancování).

2. Aktuální vývoj na trhu práce

2.1 Ekonomický vývoj a trh práce

Vývoj trhu práce, který je vyjádřen zejména poptávkou po práci, je výrazně závislý na ekonomickém vývoji a stavu ekonomického cyklu, na podnikatelském prostředí a na celkovém nastavení mixu všech politik vlády ovlivňujících trh práce (zaměstnanosti, sociální, hospodářská, rozpočtová, regionální atd.). Při tom je česká ekonomika nadstandardně závislá na zpracovatelském průmyslu s výrazným proexportním charakterem, který je vysoce citlivý na stav ekonomického cyklu.

Do vývoje českého trhu práce tak výrazně zasáhla po roce 2008 celosvětová hospodářská krize, která se v ekonomice i na trhu práce v plném rozsahu projevila v roce 2009. Následující leta 2011 a 2012 znamenala velmi mírné oživení předznamenávající však v roce 2012 opětovný návrat české ekonomiky do recese. V obou letech se recese shodně projevila v meziročním poklesu HDP o 0,9 %. Negativní dopad této recese na trh práce se naplno projevil v lednu 2014, kdy nezaměstnanost dosáhla v České republice rekordních hodnot.

V průběhu roku 2013 se však výkonnost české ekonomiky postupně zlepšovala a meziroční poklesy HDP se v průběhu roku za jednotlivá čtvrtletí mírnily, resp. v posledním čtvrtletí roku 2013 byl zaznamenán růst HDP (1Q: -2,2 %, 2Q: -1,6 %, 3Q: -1 %, 4Q: + 1,3%). Pozitivní tendence růstu ekonomiky byla zachována i v 1Q roku 2014, kdy meziroční růst HDP s hodnotou 2,5 % byl nejvyšším za poslední tři roky.

Závislost vývoje trhu práce na dynamice vývoje ekonomiky, resp. HDP, vyjadřuje Okunův zákon. Ten udává, o kolik je nutné, aby HDP vzrůstal pro zachování míry nezaměstnanosti. Pro ČR je stanoveno, že k zachování míry nezaměstnanosti je nutné, aby HDP rostl mezi čtvrtletími o 0,92 % (meziročně o 3,7 %). Přestože v mezikvartálním srovnání výkonnost české ekonomiky již od 2Q 2013 kontinuálně vzrůstá, nedosahuje uvedené potřebné hodnoty. Té bylo dosaženo pouze v období 4Q roku 2013, nicméně však i 1Q 2014 vykázal růst HDP alespoň na hladině 0,8 %. Přes to však lze v průběhu 1. pololetí sledovat na trhu práce již pozitivní dopady, nicméně i nadále je další vývoj nejistý a na potvrzení pozitivních tendencí bude nutné vyčkat.

Rovněž makroekonomické predikce na následující roky ukazují sice na relativně setrvalý, nicméně nadále pro trh práce nedostatečný, růst ekonomiky. Vyjádřeno meziročním vývojem HDP je pro rok 2014 posledních zveřejněných predikcí očekáván růst HDP v roce 2014 na úrovni 1,8 % (rozpětí 1,1 až 2,7 %), na rok 2015 2,4 % (rozpětí 2,1 až 3,1 %), pro rok 2016 pak 2,6 % (rozpětí 2,1 až 3,0 %) a rok 2017 2,5 (2,1 až 3,0 %). Jak vidno ani při zohlednění maximálních úrovní predikovaného vývoje české ekonomiky nebude výkonnost české ekonomiky dostatečná k tvorbě dostatku pracovních míst ke snížení míry nezaměstnanosti podle uváděného Okunova zákona. Přesto je pro následující léta predikováno postupné snižování míry nezaměstnanosti. Výše uvedený fakt nižšího výkonu české ekonomiky pak jen podtrhuje významnost politiky zaměstnanosti a investice do ní, jakožto základního předpokladu k podpoře zaměstnanosti v situaci, kdy samotný vývoj ekonomiky nebude pravděpodobně dostačujícím faktorem k pozitivnímu vývoji trhu práce.

2.2 Vývoj trhu práce a jeho aktuální stav

Pro účely monitoringu a pravidelného vyhodnocování a sledování vývoje trhu práce vypracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí s půlročním intervalem analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, které jsou zveřejňovány na integrovaném portále MPSV.¹ Analýza je vypracovávána jak na základě statistických dat ze zdrojů MPSV, tak rovněž z Českého statistického úřadu. Následující pasáž věnující se popisu minulého vývoje a stávajícího stavu vychází právě z těchto analýz – sledována je jak oblast zaměstnanosti, tak nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity.

¹ http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

2.2.1 Zaměstnanost

Po nástupu finanční a hospodářské krize došlo k celoplošnému poklesu zaměstnanosti bez ohledu na věkovou či vzdělanostní strukturu (vyjma vysokoškoláků). Nejvíce postižená byla průmyslová výroba a na ní navazující obory, což se vzhledem ke genderovému složení zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích projevilo výraznějším poklesem zaměstnanosti mužů než žen. Částečná nivelizace v rozdílu zaměstnanosti žen a mužů pak byla dále posílena dvoupříjmovým modelem rodiny v důsledku poklesu reálných mezd a potřeby hmotného zabezpečení rodin. Dopady krize na uváděná odvětví se zároveň projevily v přesunu pracovní síly ze sektoru sekundárního do sektoru terciárního. Zatímco podíl sekundárního sektoru na zaměstnanosti v roce 2008 představoval 40,5 %, v roce 2013 poklesl na 37,5 %. Naproti tomu podíl terciárního sektoru vzrostl ve stejném období z 56,2 % na 59,5 %. Přestože v letech 2012 a 2013 upadla česká ekonomika do opětovné recese, lze od roku 2012 pozorovat opětovný růst zaměstnanosti. Podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) dosáhl v roce 2013 průměrný počet zaměstnaných v národním hospodářství 4 937,1 tis osob, což v meziročním srovnání znamenalo nárůst o 1 % (absolutně o 47,0 tis osob). Míra zaměstnanosti tak v ročním průměru dosáhla v roce 2013 hladiny 72,5 %². Na tomto růstu se do značné míry podílí nárůst počtu pracovních úvazků na kratší dobu (o 43,7 tis.), jejich nárůst lze s jistou výjimkou roku 2011, kdy došlo k dočasné stabilizaci trhu práce, sledovat po celou dobu od roku 2008. Obdobný trend platí i v případě pracovních poměrů na dobu určitou.

Dopady hospodářské krize na zaměstnanost, resp. nezaměstnanost byly částečně mírněny růstem počtu sebezaměstnaných. Po roce 2008 tak lze sledovat růst podílu skupiny podnikatelů bez zaměstnanců, na pracovní síle doprovázený setrvalým poklesem podnikatelů se zaměstnanci. Přestože se jedná o dlouhodobý trend, zdá se, že jeho intenzita sílí v době hospodářských recesí³. V roce 2013 se tento trend zastavil, když došlo k poklesu celkového počtu podnikatelů, přičemž počty podnikatelů bez zaměstnanců se snížily a nárůst podnikatelů se zaměstnanci byl minimální. Zatímco v době recese tvořil nárůst sebezaměstnaných zhruba 1/3 až 1/4 úbytku zaměstnanců, v současné době naopak tvoří úbytek sebezaměstnaných zhruba 1/3 až 1/4 nárůstu počtu zaměstnaných⁴. Tento trend je velmi pravděpodobně dán jak snahou osob, které ztratí práci, najít pracovní uplatnění prostřednictvím samostatně výdělečné činnosti, tak svoji roli může sehrát i tlak zaměstnavatelů na redukci nákladů práce s využitím tzv. švarc systému (bývalý zaměstnanec vykonává tutéž práci pro téhož zaměstnavatele nicméně již ne jako zaměstnanec, ale jako osoba samostatně výdělečně činná).

Jedinou rostoucí skupinou v době hospodářské krize i po ní byla zaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných osob. Setrvalý pokles zaznamenala skupina osob se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity. V roce 2013 poklesly také počty zaměstnaných osob se středním vzděláním s maturitou. I přes dlouhodobý pokles jsou osoby se středním vzděláním s maturitou nejpočetnější skupinou mezi zaměstnanými, což však je do značné míry dáno jejich širokým zastoupením v populaci.

Průběh hospodářské krize dočasně zvrátil dlouhodobý trend v nivelizování rozdílů míry regionální zaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR, opětovně vzrostly rozdíly mezi nimi. Dlouhodobě nejvyšší míru zaměstnanosti vykazuje hlavní město Praha, Středočeský a Plzeňský kraj. Naopak nejnižší je sledována v Ústeckém, Moravskoslezském a Olomouckém kraji, které také vykazují dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti.

Hospodářská krize zastavila růst přílivu zahraniční pracovní síly. Její pozvolný nárůst v roce 2011 nedosáhl úrovně předkrizového období. Postupně došlo ke změně formy zaměstnávání cizinců. Od roku 2008 setrvale klesá počet povolení k zaměstnání a vzrůstá počet cizinců s živnostenským oprávněním. Mezi zahraničními pracovníky převládají profese s nízkou kvalifikací. Zvyšuje se podíl osob, které získávají trvalý pobyt.

² Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry 2013, ČSÚ, zveřejněno 30. 4. 2014, <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/250132-14>. Dynamika růstu míry zaměstnanosti je však zřejmé zejména při porovnání jednotlivých kvartálů. Za rok 2013: 1Q – 71,6 %, 2Q – 72,7 %, 3Q – 72,8 %, 4Q – 73 %. Za rok 2014 1Q – 72,7 % (ovlivněno sezónním výkyvem, ukončování pracovních poměrů k 31. 12).

³ Výkonost ekonomiky a trh práce, ČSÚ, [www: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/csav062414.docx](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/csav062414.docx). Obdobný trend byl patrný i v předcházející recesi v letech 1997 – 2000.

⁴ Tamtéž: mezi lety 2008 – 2012 klesl počet zaměstnaných o 179,3 tis. osob, naopak vzrostl počet sebezaměstnaných o 52,7 tis osob. V roce 2013 vzrostl počet zaměstnaných o 65,6 tis. osob, zatímco počet sebezaměstnaných klesl o 18,5 tis. Prakticky obdobnou vazbu s velice podobnými poměry bylo možné sledovat v letech 1997 – 2000.

2.2.2 Nezaměstnanost

Dopad ekonomické recese na trh práce způsobil růst nezaměstnanosti v roce 2009, který poprvé kulminoval v únoru 2010. Mírné oživení ekonomiky vedlo v průběhu roku 2011 k jejímu poklesu (nejnižší nezaměstnanosti bylo dosaženo v říjnu). Nezaměstnanost v obou následujících letech opět rostla. Ve druhém pololetí 2012 a v prvním pololetí 2013 byl nárůst poměrně významný, když v únoru 2013 dosáhla nezaměstnanost do té doby nejvyšší hodnoty v dosavadním sledování. Postupné zmírňování poklesu HDP se začalo na vývoji nezaměstnanosti projevovat ve druhé polovině roku 2013, kdy její nárůst začal zpomalovat. Zatímco podíl nezaměstnaných osob dosáhl na konci roku 2009 7,1 %, na konci roku 2011 poklesl na 6,8 %, v prosinci 2012 vzrostl na 7,4 % a na konci roku 2013 činil již 8,2 %⁵.

Dopad krize se projevil strmým vzrůstem nesouladu mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly. Počet volných pracovních míst v roce 2009 rychle klesl. Pokles se s větší intenzitou přenesl také do roku 2010. V následujícím roce již počet volných pracovních míst meziročně vzrostl a na přibližně stejné úrovni se udržoval také v letech 2012 a 2013. Nárůst počtu volných pracovních míst, byť mírný, lze sledovat až v 1. polovině roku 2014. Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce nejlépe vyjadřuje počet uchazečů o zaměstnání právě na jedno volné pracovní místo. Zatímco v době vrcholícího růstu české ekonomiky v první polovině roku 2008 bylo hlášeno 152 tis. volných pracovních míst, připadalo na jedno volné pracovní místo 2,2 uchazeče o zaměstnání, v lednu 2014 stoupl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na počet 17,3. K 30. 6. 2014 to již bylo necelých 11 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

V roce 2011 ve srovnání s předkrizovým obdobím došlo k poklesu podílu volných pracovních míst s požadovaným základním vzděláním, podíl pracovních míst pro vyučené se vrátil na předkrizovou úroveň a dále vzrostl podíl volných pracovních míst s požadavkem úplného středního vzdělání s maturitou a s vysokoškolským vzděláním. Od 1. 1. 2012 však byla změnou zákona o zaměstnanosti zrušena povinnost zaměstnavatelů hlásit na pracoviště Úřadu práce ČR volná pracovní místa, což se také projevilo změnou jejich struktury. Po zrušení této povinnosti zaměstnavatelé nahlašují spíše volná místa vyžadující nižší kvalifikaci, ale také proto, že došlo k omezení vydávání povolení k zaměstnání pro cizince z třetích zemí, kteří zastávali převážně tyto pozice.

Specifická míra nezaměstnanosti osob bez vzdělání a se základním vzděláním činila ke konci roku 2011 37,8 %, ke konci roku 2012 se zvýšila na 42,3 %. Podíl uchazečů o zaměstnání s touto dosaženou úrovní vzdělání se nezměnil ani v roce 2013. Jedná se o druhou nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání (po vyučených), o skupinu u níž je zranitelnost na trhu práce zvyšovaná s délkou evidence a o skupinu, u které dochází ke kumulaci dalších negativních faktorů. U uchazečů s vysokoškolským vzděláním činila specifická míra nezaměstnanosti ke konci roku 2011 2,7 %, na konci roku 2012 se zvýšila minimálně (na 2,9 %). V roce 2013 však došlo k relativně nejvyššímu meziročnímu nárůstu nezaměstnanosti u osob s vysokoškolským vzděláním (o 17,5 %). Stabílně nejvyšší skupinou uchazečů jsou vyučení bez maturity (téměř 40 %). Velmi obtížně umístitelní jsou uchazeči bez vzdělání či jen se základním vzděláním, jejich podíl v populaci je však nižší než u vyučených.

Po propuknutí ekonomické krize zaznamenaly nejvyšší nárůst nezaměstnanosti nejmladší a nejstarší věkové kategorie. Podíl uchazečů o zaměstnání do 25 let na celkové nezaměstnanosti rostl do roku 2012, v roce 2013 se snížil. Pokles podílu této kategorie na celkové nezaměstnanosti byl (kromě realizovaných programů určených pro mladé) ovlivněn i demografickým vývojem (počet obyvatel ve věku 15 – 24 let se v průběhu roku snížil o 3,4 %). Naproti tomu podíl uchazečů o zaměstnání starších 50 let (a zejména 55+) má stále rostoucí tendenci, a to především v souvislosti s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do důchodu. Specifická míra nezaměstnanosti osob do 25 let na konci roku 2012 vzrostla proti roku 2008 o 6,2 p. b., osob starších 50 let o 1,0 p. b. Nadprůměrná míra nezaměstnanosti je charakteristická pro osoby ve věkovém rozpětí 15 - 29 let a 50 - 59 let. Specifickou míru nezaměstnanosti starších osob na rozdíl od mladých snižuje vysoká ekonomická aktivita. Nově zavedený ukazatel podíl nezaměstnaných osob vztahený k obyvatelstvu lépe koresponduje s absolutními počty uchazečů o zaměstnání, resp. jejich podíly na celkovém počtu uchazečů. Na konci roku 2013 dosáhl u mladých do 25 let hodnoty 8,7 % (meziročně o 0,5 p. b. více) a u osob ve věku 55 – 64 let 6,6 % (o 1,1 p. b. více).

⁵ Na základě dohody ČSÚ a MPSV počínaje lednem 2013 nahradil míru registrované nezaměstnanosti **nový ukazatel Podíl nezaměstnaných osob**, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku. Důvody změny ukazatele a zpětně spočtená časová řada od roku 2005 je na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných více jak 12 měsíců se od konce roku 2008 více než zdvojnásobil. Nejvýraznější nárůst byl patrný v roce 2010 (mezi dlouhodobě nezaměstnané se dostávali uchazeči o zaměstnání, kteří vstoupili do evidence ÚP ČR na počátku krize). V následujících letech byl nárůst počtu dlouhodobě nezaměstnaných pozvolnější. Vzhledem k nárůstu celkové nezaměstnanosti se jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání zvýšil z 28,8 % na konci roku 2008 na 45,3 % k 30. 6. 2014 (z toho 57,6 % v evidenci déle než 24 měsíců). Nízký počet pracovních míst vedl nejen k nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných, ale také k dalšímu prodloužení délky setrvání v evidenci ÚP ČR. Průměrná délka průběžné evidence (tj. délka evidence uchazečů o zaměstnání, kteří byli k 31. 12. 2013 registrovaní na ÚP ČR) se prodloužila (ze 413 dní na konci prosince 2008) na 563 dní, k 30. 6. 2014 vzrostla dokonce na 639 dnů. Větší šanci najít uplatnění na trhu práce mají ti, kteří jsou evidováni na ÚP ČR kratší dobu, ale délka ukončené evidence (tj. délka nezaměstnanosti těch, kteří z evidence odešli) se také výrazně změnila. Ve 4. čtvrtletí 2013 představovala 335 dní, v porovnání s koncem roku 2008 byla delší o 120 dní.

Regionální diferenciace nezaměstnanosti, která v období před krizí postupně klesala, se vlivem hospodářské recese postupně zvyšovala (rozdíl mezi okresy s nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti byl na konci roku 2008 11,2 p. b., v roce 2012 14,4 p. b.). V roce 2013 rychleji rostla nezaměstnanost v okresech s nižší nezaměstnaností (Praha, Praha-východ, Praha-západ). Podíl nezaměstnaných osob stejný nebo vyšší než celorepublikový průměr byl k 31. prosinci 2013 (8,2 %) zjištěn v 7 krajích, vzrostl ve všech krajích, nejvíce v Moravskoslezském, Ústeckém, Olomouckém a hl. městě Praze. Vyšší dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců) byla pozorována v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností. V roce 2013 nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) měl Ústecký, Moravskoslezský a Karlovarský kraj. Nejnižší podíl evidovaly regiony s nižší nezaměstnaností - Jihočeský kraj, hl. m. Praha a Královéhradecký kraj.

2.2.3 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Největší akcelerace meziročního růstu neaktivního obyvatelstva 15+ v posledním období byla zaznamenána v letech 2007 a 2008. Meziroční růst v dalších letech byl již jen malý. V roce 2012 byl poprvé sledován meziroční pokles neaktivních osob, který pokračoval i v roce 2013.

V kategorii neaktivních se zvyšuje v posledních letech podíl mužů, a to od roku 2007, kdy začíná docházet k postupné akceleraci této tendence, nicméně razantní změna je umístěna do roku 2011. Z pohledu meziročních změn celé kategorie zásadní význam měl vývoj subkategorie žen. V roce 2007 výrazně akceleroval jejich meziroční růst, který se v roce 2011 změnil v meziroční pokles a v letech 2012 a 2013 zesílil. V kategorii neaktivních trvalý meziroční pokles vykazovaly v posledním období do roku 2011 věkové kategorie 25-29 let, 40-44 let, 50-54 let a 55-59 let.

Vývoj počtu ekonomicky neaktivních v produktivním věku v posledním období odpovídal vývoji obyvatelstva, počty v jednotlivých věkových kategoriích (s výjimkou mírného nárůstu ve věku 35 – 44 let.) v roce 2013 poklesly. V uvedené skupině vzrostl (především v souvislosti s péčí o děti) počet ekonomicky neaktivních žen. Pokles v nejmladších věkových skupinách produktivního věku do 29 let se projevil v kategorii osob připravujících se na povolání (nejvíce se snížily počty ekonomicky neaktivních studujících vysokou školu), pokles ekonomicky neaktivních ve věkové skupině 55 – 64 let souvisí s prodlužující se věkovou hranicí odchodu do důchodu. Meziroční růst studujících na vysoké škole celkem z roku 2008 se postupně v roce 2011 vyčerpal, kdy přešel v meziroční pokles. V letech 2009 až 2013 byl pozorován meziroční pokles také u studujících na střední škole a připravujících se v učilišti.

Mezi ekonomicky neaktivními muži se v roce 2012 proti roku 2008 nejvíce zvýšil celkový počet důchodců, od roku 2012 je patrný pokles celkové kategorie důchodců. Stejná tendence je patrná i u ekonomicky neaktivních žen. V roce 2011 se proti roku 2008 mezi ekonomicky neaktivními ženami nejvíce zvýšil počet důchodkyň, v roce 2013 začaly jejich celkové počty klesat. Konkrétně v roce 2013 vzrostla kategorie neaktivních důchodců o 2,6 tis., přičemž vzrostl počet řádných starobních důchodců o 24,5 tis., počet předčasných důchodců poklesl o 13,7 tis. a invalidních důchodců o 13,4 tis. (nárůst počtu řádných starobních důchodců částečně souvisí s automatickým přechodem invalidního důchodu na starobní při dosažení 65 let).

2.2.4 Plnění národních cílů politiky zaměstnanosti

V návaznosti na hlavní cíle Strategie Evropa 2020 (která nahradila Lisabonskou strategii) si ČR stanovila do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti dosažení těchto národních cílů: zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %, zvýšení MZ žen v této věkové skupině na 65 % a MZ starších pracovníků (55 – 64 let) na 55 %.

- Po poklesu MZ obyvatelstva ve věku 20 - 64 let v letech 2009 a 2010 se v roce 2011 zvýšila na 70,9 %, v roce 2012 na 71,5 % a v roce 2013 se meziročně zvýšila o 1,0 p. b. na 72,5 %.
- Výrazněji se ke stanoveným cílům přiblížila MZ žen ve stejném věku, která v roce 2013 vzrostla o 1,3 p. b. na 63,8 %. MZ žen s výjimkou roku 2010 průběžně rostla (kromě příznivější situace v zaměstnanosti i díky rychleji se prodlužující věkové hranici žen odcházejících do důchodu).
- Na postupném naplňování stanovených cílů se podílela především věková skupina zaměstnaných ve věku 55 – 64 let, jejíž MZ (kromě přechodného poklesu v roce 2010) postupně rostla, v roce 2013 o 2,2 p. b. na 51,6 %.

Potřeba snížení vysoké míry nezaměstnanosti některých skupin obyvatel se odrazila i ve stanovení národních cílů České republiky v oblasti nezaměstnanosti do roku 2020. Konkrétně se jedná o snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15 - 24 let) o třetinu a míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0 – 2 klasifikace vzdělání) o čtvrtinu oproti roku 2010. Vývoj těchto ukazatelů je v souvislosti s rostoucí nezaměstnaností nepříznivý, mírné zlepšení je patrné v roce 2013:

- Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací má rostoucí tendenci, zatímco v roce 2008 činila 19,1 %, v roce 2012 vzrostla na 28,5 %, v roce 2013 poklesla na 25,6 %.
- Míra nezaměstnanosti mladých do 25 let vzrostla z 9,9 % v roce 2008 na 19,5 % v roce 2012, ale v roce 2013 již zaznamenala pokles na 18,9 %.

Predikce plnění národních cílů politiky zaměstnanosti

Vzhledem k tomu, že ukazatel registrované nezaměstnanosti dosáhl v roce 2013 průměrné hodnoty 7,7 %, v lednu i v únoru 2014 byla hodnota tohoto ukazatele shodně na úrovni 8,6 %, lze očekávat, že průměrný podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v roce 2014 dosáhne hodnoty v intervalu 7,7 - 8,2 %, v roce 2015 se nezaměstnanost bude pohybovat v intervalu 7,5 - 8,2 %. Ministerstvo financí odhaduje v roce 2014 hodnotu tohoto ukazatele na 7,9 %, Česká národní banka na 8,0 %. V roce 2015 předpokládají obě instituce pokles, Ministerstvo financí na 7,7 % a Česká národní banka na 7,6 %. Z těchto důvodů odhadujeme následující vývoj v oblasti zaměstnanosti sledovaných ukazatelů.

	MZ obyvatelstva	MZ žen	MZ starších osob ve věku 55 – 64 let
2013	72,5 %	63,8 %	51,6 %
2015	72,7 %	64 %	51,6 %
2018	73,8 %	64,4 %	53 %
2020 (splnění cíle)	75 %	65 %	55 %

3. Vymezení základních problémových okruhů trhu práce a navazujících strategických priorit politiky zaměstnanosti

- I. **Vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou** vyplývající zejména z nedostatečné výkonnosti ekonomiky, která není schopna generovat nová pracovní místa v dostatečném počtu. Jedná se o bazální problém českého trhu práce, který limituje jeho funkčnost a výrazně prohlubuje většinu následujících dalších problémů (viz kap. 2.1).
- II. **Obtížný přístup k zaměstnání**, zejména pro znevýhodněné skupiny osob, včetně zvrácení předkrizového pozitivního trendu postupné nivelizace regionálních disparit na trhu práce. Tento problém vyplývá jak z vysokého převisu nabídky pracovní síly nad její poptávkou omezující přístup k zaměstnání pro znevýhodněné skupiny (zaměstnavatelé si mohou vybírat), tak rovněž z charakteru nezaměstnanosti a vnitřních problémů cílových skupin. Jedná se zejména o osoby mladé, starší zaměstnance, zejména v předdůchodovém věku, rodiče pečující o dítě, resp. vracející se z rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením a v neposlední řadě osoby se sociálním znevýhodněním a osoby s nízkou kvalitací⁶. Do této skupiny spadají jak problémy vycházející z objektivních příčin (kvalifikace, zdravotní postižení, dojíždka, atd....), tak více méně příčin subjektivních, včetně příčin ekonomických (např. motivace k přijetí zaměstnání).
- III. **Postavení žen na trhu práce** zejména v souvislosti s mateřstvím. To se projevuje výpadkem zaměstnanosti žen zejména v nižších věkových kategoriích (do 35 let). Přerušení kariéry se u žen negativně projevuje v jejich nižším ohodnocování za odvedenou práci a kariérních možnostech. Značně limitující je rovněž nutnost zajištění péče o dítě.
- IV. **Nedostatečná flexibilita zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů a nedostatečná profesní mobilita**, včetně flexibility trhu práce jako takového a nedostatečné podpory tvorby flexibilních forem organizace práce.

Řešení těchto problémů pak není realizovatelné bez zajištění kvalitních veřejných služeb zaměstnanosti a adekvátní spolupráce na trhu práce. K řešení výše uvedených problémových okruhů byly identifikovány následující strategické priority v oblasti politiky zaměstnanosti:

- 1) Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce (I., II.)
- 2) Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce (III)
- 3) Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce (IV)
- 4) Rozvoj služeb zaměstnanosti

4. Priorita 1: Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce

Zajištění rovného přístupu k zaměstnání pro všechny osoby je jednou z hlavních priorit státní politiky zaměstnanosti a zároveň jedním z hlavních pilířů jak politiky sociální, tak hospodářské. Jak vyplývá z výše uvedeného popisu aktuální situace trhu práce, jsou při zajištění rovného přístupu k zaměstnání identifikovány **dvě následující skupiny zásadních problémů**:

- Nedostatečná tvorba pracovních míst umožňující nalézt pracovní uplatnění všem osobám, které pracovat chtějí a to včetně regionálních disparit mezi nabídkou a poptávkou po práci.

⁶ Obtížné postavení těchto skupin na trhu práce vyplývá z dlouhodobých statistik a rozborů trhu práce, pro srovnání je možné uvést pololetně prováděné Analýzy zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice zhotovované MPSV. Nalézt je lze na [www: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

- Ztížený přístup k zaměstnání pro nejvíce znevýhodněné osoby, kterými jsou starší osoby v předdůchodovém věku, mladí, osoby pečující o osobu blízkou zejména o dítě (resp. navracející se zpět na trh práce), osoby s nízkou kvalifikací, osoby se zdravotním postižením a osoby s dalšími, zejména sociálními hendikepy.

4.1 Obecné překážky přístupu k zaměstnání

4.1.1 Nedostatečná tvorba nových pracovních míst

4.1.2 Regionální disparity a geografická mobilita

Problém:

- Regionální disparity na trhu práce a nízká regionální mobilita.

Příčiny problému:

- Rozdíly v ekonomické výkonnosti regionů.
- Nákladovost dojížděky či přestěhování obyvatelstva v souvislosti s přijetím zaměstnání v jiné lokalitě/regionu.
- Nedostatečná infrastruktura umožňující pravidelnou dojížděku a to jak dopravní, tak v oblasti služeb (např. péče o dítě či osobu blízkou).
- Subjektivní neochota obyvatelstva k přestěhování, lokální strukturální nedostatky na trhu s nájemním bydlením.

4.1.3 Sociálně vyloučené lokality a jejich obyvatelé

Problém:

- Vysoká nezaměstnanost v sociálně vyloučených lokalitách

Příčiny problému:

- Příčiny souvisí zejména s vlastní ohroženou skupinou sociálně vyloučených osob či osob ohrožených sociálním vyloučením, které v daných lokalitách bydlí a příčiny problému jsou proto ve vztahu k trhu práce rozebrány u příslušné ohrožené skupiny (viz dále).

4.2 Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce

4.2.1 Mladí /Pozn.: do 25 let

Problém:

- Obtížné uplatnění mladých na trhu práce

Příčiny problému:

- Nedostatečné kariérové poradenství a poradenství k volbě povolání ve vztahu k žákům a studentům škol
- Znalosti a dovednosti neodpovídající potřebám trhu práce, zejména nevhodná oborová struktura absolventů
- Nedostatečné praktické zkušenosti absolventů vstupujících na trh práce
- Neadekvátní představy mladých o fungování trhu práce a vlastních možnostech

4.2.2 *Starší osoby*

Problém:

- Nízká participace starších osob na trhu práce.

Příčiny:

- **Nedostatečná profesní mobilita při změně podmínek** (technologických, zdravotních, atd.) způsobená jak nedostatečným kariérovým poradenstvím v průběhu celého profesního života, tak nedostatečnou účastí v dalším vzdělávání.
 - Nižší či neodpovídající kvalifikace.
 - Snížení pracovní schopnosti v závislosti na druhu vykonávané práce.
- **Předsudky zaměstnavatelů** (snížení pracovní výkonnosti je závislé na vykonávané práci a osobních charakteristikách jednotlivce, nikoliv plošně na celou skupinu starších osob).
- **Nedostatečná příprava na stárnutí** jak na straně zaměstnance (zájem o vlastní odborný rozvoj, zdravý životní styl), tak na straně zaměstnavatele (investice do rozvoje lidských zdrojů).
- **Nedostatečná nabídka flexibilních organizací práce.**
- Nedostatečné kapacity, dostupnost a kvalita zařízení péče o osoby blízké (sekundárně).

4.2.3 *Osoby se zdravotním postižením*

Problém:

- Nízká participace OZP na (volném) trhu práce.

Příčiny:

- Snížená pracovní schopnost, potřeba asistence, atd.
- Požadavky na specifickou úpravu pracoviště.
- Předsudky a obava zaměstnavatelů.
- Rezignace na pracovní uplatnění.
- Nízká kvalifikace.
- Systém podpory zaměstnanosti OZP nedostatečně podporuje jejich přechod na volný trh práce a integraci ve většinové společnosti.

4.2.4 *Sociálně vyloučení a osoby s nízkou kvalifikací*

Problém:

- Nedostatečně inkluzivní trh práce a nízká zaměstnanost osob s nízkou kvalifikací.

Příčiny:

- Nízká úroveň vzdělání (nedostatečně inkluzivní vzdělávací systém, včetně dalšího vzdělávání).
- Nedostatečná motivace přijmout zaměstnání.
 - Absence pracovních návyků.
 - Akceptace zaměstnání jako společenské hodnoty/limitující sociokulturní prostředí.
 - Předluženost některých skupin obyvatel.
 - Závislost na využívání sociálního systému.
- Předsudky a diskriminace ze strany zaměstnavatelů.

4.3 Návrhy opatření k podpoře zaměstnanosti a vytváření pracovních míst

4.3.1 Investiční pobídky

4.3.2 Další opatření k podpoře vytváření nových pracovních míst

Hmotná podpora v rámci investičních pobídek, uvedená v předešlé kapitole, není jediným opatřením na podporu vytváření pracovních míst. Jejich tvorba je podporována i jinými nástroji APZ, zejména společensky účelnými pracovními místy, včetně podpory zahájení samostatně výdělečné činnosti. **Zejména zřizování společensky účelných pracovních míst musí reflektovat jak ekonomické charakteristiky konkrétních regionů, tak potřeby, resp. charakteristiky uchazečů o zaměstnání v daném místě a čase a mělo by proto být cíleno do těch oblastí, kde existuje problém s vytvářením pracovních míst dle specifických struktur uchazečů o zaměstnání.** Při jejich zřizování je též vhodné přihlížet k dopravní dostupnosti a vybavenosti jak službami, tak infrastrukturou. Pro tvorbu pracovních míst (společensky účelných pracovních míst) by měly být využívány i podnikatelské záměry s pozitivním dopadem na lokality sociálně vyloučené či ohrožené sociálním vyloučením. Při rozhodování o poskytnutí příspěvků by měl být dán důraz na udržitelnost pracovních míst a zároveň na doprovodná opatření, která mohou vznik nových pracovních příležitostí podpořit nepřímo – tedy pozitivně ovlivnit soulad mezi požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu a charakteristikami volné pracovní síly.

Podporu vytváření nových pracovních příležitostí může rovněž vhodně doplnit podpora zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazeči o zaměstnání. Stávající systém je však nutné revidovat v zájmu jeho vyšší efektivity. V současné době spočívá podpora ze strany resortu Ministerstva práce a sociálních věcí v omezeném získání základních podnikatelských kompetencí prostřednictvím rekvalifikačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání a poskytnutím relativně nízkého příspěvku na zahájení podnikatelské činnosti. **Zcela nezbytné pro zakotvení nového podnikatele na trhu práce je však poskytování podpory i po zahájení samostatně výdělečné činnosti, která může přispět jak k ukotvení nového subjektu na trhu, tak k jeho růstovému potencionálu s pozitivním dopadem na tvorbu nových pracovních míst.** Systém poradenské podpory by měl být schopen poskytnout uchazeči o zaměstnání takové kompetence a informace, které mu umožní nejenom zahájení SVČ, ale rovněž umožní ucházet se i o jiné formy finanční podpory, než která je poskytována ze strany ÚP ČR.

Jako alternativní forma podpory vytváření pracovních míst pro osoby s obtížným přístupem k zaměstnání se v současné době rozvíjí podnikání založené na principech sociální ekonomiky. Sociální podnikání v sobě sdružuje jak princip ekonomický (generování zisku z ekonomické činnosti a vrácení většiny zisku zpět do podniku), tak princip sociální (zaměstnávání znevýhodněných osob a podpora sociální a pracovní integrace), environmentální a princip rozvoje komunit a místních lokalit (využívání lokálních zdrojů a uspokojování místních potřeb). **Vzhledem k širokému záběru sociální ekonomiky jedná se o problematiku zasahující více resortů, mají-li být naplněny všechny její principy. Je proto nutné najít širší shodu, zejména mezi resorty MPSV, MPO a MMR, k tomuto sektoru ekonomiky.** Z pohledu politiky zaměstnanosti však budou připraveny k pilotnímu ověření nástroje, které budou podporovat pracovní integraci znevýhodněných skupin osob, včetně této podpory v sociálních podnicích. K dalšímu rozvoji sociálního podnikání je nutné dále zajistit rozvoj podpůrných sítí, včetně poradenství k zahájení činnosti sociálních podniků a také zejména ve spolupráci s MPO, které je zodpovědné za rozvoj podnikání v České republice. Udržitelnosti sociálního podnikání rovněž přispěje zlepšení sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek, přičemž zákon o veřejných zakázkách je v kompetenci MMR. V neposlední řadě je pak dále účelné zajistit podporu sociální ekonomiky v rámci podpory regionálního rozvoje a to rovněž ve spolupráci s MMR a v možnostech daných politikou regionálního rozvoje. Mají-li být naplněny všechny aspekty sociální ekonomiky je rovněž nutné do komplexu podpory a rozvoje sociální ekonomiky zapojit Ministerstvo životního prostředí a to tak, aby podpora sociálních podniků rovněž sledovala politiku ochrany životního prostředí a umožnila tak efektivně podpořit trvale udržitelný rozvoj.

Další možností, kde je potenciálně možné podpořit genezi nových pracovních míst, jsou ty segmenty ekonomiky, které se v současné době pohybují v šedé zóně ekonomiky. Jedná se například o tzv. služby v domácnostech, které jsou vykonávány na bázi sousedské výpomoci a neformalizovaného (nelegalizovaného) vztahu. Bude proto zvážena možnost využití tohoto segmentu ekonomiky a možnosti jeho formalizování, přičemž budou vyhodnoceny možné formy podpory či subvence takto vykonávaných prací s cílem jejich zatraktivnění pro uživatele. V takovém případě je však naprosto nezbytné provést

důsledné vyhodnocení dopadu této intervence na malé střední podnikání, zejména podnikání živnostenské.

Stávající vývoj ekonomiky a trhu práce však ukazuje, že je nutné se soustředit nejenom na podporu vytváření nových pracovních míst plošně, ale je nutné respektovat specifické regionální problémy, včetně zacílení podpory vytváření pracovních míst do nejvíce postižených regionů. V neposlední řadě je nutné věnovat pozornost i preventivnímu charakteru nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti – zejména formou udržení zaměstnanosti ohrožených skupin osob, řešit zvyšující se sezónní diference mezi zaměstnaností a nezaměstnaností a připravit taková opatření, která budou schopna pružně reagovat na případné další turbulence ve vývoji ekonomiky.

4.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Má-li být APZ skutečně efektivním nástrojem k podpoře zaměstnanosti v přetrvávající hospodářské recesi a přispět ke generování nových pracovních příležitostí, je potřeba navýšit personální kapacity a objem finančních prostředků na její realizaci. Dostatečnou pozornost je rovněž nutné věnovat eliminaci některých negativních efektů APZ.

Dalším problémovým bodem APZ v ČR je její cílení na skupiny osob, které skutečně na trhu práce potřebují intervenci. **Je potřeba optimalizovat jak výši poskytovaných příspěvků podle výše znevýhodnění na trhu práce, tak rovněž poskytovat nástroje cíleněji.**

V neposlední řadě je nutné v budoucích letech klást důraz na kombinaci stávajících nástrojů v komplexních opatřeních,

V budoucnu bude tedy využíváno možnosti vytváření specifických opatření zacílených na konkrétní znevýhodněné skupiny na trhu práce při maximálně možném využití stávajících nástrojů či jejich modifikací a kombinací, přičemž bude kladen důraz na komplexní nástroje orientující se na integraci znevýhodněných osob na trh práce, včetně poradenských a asistenčních opatření (např. zavedení case managementu do praxe ÚP ČR). Zároveň bude pravidelně vyhodnocována efektivita nástrojů APZ na cílové skupiny.

4.3.4 Shrnutí opatření:

A1a	úprava systému investičních pobídek (výše hmotné podpory a cílové územní oblasti)
A1b	podpora vytváření pracovních příležitostí prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména v problémových regionech
A1c	podpora poradenských aktivit ÚP ČR jak vůči uchazečům/zájemcům o zaměstnání, tak vůči zaměstnavatelům
A1d	revize podpory začínajícím OSVČ, včetně podpory přístupu k dalšímu financování a rozvoji
A1e	podpora principů sociální ekonomiky s důrazem na naplňování všech jejích aspektů na bázi přístupu více resortů (přístup k financování, rozvoj podpůrných sítí, jasná definice a nalezení cíle sociální ekonomiky)
A1f	navýšení finančních prostředků na APZ
A1g	zvýšení efektivity cílení nástrojů APZ dle specifických potřeb znevýhodněných skupin na trhu práce s možným využitím profilace nezaměstnaných osob a vyhodnocení jejich postavení na trhu práce
A1h	využívání inovativních opatření APZ s důrazem na jejich komplexnost a provázanost jednotlivých opatření a nástrojů dle individuálních potřeb klientů a její pravidelné

	vyhodnocování
A1i	posílení spolupráce s regionálními aktéry trhů práce při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti
A1j	vytvoření nástroje k řešení sezónní nezaměstnanosti a preventivních nástrojů k podpoře udržení stávajících pracovních míst pro specifické skupiny na trhu práce, resp. v době přechodných hospodářských problémů

4.3.5 Vize: Dostatek pracovních míst zajišťujících efektivní fungování inkluzivního trhu práce a umožňující nivelizaci regionálních rozdílů trhu práce

Opatření uvedená v této části Strategie se soustředí na podporu vytváření nových pracovních míst a jejich zprostředkování nezaměstnaným osobám. **Jedná se o opatření, která při respektování rovného přístupu k zaměstnání, budou na základě individualizovaného přístupu zohledňovat potřeby nejvíce ohrožených skupin na trhu práce.** Včasnou identifikací znevýhodněných osob, identifikací charakteru a závažnosti jejich znevýhodnění na základě individualizovaného přístupu, bude možné vhodně zacílit podporu ohroženým osobám prostřednictvím nástrojů APZ. **Aplikace individualizovaného přístupu, profilování nezaměstnaných osob dle jejich znevýhodnění a vzdálenosti od trhu práce a díky vhodnému zacílení jednotlivých nástrojů APZ při zprostředkování zaměstnání dojde k posílení prevence na trhu práce.** U nástrojů podpory vytváření nových pracovních míst je však nutná synergie s opatřeními zaměřenými na řešení problematiky konkrétních znevýhodněných skupin, které jsou uvedeny v kapitole 2.4. **Aplikace nástrojů k podpoře vytváření nových pracovních míst však nebude respektovat pouze specifické problémy ohrožených skupin osob, ale rovněž specifika jednotlivých regionů tak, aby umožnila snížit regionální disparity trhu práce.** Primárním nositelem navržených opatření bude v jejich přímé realizaci Úřad práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Podpora vzniku nových pracovních míst a úprava realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti cílí k naplnění národního cíle politiky zaměstnanosti, zejména dosažení úrovně 75 % míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let a dosažení národních dílčích cílů: zaměstnanost osob ve věku 55 – 64 let na úrovni 55 %, snížení nezaměstnanosti mladých osob ve věkové skupině 15 – 24 let na jednu třetinu roku 2010. Rovněž přispějí k naplnění dílčího cíle snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010 a k posílení postavení dalších znevýhodněných osob na trhu práce, včetně jejich integrace do majoritní společnosti. Uvedené cíle bude však možno naplnit pouze za situace oživení české ekonomiky.

4.4 Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin

4.4.1 Mladí

Klíčovým nástrojem řešení nezaměstnanosti a neaktivity mladých do 25 let v nadcházejícím období je Program Záruky pro mládež.

4.4.2 Starší osoby

4.4.3 Osoby s nízkou kvalifikací a osoby ohrožené sociálním vyloučením

4.4.4 Osoby se zdravotním postižením

4.4.5 Shrnutí opatření

A2a	Rozvoj Informačních a poradenských středisek ÚP ČR, včetně jejich provázání s celoživotním kariérovým poradenstvím.
A2b	Rozvoj kariérového poradenství jak ve vztahu k žákům a studentům škol ve spolupráci se vzdělávacími institucemi, tak po celou dobu profesního života jedince.
A2c	Podpora celoživotního učení a profesní mobility, včetně podpory převedení na jinou práci u zaměstnavatele.
A2d	Podpora zavádění age managementu.
A2e	Podpora asistenčních služeb v souvislosti se zaměstnáním pro osoby sociálně a jinak znevýhodněné.
A2f	Rozvoj aktivizačních a motivačních opatření na trhu práce, včetně opatření směřujících k omezení závislosti některých skupin na sociálních příjmech.
A2g	Podpora rozvoje obecných kompetencí nezbytných k uplatnění na trhu práce.
A2h	Zavedení nástrojů, popř. úprava parametrů stávajících nástrojů, podporujících uplatnění osob se zdravotním postižením na volném trhu práce.
A2i	Úprava parametrů povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
A2j	Rozšíření využívání pracovní rehabilitace a koordinované rehabilitace.

4.4.6 Vize: Inkluzivní trh práce umožňující rovný přístup k zaměstnání pro všechny skupiny osob, zejména pro nejvíce znevýhodněné osoby

Opatření uváděná v této kapitole doplňují opatření kapitoly 2.3 ve vztahu k posilování zaměstnatelnosti nejvíce ohrožených skupin osob na trhu práce. K jejich úspěšné realizaci je proto nutná jejich vzájemná synergie. Vzhledem k tomu, že se jedná o opatření cílící zejména na rozvoj lidských zdrojů a posilování postavení osob na trhu práce, budou tato opatření financována zejména z prostředků budoucího Operačního programu Zaměstnanost. **Realizace navrhovaných opatření, při zachování vazby na opatření uvedená v kapitole 2.3, zejména opatření A1c, A1f, A1g a A1h, přispěje k zajištění poskytování individualizovaných služeb na trhu práce pro nejvíce znevýhodněné skupiny osob.**

Priorita 2: Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce

4.5 Ženy na trhu práce

Problém:

- Nižší participace žen na trhu práce a jejich nižší odměňování za vykonanou práci

Příčiny problému:

- Přerušení kariéry v důsledku rodičovství či péči o dítě v důsledku nízké možnosti souladu rodinného a pracovního života.
 - Nedostatečná kapacita a dostupnost (regionální a finanční) zařízení péče o dítě či o osobu blízkou.
 - Nedostatečné využívání alternativních forem organizace práce.
- Sociokulturní prostředí dostatečně nepodporující souběh role ženy-matky a role ženy-zaměstnankyně, včetně předsudků zaměstnavatelů.
- Genderová nevyváženost oborové struktury zaměstnanosti.

4.6 Opatření

4.6.1 *Slad'ování rodinného a pracovního života*

4.6.2 *Flexibilní organizace práce*

4.6.3 *Opatření podporující boj s diskriminací žen na trhu práce*

4.6.4 *Souhrn opatření*

B1a	Podpora rozvoje zařízení péče o dítě (zvyšování kapacity, dostupnosti a kvality).
B1b	Rekvalifikační a vzdělávací kurzy pro rodiče na rodičovské dovolené.
B1c	Podpora zahájení podnikatelských aktivit žen.
B2a	Podpora vytváření zkrácených pracovních úvazků (snížení administrativní zátěže, úprava minimálního vyměřovacího základu, zvýšení jistoty pracujících na zkrácený pracovní úvazek).
B2b	Podpora dalších flexibilních organizací práce.
B3a	Důsledné potírání diskriminace na trhu práce, včetně preciznější textace zákonných norem.
B3b	Podpora poradenských aktivit.
B3c	Podpora advokačních služeb a vzdělávání v souvislosti s diskriminací na trhu práce.
B3d	Odstraňování genderových stereotypů.

4.6.5 Vize: vyrovnání v rozdílném přístupu k mužům a ženám na trhu práce a vyšší participace žen na trhu práce

5. Priorita 3: Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce

Tato priorita politiky zaměstnanosti do roku 2020 je definována jako reakce na setrvávající problémy českého trhu práce v nedostatečné profesní mobilitě pracovní síly a v problémech v její vzdělanostní struktuře, zejména v souladu mezi požadavky zaměstnavatelů na kvalifikaci, dovednosti a schopnosti zaměstnanců a možnostech pracovníků, které nabízejí. Při tom adaptabilita pracovní síly na měnící se podmínky je jedním ze základních předpokladů dobře fungujícího a pružného trhu práce podmiňujícího hospodářský růst.

5.1 Problémy

5.1.1 Počáteční vzdělávání

5.1.2 Další vzdělávání

5.1.3 Předvídání kvalifikačních potřeb

Problém:

- Prohlubující se nesoulad mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a kvalifikací zaměstnanců

Příčiny:

- Výstupy (kvalifikace absolventů) počátečního vzdělávání neodpovídá potřebám trhu práce.
- Nízká profesní mobilita pracovní síly.
- Nízká účast dospělé populace v dalším vzdělávání.
 - Nezájem zaměstnanců i zaměstnavatelů o investice do odborného rozvoje.
 - Finanční náklady odborného rozvoje.
 - Nutnost uvolnit zaměstnance (či vyhradit si čas) na účast na odborném rozvoji.
 - Nedůvěra ve výsledky a potřebnost investic do odborného rozvoje a vzdělávání.
- Nedostatečný systém podpory dalšího vzdělávání (administrativní, finanční, poradenský).
- Nedostatek údajů o předpokládaném vývoji trhu práce.

5.2 Podpora profesní mobility a souladu kvalifikačních potřeb trhu práce s pracovní silou

5.2.1 Vzdělávání a volba povolání

5.2.2 Další vzdělávání

5.2.3 Nedostatek pracovní síly v některých oborech – podpora zahraniční migrace

5.2.4 Shrnutí opatření

C1a	Podpora spolupráce služeb zaměstnanosti, vzdělávacích institucí, samospráv a zaměstnavatelů při nastavování vzdělávacích oborů tak, aby byly v souladu s potřebami trhu práce.
C1b	Vymezení kompetencí mezi MPSV a MŠMT v oblasti kariérového poradenství a nastavení spolupráce v oblasti poradenství pro volbu povolání u žáků a studentů základních a středních škol.
C1c	Podpora získávání praktických dovedností formou stáží a odborných praxí pro studenty a absolventy.
C1d	Podpora rozvoje kompetencí nezbytných pro trh práce a občanský život v rámci počátečního vzdělávání.
C1e	Vytvoření systému předvídání kvalifikačních potřeb a jeho provázání na další národní soustavy, realizaci rekvalifikačních kurzů a vytváření vzdělávacích oborů.
C2a	Aktualizace kompetencí v oblasti dalšího vzdělávání, včetně jeho legislativního ukotvení.
C2b	Finanční podpora rozvoje vzdělávání zaměstnanců, včetně využití vhodných nedotačných finančních nástrojů.
C2c	Podpora sítí a sdružení zaměstnavatelů zaměřených na vzdělávání zaměstnanců s cílem podpory dalšího profesního vzdělávání zejména u malých a středních podniků.
C2d	Revize systému rekvalifikací.
C2e	Vyjmutí vzdělávání (rekvalifikací) z režimu zákona o veřejných zakázkách.
C2f	Provázání NSP a NSK včetně jejich návaznosti na požadavky trhu práce.
C3a	Podpora přeshraniční pracovní migrace s využitím platformy EURES.
C3b	V oborech, kde bude docházet k nedostatku pracovní síly podporovat přistěhovalectví vysoce kvalifikovaných pracovníků.

5.2.5 Vize: konkurenceschopná a dostatečně flexibilní pracovní síla, jejíž kvalifikace odpovídá požadavkům trhu práce

6. Priorita 4: Rozvoj služeb zaměstnanosti

6.1 Popis stavu

Problém:

- Limity efektivního fungování služeb zaměstnanosti.

Příčiny:

- Nedostatečné personální (početní i odborné) kapacity veřejných služeb zaměstnanosti.
- Neodpovídající materiálně-technické vybavení služeb zaměstnanosti, včetně nedostatečně funkčního informačního systému.
- Nedostatečná spolupráce mezi relevantními aktéry na trhu práce, včetně problematického rozdělení kompetencí v rámci struktury veřejných služeb zaměstnanosti a dostupnosti jejich služeb pro klienty.

6.2 Opatření v oblasti služeb zaměstnanosti – budování kapacit Úřadu práce ČR

6.3 Opatření v oblasti spolupráce na trhu práce

6.4 Shrnutí opatření

D1a	Provedení personální analýzy a analýzy fungování agend ÚP ČR.
D1b	Jasně vymezení kompetencí a řídicích procesů mezi MPSV a ÚP ČR v oblastech činnosti ÚP ČR.
D1c	Zavedení jasné a funkční řídicí, organizační a kompetenční struktury ÚP ČR umožňující ÚP ČR plnit roli klíčové instituce na trhu práce a pružnou reakci na jeho vývoj v regionech.
D1d	Budování personální kapacity ÚP ČR jak po stránce kvantitativní, tak kvalitativní.
D1e	Vybudování vnitřního vzdělávacího systému ÚP ČR.
D1f	Vytvoření udržitelné a funkční sítě pracovišť ÚP ČR zabezpečující dostupnost poskytovaných služeb pro všechny klienty ÚP ČR, zejména klienty z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, v dostatečné kvalitě a individuální formě.
D1g	Vybudování kvalitního informačně-technologického zabezpečení správy agend.
D1h	Vybudování systému monitoringu trhu práce, včetně provázání informačních systémů v resortu MPSV.
D1i	Vybudování vzdělávacích a Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání ÚP ČR jak pro vnitřní potřeby ÚP ČR, tak pro potřeby jeho klientů.
D2a	Budování celostátních a lokálních partnerství podporujících spolupráci na trhu práce při zachování rozhodující role ÚP ČR.
D2b	Budování poradních sborů na všech úrovních.
D2c	Posilování spoluodpovědnosti samospráv v řešení problematiky zaměstnanosti.
D2d	Podpora společenské odpovědnosti podniků.
D2e	Zapojení do struktur mezinárodní spolupráce.

6.5 Víze: Efektivně fungující a dostupné služby zaměstnanosti

7. Implementace Strategie politiky zaměstnanosti

Implementace Strategie si proto nutně vyžádá sérii dílčích implementačních dokumentů s kratším časovým horizontem (cca 3 roky) – tzv. akčních plánů. Pro počáteční období, tedy na leta 2014 – 2017 je tímto dokumentem materiál „Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce“ (viz níže). Oblasti podpory zaměstnanosti mládeže, která prostupuje zejména Prioritu 1 a částečně Prioritu 3 této Strategie, je implementačním dokumentem *Realizační plán programu záruky pro mládež České republiky*.

Jelikož výrazná část navrhovaných opatření, která budou dále rozpracována do podoby konkrétních nástrojů, se týká činnosti resortu MPSV, zejména jemu podřízeného Úřadu práce České republiky, budou strategické priority a strategická opatření reflektována v řídicích aktech MPSV. Těmi MPSV upravuje realizaci činnosti ÚP ČR, nastavuje koncepční rámce zaváděných opatření, podmínky realizace projektů financovaných z operačních programů ve své gesci apod. Akty řízení nastavují konkrétní parametry nástrojů a opatření, způsob jejich využití, korigují základní rámec jejich metodiky, určují zdroj financování, cílové skupiny a mohou rovněž stanovovat cíle, kterých je potřeba na úseku politiky zaměstnanosti dosáhnout. Naproti tomu materiál „Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce“ zavádí nové nástroje a opatření, upravuje stávající nástroje nebo mění jejich parametry dle potřeby trhu práce. Vztah mezi uvedenými dokumenty v oblasti zaměstnanosti objasňuje následující strategická mapa.



7.1 Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce (aktivizační balíček)

7.2 Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky

Strategickým cílem realizace Programu je:

- Adresnější zacílení politiky zaměstnanosti, vzdělávací a sociální politiky na mladé lidi, kteří nejsou zaměstnaní, ani zapojení do procesu vzdělávání nebo se neúčastní na odborné přípravě;
- Odstraňování nesouladu dovedností mladých lidí s kvalifikačními potřebami poptávky po práci;
- Zvýšení účasti mladých lidí na trhu práce a snížení nezaměstnanosti mladých lidí;
- Předcházení následkům sociálního vyloučení mladých lidí.

Opatření Programu se zaměřují na dvě hlavní oblasti – na oblast prevence a na oblast nápravy. V souladu s principem partnerství je i rozdělena odpovědnost mezi hlavní partnery Programu – MPSV a MŠTV.

7.3 Evaluace implementovaných opatření

Strategie bude v průběhu své účinnosti aktualizována ve smyslu zhodnocení účinnosti implementovaných opatření. Za tím účelem bude potřeba odlišit efektivní a méně efektivní opatření politiky zaměstnanosti, tedy vytvořit evaluační systém, který dokáže zhodnotit, o kolik se zvýší možnost uplatnění osoby na trhu práce při použití konkrétního nástroje. MPSV proto bude v průběhu účinnosti Strategie ve spolupráci se zainteresovanými subjekty realizovat pilotní projekt zaměřený na evaluaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud budou výsledky tohoto projektu k dispozici již v průběhu roku 2017, budou využity při přípravě dílčího implementačního dokumentu pro roky 2018 – 2020. Po důkladném zhodnocení projektu bude posouzena možnost aplikace průběžných evaluací do informačního systému MPSV, s cílem zajistit rutinní vyhodnocování účinnosti jednotlivých opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.