

Balíček zaměstnanosti – podklad pro 1. kulatý stůl 31. 07. 2019

Situace na českém trhu práce:

➤ Počet obyvatel celkem	10 649,8 tis.
➤ Počet obyvatel ve věku 15 a více let	8 956,7 tis.
➤ Ekonomicky aktivní	5 284,1 tis.
➤ Počet uchazečů o zaměstnání	195,7 tis.
➤ Počet volných pracovních míst	342,5 tis.
▪ z toho počet míst se zájmem zaměstnat cizince	252,1 tis.
▪ z toho počet míst bez příznaku „pro cizince“	90,4 tis.

Struktura nezaměstnaných:

- 34 369 osob se zdravotním postižením,
- 36 295 osob pečujících o dítě školního věku,
- 49 887 dlouhodobě nezaměstnaných nad 12 měsíců (25,4%),
- 73 460 osob ve věku nad 50 let – 37,5% z celkového počtu,
 - z toho 50 521 osob nad 55 let,
 - z toho 21 801 osob nad 60 let,
- 10 367 osob bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním.

Struktura nezaměstnaných osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti dle délky jejich evidence:

➤ Počet osob pobírajících podporu	67 957
▪ Z toho evidovaných ÚP ČR do 3 měsíců	39 414
▪ 3 až 5 měsíců	20 582
▪ 5 až 8 měsíců	5 415
▪ 8 až 11 měsíců	2 058

Bariéry uplatnění na trhu práce:

- nevyhovující kvalifikace,
- zadlužení, exekuce,
- špatná dopravní dostupnost,
- věk nezaměstnaných,
- ztráta motivace.

STRUKTURA VOLNÝCH MÍST X POŽADOVANÁ ZAMĚŠTNÁNÍ NEZAMĚŠTNANÝMI

POMOCNÍ A NEKVALIFIKOVANÍ PRACOVNÍCI	92130	61418
OBSLUHA STROJŮ A ZAŘÍZENÍ, MONTÉŘI	112969	18272
ŘEMESLNÍCI A OPRAVÁŘI	69125	16253
KVALIFIKOVANÍ PRACOVNÍCI V ZEMĚDĚLSTVÍ, ...	2671	1412
PRACOVNÍCI VE SLUŽBÁCH A PRODEJI	35437	42461
ÚŘEDNÍCI	9590	24294
TECHNIČTÍ A ODBORNÍ PRACOVNÍCI	14114	13648
SPECIALISTÉ	18098	11288
ZÁKONODÁRCI A ŘÍDÍCÍ PRACOVNÍCI	2065	2924
ZAMĚŠTNANCI V OZBROJENÝCH SILÁCH	410	48

■ Volná místa ■ Uchazeči - absolutní počty

Pokud jde o požadavky zaměstnavatelů na obsazení volných pracovních míst, 69 % nabízených míst je s požadavkem max. základní vzdělání. Trend růstu počtu volných pracovních míst s minimálními požadavky na kvalifikaci a vzdělání pokračuje, včetně volných pracovních míst pro cizince.

Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) v této souvislosti intenzivně spolupracuje se zaměstnavateli. Aktivity ÚP ČR charakterizující tuto spolupráci popisuje následující tabulka:

Spolupráce se zaměstnavateli	2018	1. pololetí 2019
Monitorovací návštěvy u zaměstnavatelů	18 178	21 222
Informační kontakty se zaměstnavateli	5 038	510
Předvýběrová řízení pro zaměstnavatele	4 194	2475
Výběrová řízení pro zaměstnavatele	2 628	1367
Semináře pro zaměstnavatele	310	150
Veletrhy vzdělávání, burzy, miniburzy práce	116	51
Exkurze zaměstnanců ÚP ČR do firem	812	226
Dotazníkové šetření – počet oslovených firem	37 291	realizace 1x ročně k 31. 12.
Jednání poradních sborů – GR, kraje, okresy	154	110

Přestože český trh práce vykazuje dlouhodobě velmi nízkou nezaměstnanost, je potřeba řešit situaci uchazečů o zaměstnání, kteří i přes tuto skutečnost setrvávají v nezaměstnanosti.

- Vznik nezaměstnanosti **má negativní dopady na veřejné rozpočty**, a to nejen v důsledku výplat dávek, ale rovněž v důsledku nevybraného pojistného, daní a snížení koupěschopnosti.

- **Dopady na veřejné rozpočty byly v roce 2016 vyčísleny na 207 tis. Kč ročně na jednu nezaměstnanou osobu.** Finanční prostředky vynakládané na aktivní politiku zaměstnanosti tak v zásadě tyto negativní dopady eliminují.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) ve snaze zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti, sladění nabídky a poptávky na trhu práce a zajištění dostatečných zdrojů kvalifikované pracovní síly připravilo opatření, která jsou zaměřena na následující oblasti:

- I. Efektivní Úřad práce České republiky – „Změna za přepážkou“ aneb moderní a proklientský úřad.*
- II. Dlouhodobě nezaměstnaní – „Normální je pracovat“.*
- III. Moderní trh práce – budoucí výzvy trhu práce.*
- IV. Omezení pracovního vykořisťování.*
- V. Prevence hospodářské recese.*

I. Efektivní Úřad práce České republiky – „Změna za přepážkou“ aneb moderní a proklientský úřad.

Čeho chceme dosáhnout:

- zohlednění individuálních potřeb klientů v rámci služeb ÚP ČR,
- zefektivnění činnosti ÚP ČR ve smyslu cílení služeb dle konkrétních potřeb klientů,
- digitalizace služeb zaměstnanosti,
- snížení administrativní zátěže a poskytování dostupných služeb v rozsahu nezbytném pro každého klienta na vysoké úrovni specializace,
- omezení zneužívání sociálních dávek – viz bod „dlouhodobě nezaměstnaní“.

1. Profilace klientů a individuální přístup ÚP ČR

Současný stav:

- není zdůrazněn nezbytný individuální přístup ke klientům ÚP ČR,
- služby ÚP ČR, jako je individuální akční plán, jsou realizovány standardně pro všechny klienty bez ohledu na jejich znevýhodnění.

Navrhované řešení:

- v zákoně o zaměstnanosti formulovat, že ÚP ČR bude k uchazečům o zaměstnání přistupovat individuálně a bude komplexně posuzovat jejich schopnosti a možnosti,
- rozčlenit (profilovat) klienty ÚP ČR do tří stupňů, a to ve vztahu k jejich znevýhodnění na trhu práce,

MSPV

Sekce Zaměstnanosti

Východiska pro diskuzi k balíčku zaměstnanosti, 25. července 2019

- v prvním stupni profilace budou osoby, které nejsou považovány za znevýhodněné na trhu práce, ve druhém stupni profilace osoby na trhu práce znevýhodněné a ve třetím stupni profilace osoby zvláště znevýhodněné,
- cílové skupiny a jejich zařazení do jednotlivých stupňů profilace upraví zákon o zaměstnanosti,
- v návaznosti na profilaci budou stanoveny lhůty pro vypracování individuálního akčního plánu, kdy u některých osob je vhodné zahájit intervenci co nejdříve,
- aplikace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bude zohledňovat profilaci klientů.

Finanční dopady:

- v souvislosti s tímto opatřením se finanční dopady nepředpokládají.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **rozčlenění uchazečů o zaměstnání do jednotlivých skupin nezohlední jejich individuální osobnostní charakteristiky ovlivňující uplatnění na trhu práce**
 - rozčlenění uchazečů bude provedeno co nejpodrobněji tak, aby byl tento negativní faktor v maximální míře eliminován.

2. Prohloubení spolupráce zainteresovaných subjektů na trhu práce

Současný stav:

- žádoucí více provázat činnost ÚP ČR se subjekty ovlivňujícími trh práce (zaměstnavatelské svazy, odbory, asociace, školy atd.).

Navrhované řešení:

- upravit zákonem o zaměstnanosti nový orgán vytvořený za účelem zajištění tvorby a koordinace celostátní politiky zaměstnanosti na tripartitní bázi – Rada trhu práce,
- Rada trhu práce bude složena ze zástupců státní správy, střešních organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců, zástupců střešních organizací samospráv a dalších relevantních institucí, včetně akademické sféry,
- Rada trhu práce bude mít několik úrovní – centrální při MPSV, Radu Generálního ředitelství ÚP ČR, Radu krajských poboček ÚP ČR a Radu kontaktních pracovišť,
- tento orgán bude zajišťovat koordinaci politiky zaměstnanosti ve smyslu zjišťování potřeb trhu práce a reakce na tyto potřeby, bude určovat zaměření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace).

Finanční dopady:

- v souvislosti s tímto opatřením se finanční dopady nepředpokládají.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **protiargumenty se nepředpokládají.**

3. Registrace na ÚP ČR dálkovým způsobem

Současný stav:

- žádost o zprostředkování zaměstnání je nyní podávána osobně,

MSPV

Sekce Zaměstnanosti

Východiska pro diskuzi k balíčku zaměstnanosti, 25. července 2019

- vzhledem k rozvoji technologií a postupující modernizaci státní správy je tento stav nevyhovující.

Navrhované řešení:

- ze zákona o zaměstnanosti bude vypuštěn požadavek na osobní podání žádosti o zprostředkování zaměstnání,
- bude umožněno žádost podat také elektronicky.

Finanční dopady:

- v souvislosti s tímto opatřením se finanční dopady nepředpokládají.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **někteří klienti ÚP ČR nebudou s ohledem ke svým kompetencím schopni registrace elektronickým způsobem**
 - možnost osobní registrace na ÚP ČR bude zachována, novela zákona o zaměstnanosti pouze rozšíří možnosti stávajícího kontaktu
- **nepřípravenost informačního systému ÚP ČR**
 - on-line služba umožňující práci s interaktivním elektronickým formulářem je již řešena v rámci přípravy nového resortního portálu práce a sociálních věcí
- **zvýšená administrativní zátěž ÚP ČR související se zasíláním žádostí o zprostředkování zaměstnání bez vyplnění potřebných údajů**
 - formulář bude mít funkcionality a kontroly usnadňující jeho vyplnění.

4. Registrace na kterémkoliv pracovišti ÚP ČR

Současný stav:

- v případě ztráty zaměstnání se žádost o zprostředkování zaměstnání podává jen na pracovišti ÚP ČR, v jehož územním obvodu má osoba trvalý pobyt,
- klientům tak vznikají nadbytečné finanční náklady,
- současný stav neodpovídá trendu pracovní mobility.

Navrhované řešení:

- změnou zákona o zaměstnanosti bude umožněno, aby osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání, mohla požádat o zprostředkování zaměstnání kterékoli kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR,
- podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebude již vázáno výhradně na trvalý pobyt,
- cílem je lepší dostupnost služeb zprostředkování zaměstnání ÚP ČR.

Finanční dopady:

- v souvislosti s tímto opatřením se finanční dopady nepředpokládají.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **duplicitní evidování jedné fyzické osoby na několika pracovištích ÚP ČR**
 - kontrola duplicitních evidencí je prováděna i v současnosti a rovněž nově připravovaný informační systém neumožní zapsat duplicitní evidenci.

II. Dlouhodobě nezaměstnaní – „Normální je pracovat“

Čeho chceme dosáhnout:

- **příznivá situace na trhu práce, kdy na jedno volné pracovní místo připadá v průměru 0,6 uchazeče o zaměstnání, nestačí k úplné eliminaci všech překážek, které znevýhodněným osobám brání vstoupit do zaměstnání,**
- **je proto potřeba podpořit motivaci a aktivizaci zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob, a to jak nástroji pozitivní motivace, tak sankčními opatřeními,**
- **existuje skupina osob, která je sice schopna uplatnit se za jistých podmínek na chráněném trhu práce, jejich přechod na volný trh práce je však problematický,**
- **je proto žádoucí vytvořit nástroj dlouhodobější podpory klientů, čímž bude zvýšena pravděpodobnost jejich budoucího uplatnění na volném trhu práce,**
- **bude podpořena rovnováha nabídky a poptávky na trhu práce z regionálního hlediska,**
- **využití propojení agend zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek s cílem změny u klienta – zodpovědnost za svůj život bez dávek.**

1. Provázání aktivity uchazeče o zaměstnání s pobíráním sociálních dávek

Současný stav:

- **i přes příznivou situaci na trhu práce je velmi obtížné umístit některé uchazeče o zaměstnání na trhu práce,**
- **je proto potřeba podpořit motivaci zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob,**
- **v současné době není dostatečně provázána aktivita dlouhodobě nezaměstnaných osob s dopadem na sociální dávky.**

Navrhované řešení:

- **v rámci zákona o zaměstnanosti a zákona o pomoci v hmotné nouzi a nově připravovaného zákona o dávce na bydlení bude při individuální práci ÚP ČR s dlouhodobě nezaměstnaným klientem připraven plán aktivit,**
- **v případě opakovaných odmítnutí aktivit klientem dojde k odejmutí dávek,**
- **po 6 měsících poskytování příspěvku na živobytí bude příjemci nabídnuta veřejná služba či jiná aktivita v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,**
- **pokud příjemce dávky aktivitu odmítne, částka jeho živobytí se sníží na existenční minimum a bude s ním projednán další postup.**

Finanční dopady:

- **u tohoto opatření prozatím finanční dopady nelze vyčíslit, v této oblasti lze však spíše očekávat úspory na výdajích na dávky z nepojistných sociálních systémů.**

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **u některých skupin osob nepovede ani dopad do oblasti nepojistných sociálních dávek ke zvýšení jejich aktivit či ke snaze je naplňovat**

- **neaktivita ze strany jednotlivce bude mít dopad na výši sociálních dávek pro celou jeho rodinu**
 - bude kladen důraz na roli ÚP ČR v oblasti individuální práce s klientem, a to s cílem vytvořit pro něj takové podmínky, aby byl sám motivován vstoupit do pracovního procesu.

2. Pracovní místo pro osobu mimořádně znevýhodněnou

Současný stav:

- při zajišťování trvalého uplatnění nejvíce znevýhodněných osob na trhu práce se uplatňuje především nástroj veřejně prospěšné práce realizovaný zejména ve spolupráci s místními samosprávami jako podporovanými zaměstnavateli,
- existuje určitá skupina osob, jejichž přechod na volný trh práce je problematický a dochází k fixování této skupiny na veřejně prospěšných pracích.

Navrhované řešení:

- navrhuje se v zákoně o zaměstnanosti zakotvit nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti „pracovní místo pro osobu mimořádně znevýhodněnou“,
- pracovní místo bude možné vytvořit na delší období než veřejně prospěšné práce, tj. na 3 roky,
- za tuto dobu je pravděpodobné, že si podpořená osoba osvojí pracovní návyky,
- bude se jednat o refundaci mzdových nákladů vynaložených zaměstnavatelem s tím, že výše poskytovaného příspěvku se bude v čase snižovat,
- použití nástroje bude navázáno na profilaci klientů ÚP ČR, kdy bude možné podpořit pouze nejvíce znevýhodněné osoby.

Finanční dopady:

- příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti jsou nenárokové a jejich konkrétní výše a rozsah poskytování jsou dány výší rozpočtu přiděleného v daném roce na tento účel,
- je potřeba vycházet z velikosti cílové skupiny, zájmu zaměstnavatelů vytvářet tato pracovní místa a počtu osob zařazených na veřejně prospěšné práce,
- lze odhadovat, že v případě nástroje pracovní místo pro osobu mimořádně znevýhodněnou půjde maximálně o 1 tis. osob; náklady státního rozpočtu tak lze odhadovat na přibližně 144 mil. Kč.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **zákonná úprava cílové skupiny neumožní zařadit do tohoto nástroje ve výjimečných případech i osoby z jiných cílových skupin**
 - půjde o nástroj určený výhradně pro osoby s nejtěžšími handicapem na trhu práce vyžadující dlouhodobější intervenci, osoby z dalších cílových skupin bude možné podpořit v rámci ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
 - jednoznačnou definicí osob mimořádně znevýhodněných bude dosaženo vyšší efektivity realizace tohoto nástroje.

3. Podpora regionální mobility

Současný stav:

- Česká republika (dále jen „ČR“) se potýká s nízkým podílem regionální mobility pracovní síly – příčinami jsou nedostatky v dopravní obslužnosti spojené s finančními důvody, zejména u nízkopříjmových skupin, kdy nabízená odměna za práci není schopna dostatečně vyrovnat zvýšené náklady osob při dojíždě do zaměstnání,
- proto je od roku 2016 pilotně ověřován nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti - příspěvek na podporu regionální mobility,
- příspěvek je významně využíván.

Navrhované řešení:

- zavedení nového nástroje do zákona o zaměstnanosti,
- příspěvek bude poskytován paušálně bez nutnosti prokazování jeho použití (na cestovné, na podnájem apod.) s odstupňováním měsíční částky dle vzdálenosti bydliště a místa výkonu zaměstnání,
- příspěvek bude možné poskytnout na základě písemné dohody s ÚP ČR v případě, že mezi klientem a zaměstnavatelem bude sjednán pracovní poměr minimálně na dobu 6 měsíců.

Finanční dopady:

- v případě tohoto nástroje nelze očekávat dopady na státní rozpočet vzhledem k tomu, že příspěvek na podporu regionální mobility je poskytován uchazečům o zaměstnání již od roku 2016 v rámci ověřování nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- příspěvek je nenáročný a jeho výše a rozsah poskytování jsou dány výší rozpočtu přiděleného v daném roce na tento účel; v roce 2018 byl tento příspěvek poskytnut ve výši 38 mil. Kč pro 2 500 uchazečů o zaměstnání.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **příspěvek vytváří nerovnost mezi UoZ, resp. mezi zaměstnanci, kterým byl příspěvek poskytnut a kterým příspěvek poskytnut nebyl**
 - poskytování příspěvku bude metodicky upraveno ve smyslu nastavení objektivních kritérií pro poskytnutí příspěvku.

III. Moderní trh práce – budoucí výzvy trhu práce

Čeho chceme dosáhnout:

- **včasná adaptace zaměstnanců a zaměstnavatelů na budoucí změny trhu práce,**
- **efektivní reakce na globální výzvy, zejména stárnutí populace a rozvoj digitalizace, robotizace, automatizace (4. průmyslová revoluce),**
- **podpora konkurenceschopnosti české ekonomiky,**
- **zajištění kvalifikované pracovní síly,**
- **příprava na stárnutí společnosti,**
- **sladování pracovního a rodinného života.**

MSPV

Sekce Zaměstnanosti

Východiska pro diskuzi k balíčku zaměstnanosti, 25. července 2019

Kromě níže uvedených opatření klade MPSV větší důraz na **flexibilní formy organizace práce**. V této souvislosti je potřeba podotknout, že využívání zkrácených úvazků nebo např. homeworkingu závisí na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, nicméně ÚP ČR podporuje zkrácené pracovní úvazky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kdy motivuje zaměstnavatele k jejich sjednávání vyšším příspěvkem.

V této souvislosti je potřeba podotknout, že je připravován nový nástroj „**sdílené pracovní místo**“, který má podpořit generační výměnu a podporu mezigenerační solidarity na trhu práce. Opatření umožní prostřednictvím finanční stimulace na jedné straně setrvání zaměstnanců v předdůchodovém věku na trhu práce, posílí jejich jistotu v zaměstnání a zabrání předčasnému odchodu do ekonomické neaktivity, na straně druhé podpoří přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce, tj. absolventů nebo rodičů.

1. Příspěvek na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců

Současný stav:

- studie iniciativa Práce 4.0 odhaduje úbytek 10 % pracovních míst a podstatné změny ve vykonávaných činnostech u 35 % pracovních míst v následujících 20 letech,
- proto ÚP ČR již od roku 2016 realizuje projekt POVEZ - Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců, který je financován prostřednictvím Evropského sociálního fondu,
- zaměstnavatelům jsou hrazeny náklady odborného vzdělávání a mzdové náklady vynaložené za dobu tohoto vzdělávání,
- o projekt je mezi zaměstnavateli zájem.

Navrhované řešení:

- zakotvit do zákona o zaměstnanosti nový nástroj, který bude vycházet z projektu POVEZ, tj. bude reagovat na budoucí požadavky trhu práce a podporu těch zaměstnanců, kteří jsou v důsledku zavádění nových technologií ohroženi ztrátou zaměstnání,
- nástroj umožní zaměstnancům adaptaci na nové profese,
- půjde o poskytování příspěvku na náklady odborného vzdělávání zaměstnanců a náklady vynaložené na mzdu nebo plat zaměstnanců, kteří jsou zapracováváni a kteří se podílí na zapracování.

Finanční dopady:

- při odhadu nákladů vynaložených na tento nástroj lze využít statistická data projektu POVEZ; očekávaný roční náklad lze odhadovat na 400 mil. Kč.
- **lze předpokládat, že navrhovaný nástroj bude financován z prostředků Evropského sociálního fondu, tj. náklady na státní rozpočet se tedy neočekávají.**

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **zavedení nového nástroje zvýší výdaje státního rozpočtu na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti**

MPSV

Sekce Zaměstnanosti

Východiska pro diskuzi k balíčku zaměstnanosti, 25. července 2019

- příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti jsou nenárokové – nástroj bude realizován v rozsahu odpovídajícímu rozpočtovaným prostředkům na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti,
- získání příspěvku bude podmíněno maximálním počtem propouštěných osob z důvodu automatizace výroby - z tohoto pohledu je nástroj efektivní vzhledem k tomu, že roční náklad státního rozpočtu na jednu nezaměstnanou osobu činí 207 tis. Kč.

2. Predikce trhu práce

Současný stav:

- v současné době není zákonem o zaměstnanosti řešen systém predikcí trhu práce, který je nezbytný s ohledem na měnící se podmínky trhu práce,
- systém predikcí trhu práce je nyní řešen v rámci projektu „Predikce trhu práce - Kompas“ realizovaného MPSV.

Navrhované řešení:

- navrhuje se v zákoně o zaměstnanosti zakotvit do působnosti MPSV zabezpečování systému predikcí trhu práce,
- systém predikcí zahrnuje vyhodnocování vývoje vztahů na trhu práce, analyzování a modelování vývoje trhu práce, včetně vývoje odvětví, profesí a studijních oborů,
- systém zahrnuje vazbu na politiku vzdělávání,
- bude zřízen odborný útvar predikce a výzkumu trhu práce, který bude v rámci státní správy zdrojem informací pro vytváření strategických materiálů hospodářské politiky státu.

Finanční dopady:

- předpokládané náklady na realizaci činí první rok (2021) jednorázově cca 10,5 mil Kč; následně každoroční náklady na provoz a obsluhu systému predikcí trhu práce cca 8,5 mil Kč ze státního rozpočtu.

Možná rizika, protiargumenty, reakce:

- **zvýší výdaje státního rozpočtu**
 - efekty, které přinese predikování vývoje trhu práce, tyto výdaje mnohonásobně převyšují; jak již bylo uvedeno, jedna nezaměstnaná osoba stojí ročně 207 tis. Kč.

3. Zefektivnění rekvalifikací

Současný stav:

- systém rekvalifikací není v současné době z různých důvodů dostatečně provázán s požadavky trhu práce,
- s ohledem na budoucí výzvy trhu práce související s automatizací a robotizací průmyslu (průmysl 4.0) je nutné reagovat úpravou systému rekvalifikací, a to s ohledem na jejich zaměření.

Navrhované řešení:

- navrhuje se provázat v zákoně o zaměstnanosti zaměření rekvalifikací s predikcemi trhu práce a s doporučením nově zřizovaného orgánu Rada trhu práce,
- klientům bude nabízena taková rekvalifikace, která bude reflektovat predikované požadavky očekávaného vývoje na trhu práce,
- na základě profilace klientů budou vytipováni uchazeči, pro které může být vhodná rekvalifikace,
- bude zakotvena jazyková rekvalifikace, kterou se rozumí získání nové znalosti nebo prohloubení dosavadní znalosti cizího jazyka.

Finanční dopady:

- rekvalifikace je jako součást aktivní politiky zaměstnanosti nenárokové; konkrétní výše a rozsah poskytování jsou tedy dány, mimo jiné, výší rozpočtu přiděleného v daném roce na tento účel,
- není očekáváno výrazné zvýšení výdajů v oblasti rekvalifikací, dle současného stavu se jedná zhruba o 50 tis. rekvalifikovaných osob ročně.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **nedostatek kompetencí ÚP ČR k posuzování úrovně jazykových znalostí k zařazení uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na rekvalifikaci**
 - posouzení dosavadní úrovně znalosti cizího jazyka bude provádět rekvalifikační zařízení jako k tomu určená odborná instituce
- **nedostatek vzdělávacích zařízení, která mohou realizovat rekvalifikaci v oblasti cizích jazyků**
 - rekvalifikaci v oblasti cizích jazyků budou moci provádět zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, školy v rámci oboru vzdělání, který mají zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoké školy s akreditovaným studijním programem.

IV. Omezení pracovního vykořisťování

Čeho chceme dosáhnout:

- **plné informovanosti Ministerstva vnitra ze strany ÚP ČR o všech údajích týkajících se agentur práce z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob,**
- **omezení pracovního vykořisťování a obchodování s lidmi v případě zaměstnávání cizinců z tzv. třetích zemí,**
- **zlepšení systému pracovní migrace,**
- **vzdělanostní ekonomiky založené na přidané hodnotě práce.**

1. Závazné stanovisko Ministerstva vnitra a omezení agenturního zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Současný stav:

- ÚP ČR poskytuje Ministerstvu vnitra přehled o změnách údajů v udělených povoleních agenturám práce,

MSPV

Sekce Zaměstnanosti

Východiska pro diskuzi k balíčku zaměstnanosti, 25. července 2019

- koncepce zaměstnávání cizinců, kdy výkon zaměstnání se váže na konkrétní pracovní místo, se neslučuje se samotnou podstatou flexibility agenturního zaměstnávání.

Navrhované řešení:

- ÚP ČR bude Ministerstvu vnitra poskytovat veškeré informace související se zprostředkovatelskou činností agenturami práce,
- nebude možné agenturně zaměstnávat cizince.

Finanční dopady:

- na státní rozpočet ČR nemají opatření přímý dopad.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **omezení možnosti agenturně zaměstnávat cizince z tzv. třetích států je v rozporu s poptávkou zaměstnavatelských subjektů po pracovní síle**
 - zaměstnavatelské subjekty mohou nadále přímo zaměstnávat cizince z tzv. třetích zemí na konkrétním pracovním místě, pouze není možné využívat jejich agenturního zaměstnávání,
 - za účelem zaměstnávání cizinců z tzv. třetích zemí lze využít vládou podporované programy, ve kterých jsou zapojeni také sociální partneři,
 - koncepce zaměstnávání cizinců, kdy příslušné oprávnění k výkonu zaměstnání se váže na konkrétní pracovní místo, se neslučuje se samotnou podstatou agenturního zaměstnávání, kterou je značná míra flexibility pracovněprávního vztahu.
- **omezení možnosti agenturně zaměstnávat cizince z tzv. třetích států je v rozporu s unijní právní úpravou zejména s čl. 4 odst. 1 směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.**
 - opatření je odůvodněno potřebou ochrany dočasně přidělovaných cizinců z tzv. třetích států, když ze zjištění orgánů inspekce práce vyplývá, že právě v oblasti agenturního zaměstnávání dochází k závažnému porušování právních předpisů,
 - opatření je odůvodněno potřebou zajistit náležité fungování trhu práce.

2. Multikriteriální bodový systém preferenční migrace

Současné nastavení:

- efektivní pracovní migrace je řízena zejména Programy ekonomické migrace, na jejichž realizaci se podílejí 4 rezorty (MZV, MPSV, MV a MPO),
- propustnost systému závisí na kapacitě zastupitelských úřadů ČR a souvisejícím personálním zajištěním MV,
- MPSV chybí nástroje na to, aby mohlo reflektovat požadavky trhu práce.

Navrhované řešení:

- vytvoření nového multikriteriálního bodového systému preferenční migrace:
 - funkční nově vystavěný IT systém s vazbou na Ministerstvo vnitra a CIS,
 - správné stanovení a bodové ohodnocení kritérií,
 - funkční predikce trhu práce, spolupráce s regiony,
 - propojenost nabídky a poptávky volných pracovních míst,

MSPV

Sekce Zaměstnanosti

Východiska pro diskuzi k balíčku zaměstnanosti, 25. července 2019

- navrhované řešení zajistí transparentnost celého procesu, zajistí rychlejší přísun pracovní síly v případě jejího nedostatku, eliminuje bezpečnostní rizika a přinese možnost flexibilního přizpůsobení požadavkům na konkrétní pozice.

Finanční dopady:

- možnost financování vybudování nového systému z Programu Evropské komise na podporu strukturálních reforem (oblast reformy: trh práce, soc. služby a zdravotní péče),
- celková odhadovaná cena projektu 150 000 – 300 000 EUR.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **nedostatek kontrolních kapacit SÚIP**
 - SÚIP bude po náběhu tohoto opatření instruován, aby kladl důraz na kontrolní činnost v této oblasti.
- **nejasná reakce klíčových rezortů (MV, MZV, MPO)**
 - navrhované řešení bude s dotčenými resorty důkladně projednáno.

V. Prevence hospodářské recese

Čeho chceme dosáhnout:

- **přípravenost na cyklické změny v národním hospodářství,**
- **v případě hospodářské recese v maximální míře eliminovat růst nezaměstnanosti a podporovat tvorbu nových pracovních míst,**
- **podpořit plynulý přechod do zaměstnání u těch zaměstnanců, kteří přišli o práci z důvodu zpomalení růstu ekonomiky.**

1. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

- jedná se o stávající nástroj aktivní politiky zaměstnanosti ukotvený v zákoně o zaměstnanosti od roku 2015,
- jedná se o příspěvek zaměstnavatelům na náhradu mzdy zaměstnancům, kterým nemůže přidělovat práci z důvodu poklesu odbytu po jeho produkci,
- zaměstnavatel pak musí ponechat podpořené zaměstnance po určitou dobu v pracovním poměru,
- začátek a konec období, kdy lze příspěvek poskytovat stanoví vláda v závislosti na stavu ekonomiky nařízením.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **nepředpokládají se – příspěvek je již součástí zákona o zaměstnanosti.**

2. Systémová opatření

- opatření uvedená v kapitole „Moderní trh práce – budoucí výzvy trhu práce“ jsou zároveň prevencí před negativními dopady zpomalení růstu ekonomiky,
- předvídaní vývoje trhu práce a jeho potřeb je velmi důležité z hlediska připravenosti všech aktérů trhu práce na transformaci ekonomiky,

- zefektivnění rekvalifikací, resp. navázání jejich zaměření na potřeby trhu práce, zajistí v případě zpomalení ekonomiky připravenost pracovní síly na požadavky zaměstnavatelů,
- příspěvek na zapracování a odborné vzdělávání zaměstnanců je prevencí před dopady recese, protože umožňuje zaměstnavatelům přeškolit zaměstnance, aniž by muselo dojít k jejich propuštění.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **rizika jsou zmiňována v rámci jednotlivých opatření uvedených výše.**

3. Outplacementová opatření

- oblast podpory 1.3 Operačního programu Zaměstnanost umožňuje řešit pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám na trhu práce,
- projekty realizované v této oblasti jsou zaměřené na strukturální změny, prevenci propouštění zaměstnanců, zvýšení adaptability zaměstnanců a hledání vhodného pracovního uplatnění,
- aktuálně jsou realizovány projekty v:
 - Moravskoslezském kraji – 334 účastníků,
 - Ústeckém kraji – 119 účastníků,
 - Kraji Vysočina – 51 účastníků,

ÚP ČR plánuje realizaci nového národního projektu přímého přidělení „OUTPLACEMENT“, s předpokladem realizace na všech krajských pobočkách ÚP ČR.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

- **outplacementová opatření jsou finančně nákladná**
 - jedná se o prevenci nezaměstnanosti; jedna nezaměstnaná osoba stojí státní rozpočet 207 tis. Kč ročně
 - jedná se o projekty financované z Evropského sociálního fondu, tedy zátěž státního rozpočtu bude minimální.

4. Změna systému investičních pobídek

- v legislativním procesu se nachází novela zákona o investičních pobídkách, jejímž cílem je zefektivnění systému investičních pobídek,
- cílem je přilákat do ČR investice zajišťující pracovní místa s vyšší přidanou hodnotou, tj. zaměřená např. na výzkum a vývoj,
- doposud byla podporována především pracovní místa ve výrobě,
- MPSV připravuje v souvislosti s novelou zákona o investičních pobídkách novelu nařízení vlády, které upravuje poskytování hmotné podpory na nová pracovní místa a na rekvalifikaci v rámci investičních pobídek,
- nařízení obsahuje protikrizové opatření spočívající v tom, že hmotnou podporu na nová pracovní místa ve výrobě a na rekvalifikace je možné poskytovat pouze v případě, že podíl nezaměstnaných osob v ČR dosáhne 7,5%.

Možná rizika, protiargumenty a reakce:

MSPV

Sekce Zaměstnanosti

Východiska pro diskuzi k balíčku zaměstnanosti, 25. července 2019

- **vzhledem k novým podmínkám nastaveným za účelem přilákání high-tech pracovních míst poklesne počet investorů ve výrobě, čímž dojde k poklesu tvorby nových pracovních míst**
 - nařízení vlády MPSV v případě podílu nezaměstnaných osob 7,5% umožní podporovat i pracovní místa ve výrobě.