

Ministerstvo práce a sociálních věcí

**AKTUALIZACE STRATEGIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2020**

**v kontextu probíhajících změn na trhu práce**

**prosinec 2017**

OBSAH

[1. ÚVOD 1](#_Toc500945454)

[2. PLNĚNÍ CÍLŮ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 2](#_Toc500945455)

[3. ZMĚNY NA TRHU PRÁCE VE VAZBĚ NA ZÁKLADNÍ VÝCHODISKA STRATEGIE 3](#_Toc500945456)

[3.1. Vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou 3](#_Toc500945460)

[3.2. Obtížný přístup k zaměstnání 4](#_Toc500945461)

[3.3. Postavení žen na trhu práce 5](#_Toc500945462)

[3.4. Nedostatečná flexibilita zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů a nedostatečná profesní mobilita 6](#_Toc500945463)

[4. NOVÉ VÝZVY NA TRHU PRÁCE 6](#_Toc500945464)

[4.1. Nedostatek (vhodné) pracovní síly 6](#_Toc500945469)

[4.2. Dopady 4. průmyslové revoluce 7](#_Toc500945470)

[5. NAVAZUJÍCÍ SYSTÉMOVÁ OPATŘENÍ 8](#_Toc500945471)

[5.1. Analýza nabídky a poptávky – nový implementační dokument 8](#_Toc500945477)

[5.2. Predikce trhu práce 9](#_Toc500945478)

[5.3. Práce 4.0 jako součást Akčního plánu pro Společnost 4.0 9](#_Toc500945479)

[5.4. Strategie digitální gramotnosti 10](#_Toc500945480)

# ÚVOD

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (dále jen Strategie) byla schválena vládou České republiky dne 15. října 2014 usnesením vlády č. 835. Základem k formulování strategického směřování politiky zaměstnanosti do roku 2020, obsaženém v tomto dokumentu, se stala důkladná analýza situace na trhu práce a jí ovlivňujících faktorů do roku 2013, resp. v polovině roku 2014[[1]](#footnote-1). Jednalo se z pohledu hospodářského vývoje o přelomové období charakterizované definitivním zvratem hospodářského vývoje a jeho vymaněním z dopadů globální ekonomické krize. O tři roky později, tedy v polovině roku 2017, se česká ekonomika již nachází v situaci hospodářské konjuktury s velmi pozitivními dopady na trh práce.

Přestože je situace na trhu práce v současné době diametrálně odlišná od referenčního období tvorby Strategie, jsou priority politiky zaměstnanosti Strategií vytčené natolik nadčasové, že i v situaci hospodářské konjuktury tvoří základní pilíř dalšího strategického směřování politiky zaměstnanosti. Až na některé výjimky totiž cílem Strategie bylo zejména zefektivnit fungování trhu práce, zvýšit jeho flexibilitu a schopnost reagovat na měnící se podmínky. Tyto základní premisy se vývojem situace nezměnily, byť došlo k mírným změnám v jejich prioritizaci. Základní rámec vytčený Strategií, včetně jejích 4 základních priorit, proto zůstává platný i po zbytek období platnosti Strategie, tj. na roky 2018 až 2020.

Zároveň však došlo v průběhu uplynulých let k některým zásadním změnám v oblasti společenského a zejména technologického vývoje, které je nutné při realizaci politiky zaměstnanosti reflektovat. Zejména se jedná o řešení dopadů tzv. 4. průmyslové revoluce na trh práce, přičemž ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) již byly provedeny základní počáteční kroky a řešení těchto problémů bylo již implementováno do strategických materiálů jak MPSV, tak vlády, přičemž tyto nevybočují z obecného strategického rámce politiky zaměstnanosti deklarovaného Strategií.

Předkládaný materiál proto slouží zejména k popisu změn, ke kterým na trhu práce v uplynulých třech letech došlo, a to v obecném pohledu[[2]](#footnote-2), a k zpřehlednění provázanosti Strategie na jiné strategické materiály a jejich implementační dokumenty, které se v mnoha ohledech (resp. opatřeních) staly, resp. stanou, implementačními dokumenty Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.

**S ohledem na nastavení Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 jako rámcového dokumentu podporujícího obecné zvýšení efektivity trhu práce bez ohledu na aktuální hospodářský vývoj** (cílem strategických opatření až na výjimky je nastavení funkčního systému trhu práce a orientace na zabezpečení přístupu k zaměstnání) **zůstává Strategie nadále platným dokumentem prakticky v celém rozsahu, přičemž ke změnám dochází na úrovni implementačních dokumentů a vazeb na jiné strategické materiály.**

Materiál je doplněn o tři přílohy. Příloha č. 1 popisuje situace na trhu práce k 30. listopadu 2017 a to strukturovanou formou zaměřenou na strukturu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst za účelem identifikace možností návratu uchazečů o zaměstnání zpět na trh práce. Ze stejného důvodu je přikládána rovněž Příloha č. 2 zaměřená na popis struktury příjemců dávek pomoci v hmotné nouzi s přihlédnutím k uchazečům o zaměstnání. Příloha č. 3 se zaměřuje na popis hlavních bariér, které brání znevýhodněným uchazečům o zaměstnání ve vstupu na trh práce.

# PLNĚNÍ CÍLŮ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 přejala základní cíle politiky zaměstnanosti stanovené pro Českou republiku (ČR) ze závazků vyplývajících ze strategie Evropa 2020. Jedná se o následující cíle:

* ***Národní cíl:***
  + Zvýšit celkovou míru zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na   
    75 %.
* ***Národní dílčí cíle:***
  + Zvýšit míru zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65 %.
  + Zvýšit míru zaměstnanosti starších zaměstnanců ve věku 55 – 64 let na 55 %.
  + Snížit míru nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let o třetinu proti roku 2010, cílová hodnota: 12,2 %.
  + Snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010, cílová hodnota: 18,75 %.

**Všech uvedených cílů politiky zaměstnanosti bylo dosaženo nejpozději ve 4. čtvrtletí 2016 a od této doby jsou vytčené cílové hodnoty dosaženy**. Nicméně stav jejich naplňování byl v průběhu sledovaného období různý. Národní cíl zvýšit míru zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let 75 % byl dosažen ve 3. čtvrtletí 2015 a ve 2. čtvrtletí 2017 dosáhl hodnoty 78,2 %. Mezi 2. čtvrtletím 2014 a 2. čtvrtletím 2017 vzrostla tedy míra zaměstnanosti ve věku 20 – 64 let o 4,9 procentních bodů (p. b.) Na růstu zaměstnanosti se nejvýrazněji podílely ženy, když jejich zaměstnanost oproti mužům ve sledovaném období rostla dvojnásobným tempem. Cíl směřující ke zvýšení zaměstnanosti žen tak byl dosažen jako první, a to již v závěru roku 2014, když ve 4. čtvrtletí 2014 dosáhla míra zaměstnanosti žen ve věku 20 až 64 let 65,8 %. Růst pokračoval i v následujícím období, aby ve 2. čtvrtletí 2017 dosáhl tento indikátor hodnoty 70,1 %.

Výraznou roli ve zvyšování zaměstnanosti žen hraje prodlužování věku odchodu do důchodu, resp. nivelizace této hranice mezi muži a ženami. Prodlužování věku odchodu do důchodu však obecně přispívá k růstu zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 let. Její hodnota vzrostla mezi sledovanými obdobími o 8. p. b. z hodnoty 53,6 % na 61,6 %. Cílové hodnoty 55 % bylo dosaženo v roce 2015.

V roce 2015 bylo dosaženo rovněž dílčího národního cíle spočívajícího ve snížení míry nezaměstnanosti mladých, tj. osob do 25 let. Konkrétně se tak stalo ve 2. čtvrtletí roku 2015, když míra nezaměstnanosti mladých klesla meziročně o 3 p. b. na hodnotu 12 %. Příznivá ekonomická situace nadále zlepšovala postavení mladých na trhu práce. Ve 2. čtvrtletí 2017 klesla nezaměstnanost mladých na hodnotu 8,3 %.

Nejobtížněji se dařilo naplňovat dílčí cíl spočívající v poklesu nezaměstnanosti osob s nízkým vzděláním (úroveň ISCED 0-2), tj. osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním. Postavení této skupiny osob na českém trhu práce je zhoršováno její relativně nižší četností a zaměstnavateli jsou proto i pro profese vyžadující minimální či žádnou kvalifikaci preferovány osoby s kvalifikací vyšší. Na trh práce tedy osoby s nejvýše základním vzděláním zpravidla lépe vstupují až v situaci, kdy panuje i pro pomocné profese nedostatek volné pracovní síly s vyšší kvalifikací. Dílčího národního cíle politiky zaměstnanosti proto bylo dosaženo až v závěrečném čtvrtletí roku 2016, když míra nezaměstnanosti osob s nejnižším vzděláním klesla na 18,5 %. Do této doby oscilovala kolem 22 %. Nicméně výrazná poptávka po pracovní síle v první polovině roku 2017 vedla ke snížení tohoto ukazatele ve 2. čtvrtletí 2017 na hodnotu 14,4 %.

# ZMĚNY NA TRHU PRÁCE VE VAZBĚ NA ZÁKLADNÍ VÝCHODISKA STRATEGIE

Cíle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 byly stanoveny národními cíli politiky zaměstnanosti vyplývajícími ze Strategie Evropa 2020. Jak bylo uvedeno v předešlé kapitole, bylo těchto cílů v polovině roku 2017 dosaženo. V roce 2014 vymezila Strategie následující základní problémové okruhy, na něž navazují jednotlivé priority:

1. Vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou
2. Obtížný přístup k zaměstnání
3. Postavení žen na trhu práce
4. Nedostatečná flexibilita zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů a nedostatečná profesní mobilita

## Vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou

**Vysoký převis nabídky nad poptávkou po pracovní síle, který byl základním výchozím okruhem problémů vytčených Strategií, byl odstraněn. Nicméně s ohledem na významnou dynamiku vývoje českého hospodářství a trhu práce byl vystřídán nedostatkem vhodné pracovní síly, zejména v některých oborech a oblastech.** Zároveň zůstává zachována regionální disparita na trhu práce, která i přes pokles nezaměstnanosti ve všech regionech ČR byla v důsledku rozdílné dynamiky hospodářského vývoje prohloubena.

Počet zaměstnaných osob stoupl ve sledovaném období o 235,1 tisíce osob, v tom zaměstnaných na kratší úvazek o 50,2 tisíce. Dalších 183,6 tisíce pracovních míst k 30. 6. 2017 bylo neobsazeno, což bylo o 134 tis. míst více než v červnu 2014. V uplynulých třech letech tak ekonomika ČR vytvořila navíc 369,1 tisíce pracovních příležitostí (včetně osob samostatně výdělečně činných). Vztaženo k doposud k předkrizovému období (k roku 2008) je v současné době v ČR o 225,7 tisíce pracovních míst více.

Základním ukazatelem, kterým lze vyjádřit vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo (UoZ/VPM). V důsledku výrazného růstu české ekonomiky v posledních třech letech došlo k výrazné proměně trhu práce. Zatímco v polovině roku 2014 se ČR stále potýkala s dozvuky celosvětové hospodářské krize, v následujícím období došlo k definitivnímu zvratu a v současné době se řada odvětví a profesí naopak potýká s nedostatkem vhodné pracovní síly. K 30. 6. 2014 se o jedno volné pracovní místo ucházelo 10,9 uchazeče o zaměstnání, o tři roky později již jen 1,4 uchazeče. V některých hlavních třídách zaměstnání je dokonce evidováno více pracovních příležitostí než uchazečů o zaměstnání, jedná se o *řemeslníky a opraváře*, kde poklesl počet UoZ/VPM z 7,29 na 0,79 a *obsluhu zařízení a montéři*, kde poklesl počet UoZ/VPM z výchozích 5,68 na 0,65. Přestože již výchozí hodnoty byly ve srovnání s jinými hlavními třídami zaměstnání nízké, jedná se vedle hlavní třídy *kvalifikovaných pracovníků v zemědělství* (pokles z 16,6 UoZ/VPM na 1,69) o nejdynamičtější pokles.

Tento problémový okruh je úzce spjat s následujícím okruhem – tj. obtížným přístupem k zaměstnání. Společně tvoří východisko pro strategickou Prioritu 1: Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce a rovněž pro strategickou Prioritu 3: Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce. S ohledem na výše uvedené však tento I. problémový okruh změnil pouze svoji „orientaci“, tj. nadále se k němu bude přistupovat jako k **nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, aniž by muselo dojít k úpravám priorit Strategie, v tomto ohledu již došlo v závěru roku 2016 ke změně implementačního dokumentu, kdy dosavadní Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce[[3]](#footnote-3) byla nahrazena usnesením vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016 novým materiálem – Analýzou nabídky a poptávky na trhu práce[[4]](#footnote-4).**

## Obtížný přístup k zaměstnání

Strategie politiky zaměstnanosti identifikovala problém v přístupu k zaměstnání, zejména u osob mladých (zpravidla absolventi do 25 let, resp. 30 let v případě vysokoškoláků), starších osob (zejména v předdůchodovém věku nad 55 let), osob se zdravotním postižením, osob s nízkou kvalifikací a osob s jiným sociálním hendikepem zejména osob sociálně vyloučených či ohrožených sociálním vyloučením. Tyto hendikepy na trhu práce a jejich kumulace se pak projevují v dlouhodobé nezaměstnanosti, která je jak důsledkem obtížného přístupu na trh práce, tak se rovněž stává od jisté doby nezaměstnanosti v důsledku ztráty základních pracovních a sociálních návyků a kvalifikace bariérou vstupu na trh práce sama o sobě. Vytvoření vysoké poptávky po pracovní síle vytváří vhodné předpoklady pro pracovní uplatnění osob dosud stojících mimo trh práce. Z vývoje nezaměstnanosti je zřejmé, že zaměstnavatelé jsou v současné situaci ochotni tolerovat některá znevýhodnění, která by za jiné situace bránila v uplatnění znevýhodněných na trhu práce. Na druhé straně se však projevuje, že některá znevýhodnění je skutečně obtížné eliminovat i za stavu pozitivní vývoje trhu práce. **Vzhledem k tomu, že v evidenci uchazečů o zaměstnání zůstává vysoké procento znevýhodněných osob, je potřeba nadále věnovat pozornost podpoře jejich uplatnění na trhu práce.** Z vývoje posledních tří let lze konstatovat, že nejlépe se na trhu práce uplatňují z dříve znevýhodněných skupin mladí lidé a absolventi, naopak je nadále potřeba věnovat pozornost podpoře starších osob, osob sociálně vyloučených, s nízkou kvalifikací a v neposlední řadě i osobám se zdravotním postižením.

V uplynulých třech letech se z osob ohrožených na trhu práce dařilo nejlépe řešit situaci mladých, jejichž postavení na trhu práce se s oživením hospodářské situace výrazně zlepšilo. Lze to demonstrovat na ukazateli počtu absolventů evidovaných jako uchazeči o zaměstnání ucházejících se o jedno volné pracovní místo, které zaměstnavatel označil jako pracovní místo vhodné pro absolventa. K 30. 6. 2017 klesl tento ukazatel na hodnotu 0,2 z výchozí 2,25 k 30. 6. 2014. Stejně tak poklesla míra nezaměstnanosti mladých osob (do 25 let) a to na 8,3 % z výchozích 15,5 % a významně pokleslo zastoupení této znevýhodněné skupiny mezi uchazeči o zaměstnání.

Obtížnější situace je naopak znatelná u starších osob, přestože i zde dochází k významně pozitivním trendům, neboť, jak bylo již uvedeno, míra zaměstnanosti starších osob konstantně vzrůstá. Nicméně problematická je situace starších osob v případě ztráty zaměstnání, prohlubovaná zároveň demografickým vývojem (stárnutím populace), který navyšuje početnost starších osob a tedy i jejich poměrné zastoupení mezi uchazeči o zaměstnání. Tento efekt se projevuje zejména ve věkové skupině 55 – 59 let, kdy případné selhání na trhu práce ještě nevede k opuštění trhu práce v podobě (předčasných) důchodů. Specifický podíl nezaměstnaných osob ve věku 55 – 59 let výrazně převyšuje celorepublikový průměr. K 31. 12. 2016 činil 7,9 % (nejvíce ze všech pětiletých věkových intervalů), dynamika poklesu byla rovněž v posledních letech pomalejší než u celé skupiny nezaměstnaných. Vyšší než průměr je rovněž specifický podíl nezaměstnaných osob ve věku 50 – 54 let, byť zde rozdíl není tak markantní (k 31. 12. 2016 0,9 p. b.). Celá skupina osob ve věku nad 50 let pak tvoří téměř 1/3 evidovaných uchazečů o zaměstnání, konkrétně k 30. 6. 2017 35,8 %, přičemž s ohledem na výše uvedené trendy podíl této skupiny na uchazečích o zaměstnání v posledních letech vzrůstá (k 30. 6. 2014 jen 28,4 %). Souběžně narůstá i průměrný věk uchazečů o zaměstnání – v uvedených třech letech o 2,5 roku. **Ani příznivá ekonomická situace není schopna plně eliminovat znevýhodnění starších věkových skupin, která souvisí jednak s objektivními příčinami v podobě nižší (či zastarávající) kvalifikace, možných zdravotních znevýhodněních, ale i v předsudcích na straně zaměstnavatelů, a zaměstnavatelé tak nadále upřednostňují při náboru zaměstnanců jiné skupiny. Starší osoby jsou však při srovnání s jinými zeměmi s vysokou zaměstnaností jedním z potenciálních zdrojů domácí pracovní síly a to nejen mezi uchazeči o zaměstnání, ale zejména mezi osobami ekonomicky neaktivními[[5]](#footnote-5).**

Příznivý vývoj je sledován i v další specifické skupině – u osob se zdravotním postižením. Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v posledních třech letech poklesl o 11 512 osob, tj. o 18,9 %, jejich podíl na uchazečích o zaměstnání však souběžně vzrostl z 11,3 % na 16,6 %. V ČR existuje dlouhodobě budovaný systém podpory osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce, a to zejména v oblasti tzv. „chráněného trhu práce“. Na něm ročně nachází uplatnění zhruba 35 tisíc osob, které by bez adekvátní podpory byly ohroženy ztrátou zaměstnání. Chráněný trh práce je pro řadu osob jediný možný způsob uplatnění na trhu práce posilující jejich možnost integrace do majoritní společnosti. Nicméně primárním cílem politiky zaměstnanosti musí být vyvinout maximální úsilí k podpoře vstupu OZP na volný trh práce. Zvyšování zaměstnanosti na volném trhu práce by ale nemělo být docíleno restrikcí podpory chráněného trhu. Stávající systém podpory zaměstnavatelů na chráněném trhu práce by měl být zachován s cílem zajištění pracovního uplatnění pro OZP, které se z jakéhokoliv důvodu nemohou dočasně či trvale uplatnit na volném trhu práce (ve sledovaném období mírně vzrostl podíl osob ve III. stupni invalidity z celkového počtu zaměstnanců z řad OZP na chráněném trhu práce, a to na cca 17 %). Souběžným zavedením nástrojů podporujících volný trh práce lze docílit zvýšení celkové zaměstnanosti OZP a stabilizace chráněného trhu práce, a to bez negativních dopadů na cílovou skupinu. MPSV se již v současné době zabývá zaváděním takových opatření, která by měla zvýšit motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat OZP na volném trhu práce. V porovnání 2. čtvrtletí 2014 a 2. čtvrtletí 2017 došlo sice k nárůstu počtu osob na chráněném trhu práce o cca 3 100 osob, ovšem souběžně poklesl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením ve stejném období o téměř 11,5 tisíce osob. Z toho je patrné, že i volný trh práce je ochoten absorbovat osoby se zdravotním postižením.

Za velmi problematickou skupinu lze označit osoby s nejvýše dosaženým základním vzděláním, a to i přes skutečnost, že rovněž v tomto ohledu se podařilo naplnit dílčí národní cíl politiky zaměstnanosti. Osoby s nízkou kvalifikací jsou zastoupeny výrazněji i mezi dalšími skupinami znevýhodněných, jako jsou osoby ohrožené sociálním vyloučením či osoby se zdravotním postižením a starší osoby. S proměnou hospodářství výrazně determinovanou technologickými změnami lze očekávat další prohloubení problémů v uplatnění této cílové skupiny na trhu práce, přestože v současné době je s ohledem na povahu českého hospodářství s vysokým zastoupením výroby zaznamenávána vysoká poptávka po této skupině osob. V případě bližšího rozboru statistiky struktury nezaměstnanosti, resp. uchazečů o zaměstnání, je však nutné upozornit na skutečnost, že zatímco početnost celé skupiny uchazečů o zaměstnání s nejvýše základním vzděláním klesá, v posledních třech sledovaných letech poklesl jejich počet o téměř 60 tisíc (souběžně však narostl podíl této skupiny na uchazečích o zaměstnání o 3,2 p. b. na 31,7 %), uvnitř této skupiny narůstá podíl (ale i absolutní počet) osob, které nedosáhly ani základního vzdělání. Jedná se o výrazně regionální problém v severozápadě republiky, tzn. v Karlovarském a Ústeckém kraji, nicméně s ohledem na jeho potenciální dopady je nutné mu věnovat zvýšenou pozornost.

**Problémový okruh zůstává platný – i v následujících letech je nutné věnovat strategickou pozornost zlepšování přístupu znevýhodněných osob na trh práce, a to i ve vazbě na potřebu zajistit dostatek vhodné pracovní síly pro národní hospodářství, neboť v řadě případů se jedná o jediný okamžitý a relativně snadno dostupný zdroj volné pracovní síly (uchazeče o zaměstnání).**

## Postavení žen na trhu práce

Přes zvýšení zaměstnanosti žen, zejména ve vyšším věku, je jejich postavení na trhu práce v ČR nadále obtížnější než v případě mužů. Zároveň s ohledem na nedostatek volné pracovní síly v oblasti nezaměstnanosti (historicky nejnižší počet uchazečů o zaměstnání) a v porovnání s jinými zeměmi Evropské unie (EU) relativně nižší míru zaměstnanosti žen v mladším středním věku a ve starších věkových skupinách, **představují ženy významný potenciál domácí pracovní síly.** Nadále setrvává problém v rozdílném ohodnocování mužů a žen.

Přestože bylo již dosaženo vytčené míry zaměstnanosti žen ve věku 20 – 64 let, tj. 65 %, míra **zaměstnanosti žen nadále nedosahuje nejenom stejné úrovně jako u mužů**, **ale** při bližším rozboru podle věkových skupin **zaostává v některých věkových skupinách za jinými zeměmi EU**, resp. obecně evropským průměrem. Vývoj zaměstnanosti žen v ČR totiž vykazuje výraznou závislost na věku a podle věkových skupin se výrazně odlišuje oproti mužům. Tato skutečnost je dána zejména sociokulturními determinanty české společnosti a souvisí úzce se společenskou rolí žen jakožto osob pečujících o děti či závislé členy domácností. Tato role žen se výrazně odráží v jejich postavení na trhu práce, a to jak v oblasti přístupu k zaměstnání, tak rovněž v rozdílném odměňování. Zatímco průměrná hrubá měsíční mzda u mužů činila v 1. pololetí 2017 33 437 Kč, u žen 25 697 Kč, v případě mediánu pak u mužů 27 421 Kč a u žen 21 892 Kč[[6]](#footnote-6). **Gender Pay Gap (GPG) vyjádřený jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mezd mužů tak v 1. pololetí roku 2017 činil 20,2 %**. ČR patří dlouhodobě v Evropě k zemím s nejvyšším GPG. Výraznou roli v tomto jevu hraje nejenom obecně nižší tendence odměňovat ženy méně než muže (za živitele rodiny je i nadále považován muž, popřípadě v důsledku vyšší absence žen z důvodů péče o dítě), ale rovněž přerušení kariéry a rozdílná profesní struktura mezi muži a ženami (ženy více zastoupeny v méně hodnocených profesích – pečovatelské profese, sociální služby, vzdělávání).

## Nedostatečná flexibilita zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů a nedostatečná profesní mobilita

V současné době se s ohledem na velmi dynamicky se vyvíjející stav české ekonomiky a změny způsobené 4. průmyslovou revolucí jedná o jeden z nejvýznamnějších problémových okruhů a který zároveň zastřešuje okruhy předcházející. Podpora flexibility pracovní síly, jejího přizpůsobení měnícím se podmínkám, stejně jako podpora zaměstnavatelů na dynamicky se vyvíjející ekonomický ekosystém v globálních podmínkách s sebou nese přínosy spočívající jak v tvorbě vhodných a kvalitních pracovních míst, v přibližování znevýhodněných osob trhu práce, tak v posilování efektivity služeb zaměstnanosti. Velmi významně v posledních letech rezonuje v hospodářské politice, včetně politiky zaměstnanosti, koncept vycházející z iniciativy Průmysl 4.0 a navazující Práce 4.0. V současné době je velmi často diskutovaným tématem problematika 4. průmyslové revoluce a iniciativ, které na ní reagují – např. Průmysl 4.0, Práce 4.0, Vzdělávání 4.0. Hlavní snahou MPSV v této oblasti je podrobně zmapovat současnou situaci i budoucí trendy na trhu práce, které souvisí s příchodem 4. průmyslové revoluce, a připravit případné scénáře a opatření, jak na tyto změny adekvátně reagovat.

# NOVÉ VÝZVY NA TRHU PRÁCE



## Nedostatek (vhodné) pracovní síly

Jak vyplývá z předešlých kapitol, došlo v oblasti nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v důsledku hospodářského vývoje k převrácení situace oproti roku 2014, resp. letům pokrizovým. Oproti výchozímu období Strategie se český trh práce v současné době nachází pod úrovní přirozené míry nezaměstnanosti a na hranici vyčerpání zdrojů dostupné pracovní síly v podobě uchazečů o zaměstnání. Na budoucí nedostatek pracovní síly poukazovaly v souvislosti s dopady demografického vývoje již některé analýzy provedené v roce 2012, konkrétně pro tematické stoly „Rezervy českého trhu práce a jeho budoucnost“[[7]](#footnote-7), které naznačovaly, že k výpadku pracovní síly by došlo i za optimálního vývoje zaměstnanosti, což se v současné době potvrzuje. Již v roce 2012 byly jako potenciální zdroje pracovní síly identifikovány tyto skupiny: studenti, matky s dětmi a starší osoby, neboť i v době hospodářské recese se zaměstnanost mužů v produktivním věku pohybovala ve vysokých hodnotách a v současné době překračuje úroveň 90 %[[8]](#footnote-8).

Do roku 2020 bude proto nadále věnována pozornost zvyšování zaměstnanosti osob doposud stojících z důvodu ekonomické neaktivity mimo trh práce, a to s cílem **zabezpečit dostatek pracovní síly pro národní hospodářství zejména v kontextu demografického vývoje charakterizovaného úbytkem produktivní složky obyvatelstva.** Jedná se tedy zejména o:

* **podporu starších osob na trhu práce a podporu aktivního stárnutí a age managementu,**
* **podporu mladých osob na trhu práce, resp. jejich přechodu na trh práce po ukončení počátečního vzdělávání a podporu souladu studijního a pracovního života v kontextu počátečního vzdělávání v souladu s kvalifikačními potřebami trhu práce,**
* **podporu rodičů na trhu práce, zejména žen.**

V uplynulém období došlo rovněž k úpravám systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přičemž nejzásadnějších bylo dosaženo legislativními změnami účinnými od 1. října 2017, kdy byla zavedena evidence náhradního plnění, a od 1. ledna 2018, kdy dochází k nahrazení administrativně neúnosného systému vymezování chráněných pracovních míst systémem jednorázového uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Vzhledem ke stále rostoucím výdajům na realizaci této části politiky zaměstnanosti a s ohledem na provedené změny, jakož i na kontrolní závěry Nejvyššího kontrolního úřadu, jsou nově stanoveny dílčí cíle pro oblast podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením:

* **Do roku 2020** **stabilizovat (nepřesáhnout) počet osob pracujících na chráněném trhu práce na 35 000 osobách**, tj. na průměrném počtu osob zaměstnaných na chráněném trhu práce v roce 2016. Tento počet odpovídá situaci příznivého vývoje na trhu práce s vysokou poptávkou po pracovní síle a cca 1/2 až 1/3 odhadovaného počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením.
* **Do roku 2020 udržet zaměstnanost osob se zdravotním postižením na volném trhu práce na úrovni roku 2016,** tj. na úrovni období s vysokou poptávkou po pracovní síle. V této souvislosti a v souvislosti se stabilizací chráněného trhu práce je cílem udržet **počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením na hladině maximálně 50 000 osob.**

Důležitým prvkem integrace osob se zdravotním postižením na (volný) trh práce a do společnosti obecně, prostřednictvím volby adekvátní kompenzace zdravotního znevýhodnění, je **nastavení efektivního a propojeného systému, který by byl schopen na jednom místě poskytovat těmto osobám komplexní posouzení funkčních schopností.** Cílem komplexního přístupu je nalézt vhodnou kompenzaci zdravotního znevýhodnění umožňující nejenom integraci na trh práce, ale rovněž zabezpečení důstojného života a sociální integraci a v neposlední řadě zabezpečit vznik prostupného systému podpory osob se zdravotním postižením (prostupnost mezi sociálním systémem a zaměstnaností). Zároveň je nutné v oblasti zaměstnanosti rozvíjet **systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce,** a to prostřednictvím poskytování komplexního poradenství veřejnými službami zaměstnanosti a efektivním nastavením pracovní rehabilitace.

Nicméně i v současné situaci vysoké poptávky po pracovní síle se však počet uchazečů o zaměstnání pohybuje v počtech přes 280 000 osob, přičemž významná část z nich je nezaměstnána déle než 12 měsíců a nejedná se tedy o osoby, jichž by se týkala frikční nezaměstnanost, tedy taková, která spočívá v přirozeném pohybu pracovní síly na pracovním trhu a která není spojena s negativními jevy, jako je nedostatek pracovních míst či strukturálními problémy. Míra frikční nezaměstnanost se obvykle pohybuje kolem 1 – 2 %. **Zbývající složku nezaměstnanosti lze v současné době, s ohledem na stav hospodářské konjuktury, označit za strukturální složku, kterou je nutné eliminovat.**

**Fenomén zabezpečení souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a vyrovnávání se s dopady demografických změn na trh práce se promítají do všech 4 priorit Strategie, resp. na tuto potřebu reagují všechny již dříve vytčené strategické priority, včetně jejich strategických opatření.**

## Dopady 4. průmyslové revoluce

V souvislosti s nástupem 4. průmyslové revoluce jsou očekávány podstatné dopady na trh práce, a to v několika oblastech. Nejčastěji je zmiňován důsledek v podobě očekávané ztráty pracovních míst v důsledku vyšší robotizace a automatizace jak výrobních procesů, tak rovněž v oblasti poskytování služeb. Přestože některé odhady kvantifikace tohoto dopadu na český trh práce byly již učiněny, nelze nicméně v současné době tento důsledek 4. průmyslové revoluce přesně vyčíslit. „*Specificky pro ČR je odhadováno, že automatizací je v průběhu následujících 20 let silně ohroženo 10 % pracovních míst a u 35 % pracovních míst dojde k podstatným změnám ve vykonávaných činnostech. Pokud tento odhad publikovaný ve studii OECD (Employment Outlook 2016) vztáhneme k počtu zaměstnaných v roce 2015, bude vysoce ohroženo cca 408 tisíc pracovních míst a u 1,4 milionu pracovních míst dojde k podstatným změnám“[[9]](#footnote-9).* Nicméně v tomto ohledu se jedná o protichůdný trend oproti trendu zvyšování nedostatku pracovní síly (viz předcházející část) a lze tedy očekávat, že při vhodně nastavené politice zaměstnanosti a načasování synergie obou trendů se jejich potenciální negativní dopady na českou ekonomiku mohou (alespoň částečně) negovat.

Přestože zánik určitého počtu pracovních míst je v souvislosti s vyšší digitalizací ekonomiky a robotizací výrobních procesů a poskytování služeb zmiňován nejčastěji, nejedná se o jediný zásadní dopad technologických změn na trh práce. Technologické změny sebou nesou zásadní strukturální dopady rovněž v oblasti organizace a charakteru práce. Zcela jistě budou vznikat nové profese či dojde k zásadním modifikacím těch stávajících s novými požadavky na vzdělání, kvalifikaci a kompetence pracovní síly. Očekáván je rovněž vznik nových forem pracovních úvazků, jejichž realizace bude umožněna jak novými technologiemi (práce na dálku, homeoffice, crowdemployment), tak bude podněcována novými obchodními modely (sdílená ekonomika). Kromě vlastních dopadů na pracovní právo přinesou tyto nové formy organizace práce jak příležitosti v podobě umožnění vyšší integrace osob, které v současné době stojí mimo trh práce, ale rovněž ohrožení v oblasti dopadu do sociálního a daňového systému, v oblasti bezpečnosti a ochrany při práci, jestliže tyto systémy nebudou na nástup nových forem připraveny.

**Fenomén 4. průmyslové revoluce se vzhledem k jeho celospolečenské povaze promítá průřezově ve všech 4 prioritách Strategie, nicméně zcela zásadní je pro strategickou prioritu 3: *Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce*, přičemž tato strategická priorita bude s ohledem na očekávaný vývoj a současnou hospodářskou situaci nabývat v následujících letech na významu.**

# NAVAZUJÍCÍ SYSTÉMOVÁ OPATŘENÍ



## Analýza nabídky a poptávky – nový implementační dokument

Jak vyplývá z předcházejících kapitol, došlo v posledních třech letech k výrazné proměně situace na trhu práce, kterou lze obecně charakterizovat jako přechod od nedostatku nových pracovních míst k nedostatku vhodné pracovní síly. Přestože tato zásadní změna neovlivnila nastavení Strategie samotné, neboť ta je koncipována směrem k obecnému nastavení opatření a procesů zefektivňujících fungování trhu práce bez ohledu na aktuální hospodářskou situaci, dotkla se výrazně konkrétních implementačních opatření.

V letech 2014 až 2016 byl základním implementačním dokumentem Strategie dokument Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce, schválený usnesením vlády č. 891 ze dne 3. listopadu 2014. Nicméně s ohledem na dynamicky se měnící situaci na trhu práce se MPSV rozhodlo předčasně tato opatření ukončit (řada z nich byla beztak již naplněna) a nahradit je novým implementačním dokumentem – Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, který byl vládou České republiky schválen usnesením vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016[[10]](#footnote-10). Důvodem byla změna na trhu práce. Předmětná změna spočívala ve skutečnosti, že dobře fungující ekonomika ČR s podporou zásahů vlády již definitivně v letech 2015 a 2016 překonala důsledky celosvětové hospodářské recese a zajistila tvorbu dostatku pracovních míst. Důsledkem byl pokles nezaměstnanosti v ČR, úbytek uchazečů o zaměstnání, nárůst hlášených volných pracovních míst a zvýšení zaměstnanosti ve všech skupinách. Naopak v závěru roku 2016 s ohledem na dynamicky se vyvíjející hospodářství vyvstala potřeba vytyčit opatření nová, jejichž smyslem je posílení harmonizace nabídky a poptávky na trhu práce. Součástí Analýzy nabídky a poptávky na trhu práce bylo rovněž vyhodnocení (v části B tohoto materiálu) Aktivizačních opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce a jejich provázání s opatřeními novými. V době ukončení Aktivizačních opatření jich z 37 bylo 15 splněno, 1 pozastaveno, 11 opatření bylo průběžně plněno (mají průběžný charakter) a 10 opatření bylo v řešení. Celkem 18 opatření, zejména opatření průběžně plněných anebo řešených, bylo transformováno do opatření vyplývajících z Analýzy nabídky a poptávky na trhu práce.

Analýza nabídky a poptávky na trhu práce se soustředí zejména na eliminaci bariér, které brání jak na nabídkové, tak poptávkové straně trhu práce jejich optimální nivelizaci. Opatření zde navržená se tak soustředí jak na překážky na straně zaměstnavatelů, potenciálních zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání), tak na straně veřejných služeb zaměstnanosti. Opatření jsou rozdělena do následujících 4 skupin:

* **Zvýšit motivaci pracovní síly akceptovat zaměstnání**
* **Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat znevýhodněné**
* **Intenzifikace činnosti Úřadu práce České republiky a Státního úřadu inspekce práce**
* **Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce**

Plnění Analýzy nabídky a poptávky na trhu práce je vyhodnocováno pololetně, vždy ke stavu k 31. prosinci a 30. červnu daného roku.

## Predikce trhu práce

Předvídání změn na trhu práce, včetně kvalifikačních potřeb, je jedním z významných nástrojů podpory fungování trhu práce v prostředí tržní ekonomiky. Globální ekonomika současného světa se vyvíjí velmi dynamicky a nástup 4. průmyslové revoluce, a s tím spojené změny v zaměstnanosti, jsou nevyhnutelné. Řešení nesouladů na trhu práce však obvykle vyžaduje delší čas, což vyžaduje mít v dostatečném předstihu k dispozici informace o očekávaném vývoji. Tyto informace jsou tak důležitým zdrojem/podkladem pro kvalifikované a zodpovědné rozhodování subjektů, kteří se na trhu práce jednak pohybují, a jednak ovlivňují probíhající procesy. Jedná se nejen o státní správu a samosprávu (včetně veřejných služeb zaměstnanosti, a odborů/oddělení regionálního rozvoje), ale i např. o zaměstnavatele (zaměstnavatelská a profesní sdružení), vzdělávací instituce, subjekty zabývající se personální činností a poradenská pracoviště.

Vytvoření udržitelného systému spolehlivých predikcí a monitoringu trhu práce, který bude propojovat národní a regionální úroveň a jehož výsledky budou reflektovat podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje, je proto nezbytným předpokladem pro efektivní řízení nejen politiky zaměstnanosti, ale i dalších politik (hospodářská, vzdělávací). Vytvořené modely predikcí trhu práce budou založeny na datech a postupech, které budou dosažitelné a udržitelné i v dlouhodobé perspektivě a tím umožní udržitelnost výstupů. Součástí tohoto strategického systémového opatření je rovněž rozšíření odborného pracoviště MPSV, které bude dohlížet na fungování systému, zajišťovat jednotlivé procesy a spravovat jejich kvalitu. Toto rozšířené pracoviště po skončení pilotní realizace (projektu) převezme všechny výstupy a bude pokračovat v odborné činnosti v oblasti predikcí trhu práce a jejich analytické interpretaci. Predikce trhu práce je nezbytné budovat na bázi širší spolupráce všech relevantních aktérů na trhu práce, tj. jak státní správy a samosprávy, tak za účasti zaměstnavatelů, zástupců zaměstnanců a výzkumné sféry.

Strategické systémové opatření je naplňováno prostřednictvím projektu **Predikce trhu práce** (KOMPAS) financovaného z Operačního programu Zaměstnanost, který je v realizaci od 1. ledna 2017.

## Práce 4.0 jako součást Akčního plánu pro Společnost 4.0

V návaznosti na novou výzvu, která se objevila v uplynulém období pro trh práce, tj. 4. průmyslovou revoluci, nechalo MPSV v roce 2016 vypracovat studii Iniciativa Práce 4.0[[11]](#footnote-11). Na tento dokument, který popisuje základní tendence vývoje dopadů 4. průmyslové revoluce na trh práce a naznačuje jak problémové okruhy, tak rámcově způsoby jejich řešení, navázal materiál vypracovaný MPSV ve spolupráci se sociálními partnery – Akční plán Práce 4.0. Ten, nad rámce strategických opatření, která byla již vytčena Strategií politiky zaměstnanosti do roku 2020 a která spočívala zejména v podpoře celoživotního učení, definoval nové požadavky na přizpůsobení se trhů práce budoucím podmínkám.

Vzhledem k tomu, že dopady 4. průmyslové revoluce se neočekávají pouze v průmyslové oblasti či na trhu práce, ale zasáhnou šířeji celou společnost, stala se konkrétní strategická opatření vyplývající z požadavků Akčního plánu Práce 4.0 (vztahující se k trhu práce a politice zaměstnanosti) součástí komplexního materiálu Akční plán pro Společnost 4.0 (APS). Ten byl schválen usnesením vlády č. 684 ze dne 25. září 2017. Příprava pracovní síly na budoucí potřeby digitalizované společnosti a trhu práce, jakož i obecná příprava trhu práce na vyrovnání se s dopady 4. průmyslové revoluce tvoří pilíř č. 2 Agendy Společnost 4.0 *Vzdělávání a trh práce*, která se významně prolíná s prioritou č. 3 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. V tomto ohledu tak uvedený akční plán lze považovat za aktualizaci priority č. 3 SPZ 2020 a rovněž zároveň za její implementační dokument pro tento pilíř, a to v následujících okruzích akčního plánu:

* podpora dalšího vzdělávání (opatření APS 4.0 č. 2.7 až 2.23)
* nastavení podmínek na trhu práce v souvislosti s technologickými změnami (opatření APS 4.0 č. 2.24 až 2.31
* regulace dopadů technologických změn na vybrané sociální aspekty (opatření APS 4.0 č. 2.32 až 2.35)

Opatření bude také součástí připravovaného projektu Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce (Kompetence 4.0), financovaného   
z Operačního programu Zaměstnanost.

## Strategie digitální gramotnosti

Rozvoj digitálních kompetencí je velmi důležitý nejen z hlediska připravenosti pracovní síly na důsledky 4. průmyslové revoluce, ale také má celkově pozitivní dopad na zvýšení dovedností a kvalifikace občanů ČR, a to nejen z hlediska zvyšování konkurenceschopnosti ČR v mezinárodním kontextu, ale též např. z hlediska osobnostního rozvoje, zvyšování aktivního zapojení občanů do občanské společnosti či celkového zvyšování životního standardu občanů ČR.

Strategie digitální gramotnosti České republiky na období 2015 až 2020, kterou připravilo MPSV, byla schválena dne 1. 7. 2015 Usnesením vlády ČR č. 523. V souladu s tímto usnesením vlády MPSV dále zpracovalo „Akční plán Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020“, který byl schválen v červenci 2016 usnesením vlády č. 616.

Strategické systémové opatření je také podporováno prostřednictvím projektu Rozvoj systémové podpory digitální gramotnosti (DigiStrategie 2020), který je v realizaci od 1. září 2016 a projektu Rozvoj systému dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců  v oblasti digitálních kompetencí (DigiKatalog), který je v realizaci od 1. října 2017. Oba projekty jsou financované z Operačního programu Zaměstnanost.

**Přílohy:**

Příloha č. 1: Aktuální situace na trhu práce a struktura uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst k 30. listopadu 2017

Příloha č. 2: Dávky hmotné nouze – struktura příjemců

Příloha č. 3: Bariéry znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání při vstupu na trh práce

1. Analýza je součástí materiálu Koncepce politiky zaměstnanosti 2013-2020, viz: <https://www.esfcr.cz/file/8987/> [↑](#footnote-ref-1)
2. Konkrétní informace popisující detailně vývoj trhu práce jsou obsaženy v jiných materiálech a není jim proto na tomto místě potřeba věnovat zvýšenou pozornost. Jedná se zejména o materiály MPSV: Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti (<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>), a od prosince 2016 rovněž Analýza nabídky a poptávky na trhu práce (<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020>). Oba materiály jsou dostupné na portále MPSV. [↑](#footnote-ref-2)
3. Materiál schválen usnesením vlády č. 891 ze dne 3. listopadu 2014.

   Dostupné: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020>. [↑](#footnote-ref-3)
4. materiál dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020> [↑](#footnote-ref-4)
5. Míra ekonomické aktivity ve 2. čtvrtletí 2017 ve věku 55-59 let – 85,3 %, u žen 81,5 %, ve věku 60-64 let 43,5 %, u žen 29,6 % [↑](#footnote-ref-5)
6. dle údajů Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), [www.ispv.cz](http://www.ispv.cz) [↑](#footnote-ref-6)
7. Společný projekt Českého statistického úřadu a Think-tanku IDEA při CERGE-EI. [↑](#footnote-ref-7)
8. Zaměstnanost mužů v produktivním věku v ČR v posledních letech naráží na své hranice, když ve 2. čtvrtletí 2017 přesáhla u mužů mezi 25 až 54 let věku hodnoty 93 %. [↑](#footnote-ref-8)
9. Iniciativa Práce 4.0, <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
10. součástí tohoto materiálu je rovněž vyhodnocení plnění Aktivizačních opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce, viz dokument Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, část B, dostupné na Integrovaném portále MPSV: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020> [↑](#footnote-ref-10)
11. dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0> [↑](#footnote-ref-11)