



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

# **Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018**



**Obsah:**

<b>1. Zaměstnanost</b>	<b>3</b>
1.1. Celková situace v zaměstnanosti kraje	3
1.2. Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb	5
1.3. Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)	8
<b>2. Nezaměstnanost</b>	<b>16</b>
2.1. Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2017	16
2.2. Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji	17
2.3. Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji	18
<b>3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje z hlediska rozvoje zaměstnanosti</b>	<b>21</b>
<b>4. Cizinci na trhu práce kraje</b>	<b>25</b>
<b>5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2018</b>	<b>28</b>
<b>6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2017</b>	<b>29</b>
6.1. Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2017	30
6.2. Rekvalifikace (RK zabezpečované ÚP ČR, zvolené, zaměstnanecké), poradenství a pracovní rehabilitace	36
6.3. Projekty ESF	46
6.4. Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2017	47
<b>7. Cíle APZ pro rok 2018</b>	<b>48</b>
<b>8. Přílohy</b>	<b>49</b>



## 1. Zaměstnanost

### 1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje

Praha je hlavním městem České republiky. Z toho vyplývá i její úloha přirozeného centra politiky, mezinárodních vztahů, vzdělávání, kultury a ekonomiky. V rámci EU se hlavní město Praha řadí mezi vyspělé regiony, její historické centrum je zapsáno na seznamu kulturního dědictví UNESCO. To vše se odráží na specifickém charakteru a postavení Prahy mezi ostatními regiony naší republiky.

Hlavní město Praha je pro výkon státní správy členěno na 22 správních obvodů, z hlediska samosprávy ji tvoří 57 autonomních městských částí s vlastními volenými orgány. Jednotlivé městské části nejsou zcela stejnorodé, jsou zde městské části s vyhraněným charakterem městského centra, nebo naopak městské části příměstského charakteru. Liší se stupněm urbanizace, hustotou zalidnění, kvalitou technické infrastruktury i sociálně ekonomickými podmínkami života obyvatel.

Jako největší město České republiky se rozkládá na ploše 496 km<sup>2</sup>, což je pouze 0,6 % území republiky, ale počtem obyvatel 1.290.073 (údaj ČSÚ k 30. 9. 2017) představuje více než 12 % obyvatel státu.

Z hlediska ekonomiky má hl. m. Praha zcela výsadní postavení v rámci České republiky. Je hospodářským centrem státu i střediskem pro zprostředkování vlivů nadnárodních hospodářských vztahů na celém území státu. Kromě všech hlavních orgánů státní správy zde sídlí většina finančních institucí a zahraničních firem. To vše má podstatný vliv na ekonomiku Prahy, jejíž ekonomický výkon vytváří stabilně kolem čtvrtiny celostátního hrubého domácího produktu (HDP). Vyšší úroveň tvorby HDP je pro metropole typická. Ovlivňuje to řada faktorů, v Praze pracuje velká část mimopražských obyvatel, kteří zde vytváří přidanou hodnotu, dále je to lokalizací a registrací sídel ekonomických subjektů ve městě, lokalizací zahraničních poboček nadnárodních firem, koncentrací centrálních orgánů veřejného i soukromého sektoru.

S výkoností ekonomiky bezprostředně souvisí i situace na trhu práce. Praha je největším regionálním trhem práce v České republice. Na jedné straně je to atraktivita pražského trhu práce a na straně druhé schopnost pokrýt zvýšenou poptávku po pracovní síle. Pražský trh práce díky nabízené široké škále profesí dokáže uspokojit opravdové zájemce o práci. Pracovní místa na území hlavního města jsou příležitostmi i pro obyvatele širokého okolí a v podstatě pro obyvatele celé České republiky. Zajištěním integrované dopravy dochází ke snižování nezaměstnanosti i ve Středočeském kraji.



### Katastrální území hl. m. Prahy



### Mapa městských částí hl. m. Prahy



Zdroj: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Praha>,  
Geoportál Praha ([www.geoportalpraha.cz](http://www.geoportalpraha.cz))



## **1.2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyby.**

Mezi nejvýznamnější a zároveň největší zaměstnavatele nejen na území České republiky, ale i na území hlavního města Prahy patří především stát v zastoupení či prostřednictvím svých organizačních složek a organizací s několika tisíčovými pracovními místy.

Největší počet zaměstnanců má Policie ČR, dalším významným zaměstnavatelem je Česká pošta. V pořadí následuje Ministerstvo obrany, kde je započtena nejen armáda, ale i občanskí zaměstnanci, a Ministerstvo spravedlnosti, kam vedle soudců spadají i státní zástupci, zaměstnanci Vězeňské služby a Probační a mediační služby. Uvedení významní zaměstnavatelé neovlivňují pouze zaměstnanost na území hl. m. Prahy, ale na území celé republiky. S ohledem na jejich rozsah je zcela zřejmé, že je nelze jako významné opomenout. Mezi další v pořadí patří soukromé společnosti Agrofert, který má hlavní sídlo holdingu v Praze, ale míru zaměstnanosti ovlivňuje především v jiných regionech. Dalším významným zaměstnavatelem je Škoda Auto, která nemá své hlavní sídlo na území hl. m. Prahy, ale i přesto má podíl na zaměstnanosti obyvatel metropole. Je to především snadnou dopravní dostupností.

Dalším významným zaměstnavatelem s velkým počtem zaměstnanců nejen v Praze, ale rovněž i v ostatních regionech republiky je skupina Českých drah, kam patří nejen pracovníci Českých drah, ale i zaměstnanci nákladního dopravce ČD Cargo, JLV (Jídelní a lůžkové vozy) a Správa železniční dopravní cesty.

Mezi významné zaměstnavatele rovněž zařazujeme polostátní společnost ČEZ.

Pokud hovoříme o významných zaměstnavatelích na území hlavního města Prahy nelze opomenout veřejná zdravotnická zařízení s mnohatisíkovým počtem zaměstnanců. Jedná se například o Fakultní nemocnici v Motole, Všeobecnou fakultní nemocnici v Praze, Fakultní nemocnici Královské Vinohrady, Thomayerovu nemocnici a nemocnici Na Bulovce.

Z veřejných institucí, které nespádají přímo pod stát, ale ovlivňují zaměstnanost v metropoli, je Univerzita Karlova, Dopravní podnik hl. m. Prahy a Akademie Věd ČR. Všechny vyjmenované instituce opět zaměstnávají počty zaměstnanců v řádech tisíců.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

Z údajů české ekonomiky zcela jednoznačně vyplývá, že s výjimkou České pošty, která snížila počty zaměstnanců v řádech desítek osob, všechny ostatní instituce počet svých zaměstnanců navýšily. Nelze tedy hovořit o výrazném personálním pohybu.

**Registrované subjekty dle vybraných právních forem, převažující činnosti, velikosti a institucionálního sektoru**

	Česká republika	Hl. m. Praha
<b>Registrované subjekty celkem</b>	2 807 532	590 338
<b>Vybrané právní formy</b>		
soukromí podnikatelé podnikající dle živnostenského zákona	1 849 487	294 130
soukromí podnikatelé podnikající dle jiných zákonů	159 191	26 138
zemědělství podnikatelé – fyzické osoby	44 599	930
ostatní	159 191	26 138
obchodní společnosti	462 099	203 766
společnosti s ručením omezeným	426 962	187 016
akciové společnosti	26 005	13 424
družstva	14 446	5 782
<b>Převažující činnost (sekce CZ-NACE)</b>		
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	123 678	8 911
B – E Průmysl celkem	330 232	46 250
F Stavebnictví	320 543	47 377
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	636 872	153 299
H Doprava a skladování	68 776	13 659
I Ubytování, stravování a pohostinství	145 153	22 920
J Informační a komunikační činnosti	56 475	21 991
K Peněžnictví a pojišťovnictví	96 831	11 926
L Činnosti v oblasti nemovitostí	163 158	60 951
M Profesní, vědecké, technické činnosti	351 269	110 693
N Administrativní a podpůrné činnosti	50 532	15 152
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	15 532	264
P Vzdělávání	45 296	9 569
Q Zdravotní a sociální péče	33 779	6 340
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	67 547	13 154



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

	Česká republika	Hl. m. Praha
<b>Velikostní kategorie (dle počtu zaměstnanců)</b>		
neuvedeno	1 653 116	359 725
bez zaměstnanců	866 027	154 176
1–9	232 125	63 213
10–49	42 897	9 995
50–249	11 067	2 538
250–499	1 278	351
500–999	628	173
1 000 a více	394	167
<b>Institucionální sektory (dle ESA 2010)</b>		
nefinanční podniky veřejné	1 169	174
nefinanční podniky soukromé	394 579	210 889
z toho pod zahraniční kontrolou	83 766	49 620
finanční instituce	3 450	1 620
vládní instituce	18 084	1 081
neziskové instituce sloužící domácnostem	144 828	23 747
domácnosti	2 162 335	352 771
zaměstnavatelé	82 032	8 207
osoby samostatně výdělečně činné	2 016 946	333 253

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/> - Údaje platné k 31. 12. 2016

Z výše uvedeného přehledu ekonomických subjektů zcela jednoznačně vyplývá, že na území hlavního města Prahy sídlí více než 590.000 ekonomických subjektů, což je téměř 21 % všech subjektů registrovaných v celé České republice.

Území hlavního města nemá téměř žádný zpracovatelský průmysl, který by se výraznou měrou zasloužil o dynamicky rostoucí vyšší zaměstnanost. Ovšem ostatní odvětví sekundárního i terciárního sektoru jsou ve zdejším regionu zastoupena ve velké míře a tedy tato ovlivňují výši zaměstnanosti v hlavním městě, která měla v průběhu loňského roku stoupající tendenci.

Jednoznačně nelze určit významného zaměstnavatele na území hlavního města Prahy, u něhož by docházelo k výraznému personálnímu pohybu. Především je to odraz toho, že Praha je jako lokalita pro zaměstnance žádaná nejen ze strany obyvatel města a blízkého okolí, ale v podstatě je dostupná ze všech regionů republiky. Pro zaměstnavatele by tedy nebyl velký problém požadované pozice ve velmi krátkém časovém horizontu obsadit, pokud by se na volném trhu žádaný odborník či specialista nacházel.



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

V průběhu roku 2017 byla Krajské pobočce Úřadu práce ČR pro hl. m. Prahu doručena, dle § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, hlášení o hromadném propouštění zaměstnanců. Celkem bylo doručeno 25 informací o záměrech hromadného propouštění, které se na území hlavního města Prahy a v dalších regionech, s ohledem na sídlo zaměstnavatele, týkaly 3 313 zaměstnanců.

### **1.3 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)**

Úřad práce disponuje ve své nabídce volnými pracovními místy, která jsou hlášena zaměstnavateli nebo získávána prostřednictvím oslovování jednotlivých zaměstnavatelů pracovníky Úřadu práce. Povinnost informovat Úřad práce o volném pracovním místě byla ze zákona zrušena a je tedy na dobrovolnosti zaměstnavatele zda osloví pracoviště Úřadu práce či nikoli.

Informace o volných pracovních pozicích, které zaměstnavatelé obsadí interními výběrovými řízeními, nebo které zaměstnavatelé zveřejňují prostřednictvím soukromých inzertních portálů, anebo nabízí volná pracovní místa u soukromých agentur práce, nejsou pracovištěm Úřadu práce zpravidla k dispozici. Často si soukromé agentury nebo soukromé inzertní portály stahují volná pracovní místa, která jsou inzerována na portále Ministerstva práce a sociálních věcí v nabídce volných pracovních míst. Tato pracovní místa však nejsou vždy ze strany těchto subjektů aktualizována, případně jsou dále nabízena jako volná i v případě, že jsou již obsazena.

V souvislosti s dobrou kondicí ekonomiky byl zaznamenán nárůst volných pracovních míst. K datu 31. 12. 2017 bylo v hlavním městě Praze na Úřadu práce evidováno 42.380 volných pracovních míst a na jedno volné místo připadalo 0,5 uchazeče o zaměstnání. Pro osoby se zdravotním postižením bylo v evidenci celkem 2.322 volných míst, pro absolventy a mladistvé 5.804 volných míst. Na jedno volné místo pro osoby se zdravotním postižením připadlo tedy 0,93 uchazeče a na volné místo pro absolventy a mladistvé 0,11 uchazeče o zaměstnání.

Struktura hlášených volných pracovních míst je téměř neměnná. V roce 2017 měla krajská pobočka Úřadu práce v databázi pracovní místa především v dělnických profesích s požadavky na pracovníky se základním vzděláním nebo vyučením v profesích dělníci v oblasti výstavby budov, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, řidiči, uklízeči, strážníci a prodavači.





## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

Další kategorii tvoří nabídka pracovních pozic ve velkých nadnárodních společnostech, které na území Prahy přímo sídlí, nebo zde sídlí jejich organizační složky. V návaznosti na nabízenou pracovní pozici v souladu s předmětem podnikání těchto firem, je od budoucích zaměstnanců často požadována znalost nejen místních poměrů, ale rovněž poměrů a kontaktů v zemích původu. Jsou vyžadovány jazykové znalosti (minimálně 2 světové jazyky), perfektní znalost daného oboru, ale rovněž zkušenosti v obdobných pozicích ze zahraničí.

Krajská pobočka ÚP ČR pro hl. m. Prahu se velmi aktivně, prostřednictvím svých zaměstnanců, zapojila do monitoringu trhu práce. Tato aktivita je zaměřena na monitorování současného a budoucího vývoje pražského trhu práce. Podpora zaměstnanosti a adaptabilita pracovní síly je prioritní osou projektu EFES – „Efektivní služby zaměstnanosti“ CZ.03.1.54/0.0/0.0/15\_011/0000056, který je spolufinancován z ESF a jehož hlavní směr aktivity je monitoring trhu práce.

Hlavním cílem tohoto projektu je zefektivnění poskytovaných služeb Úřadem práce formou zajištění kvalitní informovanosti o aktivitách v rámci Úřadu práce, prohlubování, zkvalitňování a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům – zaměstnavatelům veřejného i soukromého sektoru.

V rámci projektu jsou navazovány úzké kontakty se zaměstnavateli, kdy jednotliví specialisté projektu aktivně vyhledávají a kontaktují zaměstnavatele s nabídkou spolupráce s ÚP ČR nejen v oblasti volných pracovních míst. Je nabízena služba předvýběru, výběru vhodných zaměstnanců z databáze uchazečů a zájemců o zaměstnání v evidenci ÚP ČR, dále pak efektivní poradenství a služby „šité na míru“ konkrétnímu zaměstnavateli.

Zaměstnavatelé jsou seznamováni s činnostmi Úřadu práce, se situací na trhu práce a s možností účasti na burzách, miniburzách a seminářích pořádaných Úřadem práce. V rámci těchto aktivit jsou prezentovány nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které mimo jiné slouží k umístění ohrožených skupin uchazečů

o zaměstnání na trhu práce. Zaměstnavatelé jsou také informováni o volných zdrojích pracovních sil se zaměřením na možnosti zaměstnání uchazečů se ztíženou možností pracovního uplatnění. Na základě identifikovaných potřeb zaměstnavatele pořádá ÚP ČR v rámci projektu EFES výběrová řízení vhodných uchazečů o zaměstnání, a to buď v prostorách ÚP, nebo v prostorách zaměstnavatele.

V průběhu roku 2017 se nepodařilo personálně stabilizovat tuto aktivitu na krajské pobočce Úřadu práce, přesto bylo uspořádáno celkem 127 výběrových řízení,



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

mimo jiné i např. pro Českou poštu s. p. nebo Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s. Na realizovanou výběrovou řízení bylo pozváno 2.125 uchazečů o zaměstnání. Z nich se výběrových řízení zúčastnilo 1.530. Do druhého kola postoupilo 562 uchazečů o zaměstnání a 96 jich bylo přijato do zaměstnání. Celkově bylo ze strany zaměstnavatelů poptáváno 1.176 volných pracovních míst. V roce 2017 bylo rovněž pro zaměstnavatele se sídlem na území hlavního města Prahy uspořádáno 25 seminářů, na které bylo pozváno 395 zaměstnavatelů, z nich se zúčastnilo 131 zástupců firem. Tato aktivita byla ze strany zaměstnavatelů hodnocena velmi pozitivně. V rámci seminářů byly podávány informace o nabízených službách Úřadu práce. Zájem o semináře ze strany zaměstnavatelů byl nejčastěji z důvodu zamýšlení přijímání cizinců do pracovního poměru. Zaměstnavatelé uváděli, že se jim nedaří volná pracovní místa obsazovat českými uchazeči o zaměstnání z důvodu jejich nezájmu. Otázky směřovaly na zaměstnávání cizinců na základě modré či zaměstnanecké karty a k cizincům ne/majícím volný přístup na trh práce. V rámci seminářů bylo vždy probíráno téma „doporučenky“. Snahou bylo zaměstnavatelům vysvětlit jejich smysl, účel a potřebu uvádět pravdivé skutečnosti. Objevovaly se i dotazy na projekty ESF, které jsou v kraji realizovány. Zájem se týkal především projektů se zaměřením na mladé zájemce nebo uchazeče o zaměstnání, případně o osoby starší 50 let. Zaměstnavatelé se zajímali hlavně o délku příspěvku, jeho výši a o podmínky poskytnutí příspěvku. V roce 2018 budou tedy semináře jedním ze stěžejních nástrojů spolupráce se zaměstnavateli.

V rámci aktivního monitoringu bylo v roce 2017 provedeno přes 2.409 kontaktů se zaměstnavateli, kdy bylo získáno od zaměstnavatelů celkem více než 15.660 pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Tuto aktivitu lze kvalifikovat jako úspěšnou.



**Počty volných pracovních míst v letech  
2015 – 2017**

2015		2016		2017	
období	počet	období	počet	období	počet
leden	9 021	leden	15 658	leden	21 931
únor	10 108	únor	16 733	únor	24 379
březen	10 432	březen	17 077	březen	26 431
duben	10 593	duben	18 105	duben	28 888
květen	10 954	květen	16 627	květen	33 699
červen	11 595	červen	18 215	červen	35 483
červenec	12 025	červenec	19 189	červenec	37 374
srpen	12 247	srpen	19 835	srpen	38 775
září	13 208	září	20 583	září	38 403
říjen	14 196	říjen	21 122	říjen	39 461
listopad	14 765	listopad	21 325	listopad	41 381
prosinec	15 016	prosinec	21 054	prosinec	42 380

Krajská pobočka Úřadu práce v rámci poradenské činnosti a spolupráce poskytuje zaměstnavatelům na vyžádání informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenství při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

Zaměstnavatel má možnost oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volné či volná pracovní místa a jejich charakteristiku dle § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

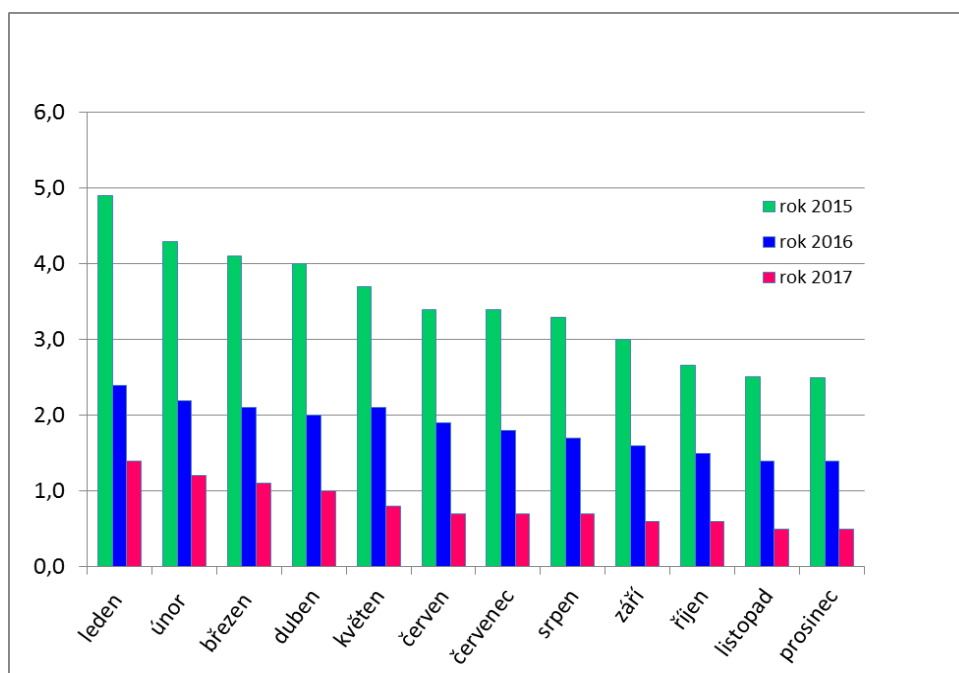
Zcela jednoznačně pracoviště Úřadu práce neakceptují požadavky na volná místa, které mají diskriminační charakter nebo jsou v rozporu s legislativou či odporují dobrým mravům. S takovými požadavky ze strany zaměstnavatelů se Úřad práce setkává čím dál častěji.



**Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v letech 2015 – 2017**

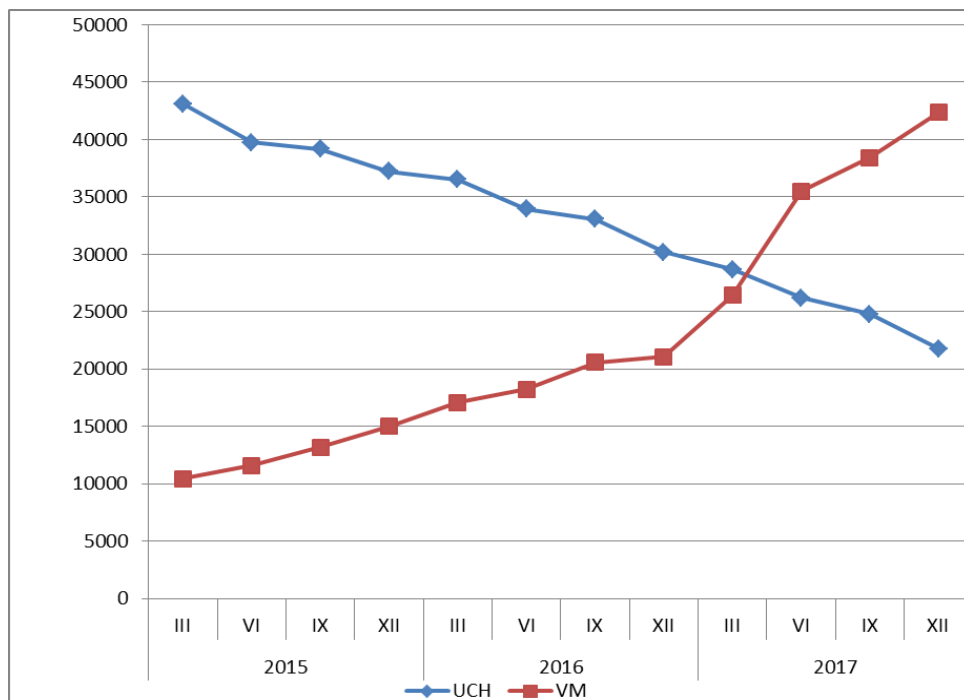
2015		2016		2017	
období	počet	období	počet	období	počet
leden	4,9	leden	2,4	leden	1,4
únor	4,3	únor	2,2	únor	1,2
březen	4,1	březen	2,1	březen	1,1
duben	4,0	duben	2,0	duben	1
květen	3,7	květen	2,1	květen	0,8
červen	3,4	červen	1,9	červen	0,7
červenec	3,4	červenec	1,8	červenec	0,7
srpen	3,3	srpen	1,7	srpen	0,7
září	3,0	září	1,6	září	0,6
říjen	2,7	říjen	1,5	říjen	0,6
listopad	2,5	listopad	1,4	listopad	0,5
prosinec	2,5	prosinec	1,4	prosinec	0,5

**Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v letech 2015 – 2017**





### Vývoj počtu uchazečů a VPM v hl. m. Praze v letech 2015 – 2017





**Nežádanější profese ze strany UoZ dle kalendářních měsíců v roce 2017 (v %)**

leden		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,69
5223	Prodaváci v prodejnách	6,56
4**	Úředníci	6,28
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,57
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,64
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,73
5131	Číšníci a servírky	2,71
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,49
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,24
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,91

únor		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,81
5223	Prodaváci v prodejnách	6,47
4**	Úředníci	6,13
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,59
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,64
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,73
5131	Číšníci a servírky	2,75
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,55
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,28
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,89

březen		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,8
5223	Prodaváci v prodejnách	6,63
4**	Úředníci	6,15
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,74
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,65
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,64
5131	Číšníci a servírky	2,78
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,6
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,23
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,91

duben		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,78
5223	Prodaváci v prodejnách	6,56
4**	Úředníci	6,16
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,86
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,58
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,61
5131	Číšníci a servírky	2,7
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,63
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,3
2**	Specialisté	1,94

květen		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,71
5223	Prodaváci v prodejnách	6,49
4**	Úředníci	6,13
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,9
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,51
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,47
5131	Číšníci a servírky	2,65
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,65
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,31
2**	Specialisté	1,97

červen		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,71
5223	Prodaváci v prodejnách	6,49
4**	Úředníci	6,13
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,9
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,51
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,47
5131	Číšníci a servírky	2,65
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,65
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,31
2**	Specialisté	1,97



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

červenec		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,72
5223	Prodávači v prodejnách	6,33
4**	Úředníci	6,06
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,8
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,22
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,27
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,61
5131	Číšníci a servírky	2,55
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,15
2**	Specialisté	2,12

srpen		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,88
5223	Prodávači v prodejnách	6,41
4**	Úředníci	6,11
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,72
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,2
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,2
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,53
5131	Číšníci a servírky	2,47
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,12
2**	Specialisté	2,11

září		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,76
5223	Prodávači v prodejnách	6,28
4**	Úředníci	6,09
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,91
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,47
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,18
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,64
5131	Číšníci a servírky	2,46
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,12
2**	Specialisté	2

říjen		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,71
4**	Úředníci	6,2
5223	Prodávači v prodejnách	6,14
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,94
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,52
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,12
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,72
5131	Číšníci a servírky	2,5
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,12
2**	Specialisté	1,99

listopad		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,68
5223	Prodávači v prodejnách	6,09
4**	Úředníci	5,97
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,94
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,66
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,13
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,81
5131	Číšníci a servírky	2,45
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,14
2**	Specialisté	2,01

prosinec		
CZ_ISCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,92
4**	Úředníci	5,98
5223	Prodávači v prodejnách	5,97
9**	Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	5,81
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,63
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,18
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,73
5131	Číšníci a servírky	2,37
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,24
2**	Specialisté	1,98

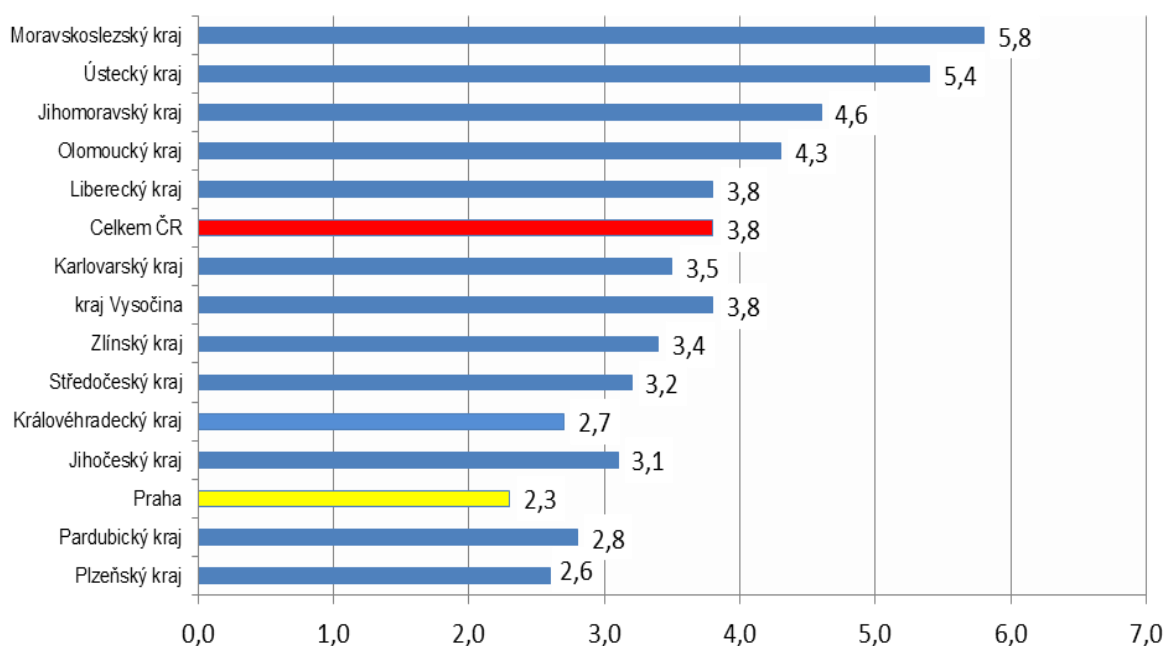


## 2. Nezaměstnanost

### 2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2017

Příznivý vývoj ekonomiky České republiky ovlivnil i vývoj nezaměstnanosti, která má především na území hlavního města Prahy klesající tendenci. Pozitivní trend na trhu práce a v oblasti nezaměstnanosti ukazují i údaje o volných pracovních místech. Rozdíly v míře nezaměstnanosti se projevují především na regionální úrovni. Z tohoto pohledu patří Praha ke stabilním regionům s trendem klesající nezaměstnanosti.

### Podíl nezaměstnaných osob v kraji hl. m. Praha a v ČR k 31. 12. 2017

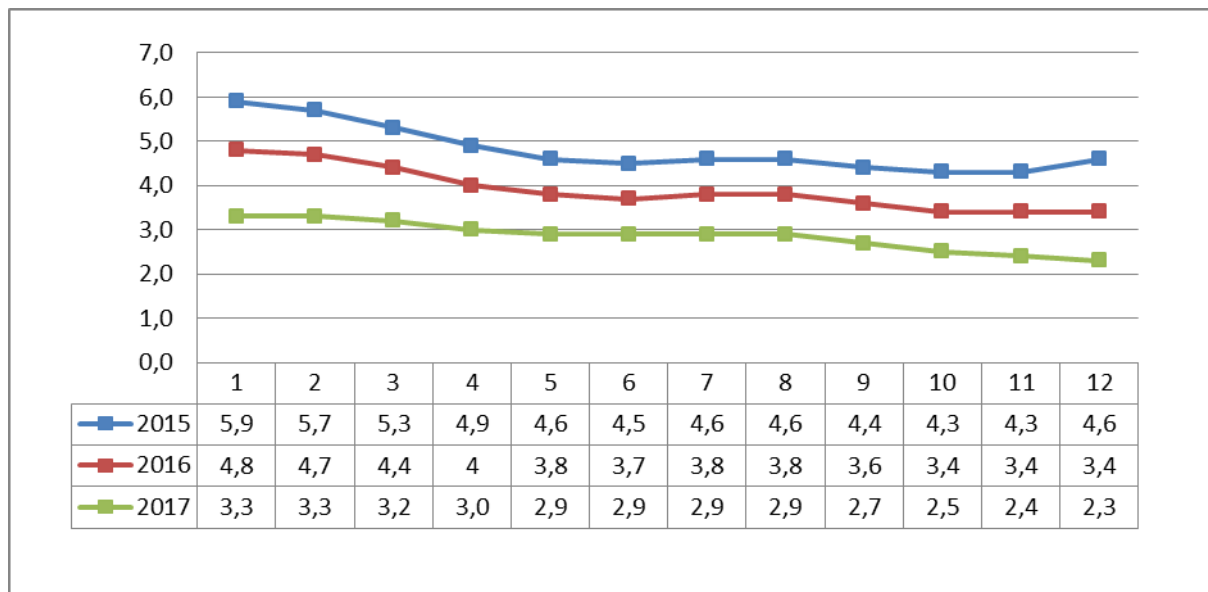


Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k počtu obyvatel stejného věku na území hlavního města Prahy byl k 31. 12. 2017 2,3 %. K tomuto datu bylo na území hlavního města Prahy evidováno celkem 21.787 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu bylo 11.493 (52,8 %) žen a 10.294 (47,2 %) mužů. Ve srovnání s rokem 2016 došlo meziročně k poklesu o 8.392 uchazečů, což je téměř o 27,8 %. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo 2.169 osob se zdravotním postižením (10 %) a 653 absolventů a mladistvých (3 %). Podporu v nezaměstnanosti pobíralo k 31. 12. 2017 celkem 6.377 uchazečů o zaměstnání, což bylo 29,3 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.





### Vývoj podílu nezaměstnaných v hl. m. Praze v letech 2015 – 2017 v %



Struktura uchazečů o zaměstnání dle typu vzdělání je různorodá. Největší zastoupení 24,1 % uchazečů, mají uchazeči se středním odborným vzděláním (vyučení). Další velkou skupinu tvoří uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou (bez vyučení), a to 23,6 %, a uchazeči se základním vzděláním + praktickou školou 20,5 %. Přestože u vysokoškolsky vzdělaných osob je reálnější předpoklad získání zaměstnání i tato skupina tvoří v hlavním městě Praze dost početné zastoupení, a to 15,3 %. Na druhé straně jsou skupiny uchazečů, které tvoří nepatrné procento v evidenci. Jedná se o uchazeče s vyšším odborným vzděláním v konzervatoři 0,05 %, o uchazeče s nižším středním vzděláním 0,09 % či s neúplným základním vzděláním 0,15 %.

Negativním, ale očekávaným faktorem je zvýšení průměrného věku uchazečů. K 31. 12. 2016 byl průměrný věk uchazečů o zaměstnání 41,9. Ten se ke stejnému datu v roce 2017 zvýšil na 42,6.

## 2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji

Česká republika resp. hlavní město Praha je vyspělý region s tržním hospodářstvím, který dle ekonomických, sociálních a politických indikátorů, patří k vysoce hodnoceným. Přestože je snahou Úřadu práce mít co nejmenší míru nezaměstnanosti, je zcela zřejmé, že úplná zaměstnanost je nedosažitelná, určitá míra nezaměstnanosti vždy existovala a existovat bude.



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

Jedna z příčin nezaměstnanosti souvisí s oborem vzdělání a životním stylem člověka. Studenti, kteří ukončí školu a nemají praxi u konkrétního zaměstnavatele či kvalifikaci v žádaném oboru, hledají práci velmi problematicky. Velmi často naráží na to, že nemají praxi a zkušenosti, bohužel bez práce tyto zkušenosti a praxi nemají možnost získat a po delší době bez zaměstnání nemají možnost získat ani sociální a pracovní návyky. Taktéž u žen po mateřské dovolené vzniká komplikace při hledání zaměstnání odpovídající vzdělání, ale i skloubení nutnosti péče o dítě.

Další příčinu lze připsat výši nástupní mzdy. Nově je tento problém spojován i se zákonem o služebním poměru. U zaměstnavatelů lze často spatřovat, že spoléhají na institut minimální mzdy, ne vždy se však jedná o mzdu zaručenou. Pak je pochopitelné, že s ohledem na životní náklady nemají uchazeči o zaměstnání o některé pozice zájem, neboť si jsou vědomi, že z očekávaného výdělku nejsou schopni pokrýt své životní výdaje a i nadále zůstanou zátěží sociálního systému.

Uchazeči o zaměstnání také narážejí na nezájem u zaměstnavatelů, pokud jsou účastníky exekučního řízení či v osobním bankrotu. U těchto skupin osob je obava ze strany zaměstnavatelů na zvýšenou administrativu a riziko určité míry nespolehlivosti, raději tedy volí přijmout do zaměstnání osobu bez těchto „handicapů“.

Na území hlavního města Prahy je rovněž jednou z příčin nezaměstnanosti požadavek zaměstnavatelů na vzdělání, zkušenosti, odbornost a další profesní kvality, které je velmi obtížné skloubit s profesní a odbornou nabídkou uchazečů o zaměstnání.

### **2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji**

Hlavní město Praha vystupuje jako obec, okres i kraj. Přestože je dále v rámci státní správy a samosprávy členěno na 57 autonomních městských částí, podíl nezaměstnanosti je prezentován jeden za celý region. Mezi sledovanými ukazateli máme informace o počtu nezaměstnaných v jednotlivých městských částech a o počtu volných pracovních míst v těchto územních jednotkách. Tuto informaci však nelze relevantně prezentovat jako vypovídací hodnotu o výši nezaměstnanosti na území hlavního města Prahy. Jsou městské části, kde je podíl nezaměstnanosti na výši 0,7 %, ale rovněž jsou městské části, kde je tento podíl 4,1 %.



**Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých městských částech hl. m. Prahy**

<b>Městské části hl. m. Prahy</b>			
<i>Název městské části</i>	<i>Počet obyvatel ve věku 15 - 64 let celkem</i>	<i>Počet uchazečů o zaměstnání celkem</i>	<i>Podíl nezaměstnaných osob v %</i>
Praha 1	29 587	507	2,2
Praha 10	109 336	1 885	2,4
Praha 11	77 522	1 151	2,1
Praha 12	55 522	826	2,1
Praha 13	61 945	1 156	2,3
Praha 14	46 577	1 055	2,9
Praha 15	33 286	489	2,0
Praha 16	8 401	149	2,3
Praha 17	24 485	422	2,2
Praha 18	19 291	392	2,8
Praha 19	7 027	117	2,5
Praha 2	49 335	934	2,6
Praha 20	15 304	302	2,8
Praha 21	10 807	189	2,5
Praha 22	10 882	146	1,9
Praha 3	73 095	1 448	2,5
Praha 4	128 301	2 134	2,4
Praha 5	84 165	1 563	2,4
Praha 6	102 858	1 317	1,9
Praha 7	43 362	829	2,4
Praha 8	104 224	1 807	2,4
Praha 9	57 048	1 097	2,8
Praha-Běchovice	2 623	45	2,3
Praha-Benice	668	7	1,3
Praha-Březiněves	1 539	16	1,6
Praha-Čakovice	10 781	191	2,6
Praha-Ďáblice	3 612	45	1,7
Praha-Dolní Chabry	4 383	47	1,6
Praha-Dolní Měcholupy	2 802	33	1,4
Praha-Dolní Počernice	2 424	43	2,8
Praha-Dubeč	3 710	44	1,6
Praha-Klánovice	3 438	51	2,2
Praha-Koloděje	1 500	38	3,8
Praha-Kolovraty	3 686	27	1,1



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

Název městské části	Počet obyvatel ve věku 15 - 64 let celkem	Uchazečů o zaměstnání celkem	Podíl nezaměstnaných osob v %
Praha-Královice	371	6	2,6
Praha-Křeslice	1 034	6	0,7
Praha-Kunratice	9 599	93	1,3
Praha-Libuš	10 235	145	1,9
Praha-Lipence	2 692	41	2,2
Praha-Lochkov	765	9	1,8
Praha-Lysolaje	1 433	23	2,2
Praha-Nebušice	3 276	31	1,4
Praha-Nedvězí	303	10	4,1
Praha-Petrovice	5 997	95	2,0
Praha-Přední Kopanina	692	11	2,2
Praha-Řeporyje	4 493	65	1,8
Praha-Satalice	2 526	37	2,2
Praha-Slivenec	3 534	57	2,3
Praha-Suchdol	7 099	64	1,3
Praha-Šeberov	3 124	39	1,7
Praha-Štěrboholý	2 203	32	2,0
Praha-Troja	1 292	18	2,0
Praha-Újezd	3 064	41	1,9
Praha-Velká Chuchle	2 423	38	2,2
Praha-Vinoř	4 251	66	2,3
Praha-Zbraslav	10 010	129	1,8
Praha-Zličín	6 566	81	1,6
Uch. z jiných okresů		148	
Okres celkem	1 280 508	21 787	2,3

Údaje platné k 31. 12. 2017, počet obyvatel ve věku 15 – 64 celkem – údaj z ČSÚ platný k 31. 12. 2016, podíl nezaměstnaných osob - ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku

V České republice jsou na jedné straně centra a regiony, kde zaměstnanost roste a na druhé straně regiony s narůstající nezaměstnaností. Potenciál pro růst a zlepšení situace na trhu práce na regionální úrovni je zejména v Praze s ohledem na proporcionalitu jednotlivých odvětví na velmi pozitivním výhledu.



### **3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje z hlediska rozvoje zaměstnanosti.**

Problémové skupiny jsou skupiny uchazečů, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce. Mezi problémové skupiny se řadí osoby mladé (do 25 let), starší osoby (nad 50 let), osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o děti do 15 let, dlouhodobě nezaměstnané osoby (nad 12 měsíců), osoby s nízkou kvalitací a osoby sociálně vyloučené či osoby sociálním vyloučením ohrožené.

Věková skupina do 25 let zahrnuje primárně např. absolventy škol zpravidla bez déle trvající pracovní zkušenosti. Nízká zaměstnanost této skupiny souvisí nejenom se znevýhodněným postavením této skupiny na trhu práce, ale rovněž s její nízkou ekonomickou aktivitou. Původce nezaměstnanosti může rovněž být v nesprávné a nedostatečné formě kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání již na základních školách. Další příčinou jsou znalosti a dovednosti neodpovídající potřebám trhu práce, nedostatečné praktické zkušenosti a v neposlední řadě neadekvátní představy o fungování trhu práce a vlastních možnostech. K 31. 12. 2017 bylo na území hlavního města Prahy hlášeno v evidenci Úřadu práce celkem 1.873 uchazečů o zaměstnání do 25 let věku, což tvořilo 8,6 % z celkového počtu.

Starší osoby jsou skupinou osob, u nichž je nezaměstnanost způsobená kumulací několika faktorů. Zejména se může jednat o osoby s nižším vzděláním, určitým způsobem jsou s ohledem na délku pracovního zařazení a věku zdravotně znevýhodněni a v neposlední řadě je tady i faktor nedostatečné adaptability na měnící se podmínky současného trhu práce a požadavků zaměstnavatelů. Ke konci roku 2017 bylo u Krajské pobočky Úřadu práce v hl. m. Praze evidováno celkem 7.085 uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 50 let a více, což v celkovém počtu představovalo víc než 32,5 % všech uchazečů o zaměstnání. Tato skupina uchazečů o zaměstnání je zcela jistě v produktivním věku a s ohledem na neustálé prodlužování dob pro odchod do důchodu se fakticky jedná o uchazeče, kteří mají před sebou ještě několikaletou pracovní kariéru. Dále je rovněž nutné vzít v úvahu důsledek demografického vývoje, kdy má podíl těchto osob vzrůstající tendenci.

Další skupinou jsou osoby se zdravotním postižením. Tato skupina je jedna z nejzranitelnějších na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením nejsou dostatečně konkurenceschopní. Toto je podpořeno i určitými předsudky ze strany zaměstnavatelů, že se jedná o pracovníky s menší efektivitou práce. Příčinou nezájmu o OZP na trhu práce je především snížená pracovní schopnost a případná potřeba asistence. Dále je to v určitém směru požadavek na specifickou úpravu



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

pracoviště, obava a předsudky zaměstnavatelů, z čehož pak pramení rezignace OZP na pracovní uplatnění. Pražská pracoviště Úřadu práce měla k 31. 12. 2017 ve své evidenci celkem 2.169 těchto uchazečů o zaměstnání, což bylo 10 % z celkového počtu uchazečů.

Osoby pečující o děti do 15 let jsou také skupinou s obtížnějším uplatněním na trhu práce. V evidenci Krajské pobočky Úřadu práce v hl. m. Praze se jedná k 31. 12. 2017 o 2.464 osob. (cca 11 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání). Obtížnost při jejich umísťování na trhu práce spočívá ve specifických požadavcích, které mají na délku pracovní doby a čas nástupu a odchodu ze zaměstnání, na směnování a na délku pracovní směny. Další nevýhodou v očích potenciálních zaměstnavatelů jsou časté absence v zaměstnání z důvodu nemocnosti dětí a ztráta pracovních zkušeností v době, strávené péčí o dítě.

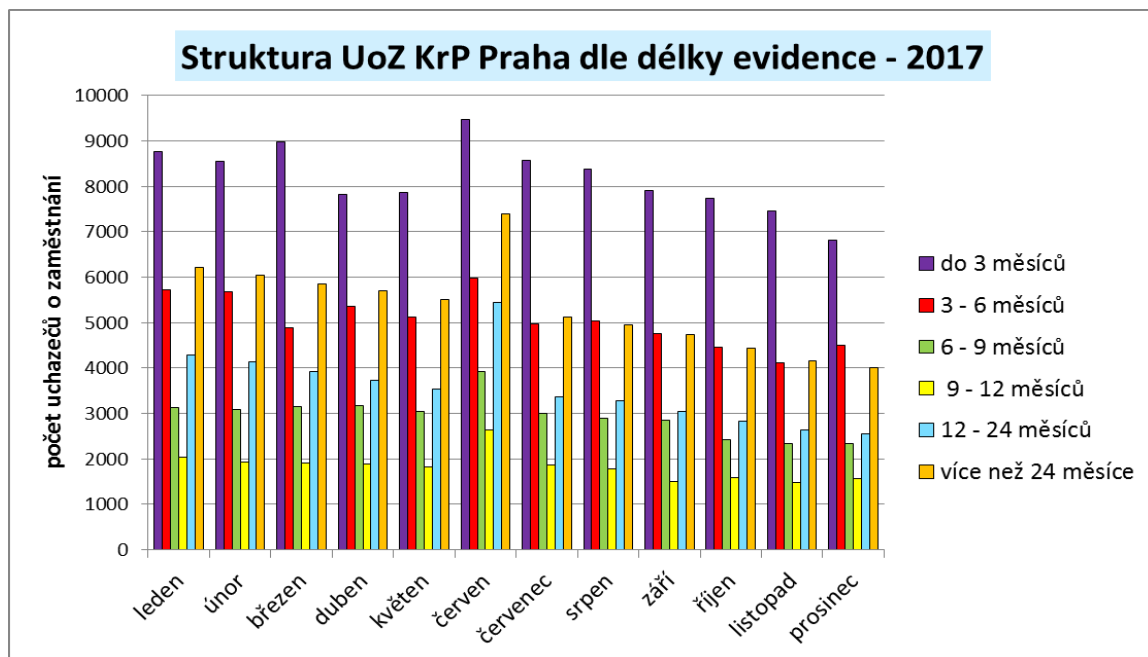
Problémovou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou také dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad 12 měsíců). Mezi rizikové faktory, které dnes zásadním způsobem ovlivňují dlouhodobou nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání, patří především fyzické osoby do 20 let věku, absolventi škol a mladiství, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, osoby se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním omezením, osoby s žádným nebo se základním vzděláním. K 31. 12. 2017 bylo v evidenci 6.574 (30,2 %) uchazečů o zaměstnání s evidencí nad 12 měsíců. Oproti stejnému období roku 2016 byl zaznamenán pokles o 4.266 uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče, kteří z různých důvodů nemohou nalézt uplatnění na současném trhu práce. U této skupiny hrozí reálné nebezpečí ztráty pracovních návyků a motivace pokračovat i přes dosavadní neúspěch v hledání zaměstnání nového. Obecně platí skutečnost, že čím déle je uchazeč veden v evidenci Úřadu práce, tím více klesá jeho šance na získání nového zaměstnání.



**Počty uchazečů o zaměstnání KrP Praha – 2017 dle délky evidence**

	leden		únor		březen		duben		květen		červen	
	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen
<b>do 3 měsíců</b>	8 755	4 295	8 552	4 192	8 966	4 459	7 816	3 929	7 858	4 010	9 458	5 272
<b>3 - 6 měsíců</b>	5 711	3 069	5 668	2 927	4 892	2 459	5 348	2 650	5 110	2 580	5 969	3 095
<b>6 - 9 měsíců</b>	3 122	1 727	3 084	1 707	3 156	1 733	3 171	1 714	3 041	1 571	3 931	2 058
<b>9 - 12 měsíců</b>	2 034	1 065	1 931	1 043	1 904	1 033	1 893	1 043	1 822	1 001	2 643	1 411
<b>12 - 24 měsíců</b>	4 295	2 282	4 144	2 229	3 910	2 098	3 726	1 998	3 536	1 911	5 438	2 913
<b>více než 24 měsíce</b>	6 211	3 276	6 044	3 168	5 842	3 064	5 708	3 025	5 496	2 941	7 396	3 979

	červenec		srpen		září		říjen		listopad		prosinec	
	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen	celkem	z toho žen
<b>do 3 měsíců</b>	8 567	4 752	8 381	4 700	7 902	4 255	7 743	4 076	7 463	3 904	6 803	3 474
<b>3 - 6 měsíců</b>	4 971	2 616	5 029	2 665	4 746	2 497	4 466	2 385	4 124	2 199	4 501	2 424
<b>6 - 9 měsíců</b>	2 993	1 584	2 894	1 550	2 850	1 486	2 429	1 238	2 341	1 222	2 340	1 242
<b>9 - 12 měsíců</b>	1 858	1 045	1 782	968	1 497	788	1 586	840	1 471	777	1 569	840
<b>12 - 24 měsíců</b>	3 368	1 856	3 273	1 828	3 047	1 673	2 818	1 537	2 637	1 439	2 559	1 391
<b>více než 24 měsíce</b>	5 121	2 767	4 940	2 684	4 725	2 542	4 429	2 371	4 158	2 210	4 015	2 122





## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

Mezi problémové skupiny osob řadíme také osoby sociálně vyloučené. Zatímco překážky v zaměstnávání osob uvedených v předešlých odstavcích závisí na výkonnosti ekonomiky a v zásadě jsou obecně řešitelné, existují překážky, které je těžké eliminovat i při velmi dobré kondici ekonomiky. Osoby ohrožené sociálním vyloučením či osoby již sociálně vyloučené prochází napříč všemi výše popsány skupinami. Mají většinou individuální charakter, především v regionu Praha nelze hovořit o sociálně vyloučených lokalitách. Nezaměstnanost těchto osob je způsobena faktory vnějšími, a to především diskriminací na trhu práce, ale i faktory vnitřními. Ty jsou především důsledkem velmi nízké kvalifikace, nízké úrovni vzdělání, ztrátě pracovních návyků, nedostatečných sociálních kompetencí. K tomuto se přidávají další společenská znevýhodnění, a to bezdomovectví, vysoká zadluženost bránící z důvodu exekuční zátěže přijetí zaměstnání, zdravotní znevýhodnění způsobená špatnou životosprávou, kriminalita a další. Svou roli hraje rovněž závislost na sociálním systému a mezigenerační přenos výše uvedených faktorů způsobujících situaci sociálního vyloučení.

Ve všech problémových skupinách byl zaznamenán k 31. 12. 2017 pokles uchazečů o zaměstnání.

Jednou z cest pomoci osobám v problémových skupinách je především další vzdělávání těchto osob a tím následně posilování postavení na trhu práce. Z pohledu nákladů státu by měla snaha především směřovat k tvorbě pracovních míst a politice postupného zvyšování mezd, neboť osoby, které se pohybují mimo trh práce nejen, že nevytváří hodnoty, ale naopak v rámci řešení nezaměstnanosti dochází ke značným výdajům z veřejných rozpočtů.

### Počty uchazečů o zaměstnání jednotlivých problémových skupin

Ukazatel	Počet uchazečů o zaměstnání	
	Prosinec 2016	Prosinec 2017
UoZ do 25 let	3 100	1 873
UoZ nad 50 let	9 140	7 085
Osoby se ZP	2 749	2 169
Osoby pečující o dítě do 15 let	3 053	2 464
UoZ s evidencí nad 12 měsíců	10 840	6 574





#### 4. Cizinci na trhu práce kraje

Počet cizinců v hlavním městě vzrostl za posledních deset let o sto procent. Podle nejnovějších dostupných údajů o cizincích, žije na území hlavního města Prahy 184.264 cizinců. Cizinci představují více než 14 % obyvatel hlavního města. Nejčastěji se jedná o cizince z Ukrajiny, Slovenska a Ruska.

V Praze představuje největší etnickou čtvrť tržnice Sapa v Libuši. V té žije asi 900 Vietnamců, což představuje zhruba deset procent všech obyvatel této městské části. Specifická je také ruská čtvrť v oblasti Hůrky v Praze 13. Její vznik souvisí pravděpodobně s tím, že v 90. letech vznikly na Hůrce byty, které byly s podporou bytového družstva přístupné také cizincům. Tehdy tam vzniklo prvotní jádro ruské populace, která na sebe navázala i infrastrukturu, vznikly tam ruské obchůdky nebo salony. Hůrku začali vyhledávat k bydlení postupem času i další Rusové. O dost méně početnou skupinu cizinců v metropoli představují Američané (cca 6 000). Ti preferují bydlení v lokalitách s vyššími nájmy, na které Češi nemají peníze. Z toho důvodu nejvíce Američanů najdeme hlavně v Praze 1 a v Praze 6. Lepší adresy vyhledávají kromě Američanů také bohatí Rusové. Jsou to místa, ze kterých se Češi spíše odstěhovávají.

Skupina cizinců žijících v Praze je velice různorodá, najdeme zde manažery mezinárodních firem, studenty vysokých škol, střední management, ale i nekvalifikované pracovníky ve stavebnictví, uklízeče a jiné.

V Praze je největší koncentrace cizinců z celé České republiky. Průřezem na trhu práce zjistíme, že je zde největší koncentrace co do počtu cizinců, tak i profesního zařazení. V posledním období je ze strany zaměstnavatelů vyvíjen na odpovědné orgány tlak na urychlení a zjednodušení legislativních procesů souvisejících se zajištěním zaměstnaneckých karet či víz.

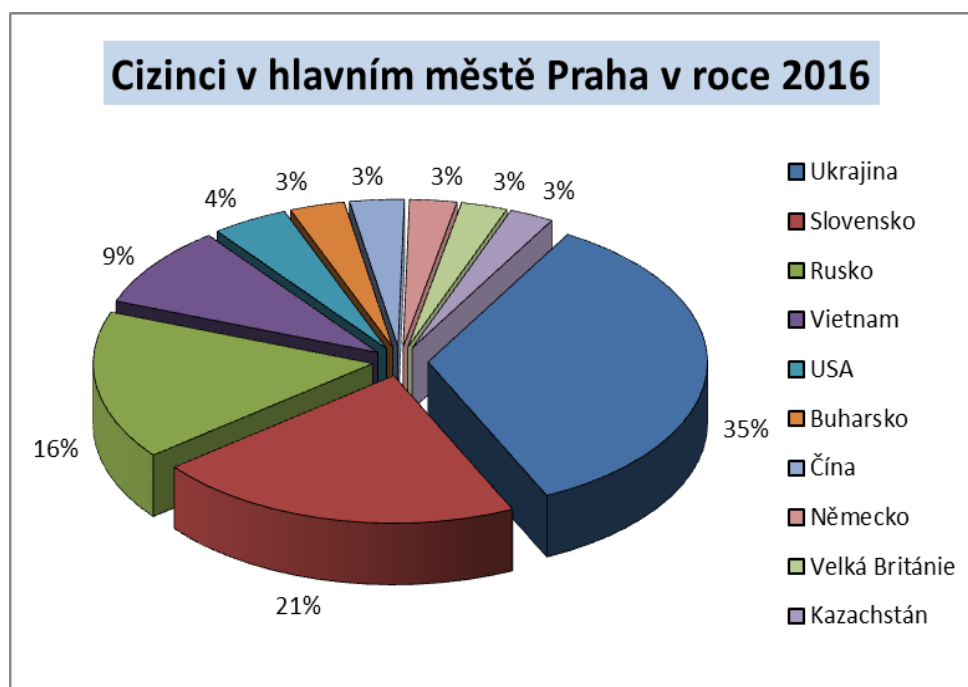
Zaměstnavatelé se často zmiňují o tom, že jim chybí spolehliví pracovníci, zejména v době, kdy má firma zakázky a potřebuje plnit smlouvy a závazky. Argumentují tím, že na určité pozice nelze získat českého pracovníka. Zaměstnavatelé po zkušenostech s pracovníky ze zahraničí vidí migranty jako pracovitě, snaživé zaměstnance s pracovními návyky, kteří si nestěžují na pracovní podmínky. Zájem o cizince je obrovský, ale je potřeba především poukázat na to, že ne vždy dochází ze strany zaměstnavatelů k rovnému zacházení s těmito pracovníky. Jejich mzdy bývají na minimální úrovni, přestože pracují aktivně, často nad zákonem stanovený objem hodin pracovní doby. Vzhledem k rekordně vysoké zaměstnanosti není možné vždy obsadit volná pracovní místa uchazeči o zaměstnání evidovanými na Úřadu práce. Ať z důvodu specifických požadavků zaměstnavatelů, tak i z důvodu



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

nabídky velmi nízké mzdy. Ta po stanovených odvodech představuje pro českého občana nemožnost zajištění základních životních nákladů a tento se pohybuje na hranici chudoby a i nadále zůstává zátěží sociálního systému, neboť se obrací na Úřad práce s požadavkem na výplatu sociálních dávek.

Změnou legislativy došlo i k rozdělení činnosti související se zaměstnáváním cizinců za území České republiky mezi Ministerstvo vnitra ČR a Úřad práce ČR. Úřad práce ČR i nadále vydává rozhodnutí o povolení k zaměstnání, ale pouze v zákonem limitovaných typech pobytů cizinců na území České republiky a plní další úkoly vyplývající ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. S Ministerstvem vnitra ČR úzce spolupracuje při vydávání zaměstnaneckých karet, které jsou plně v gesci MV ČR, a k těmto vydává tzv. „závazné stanovisko“.



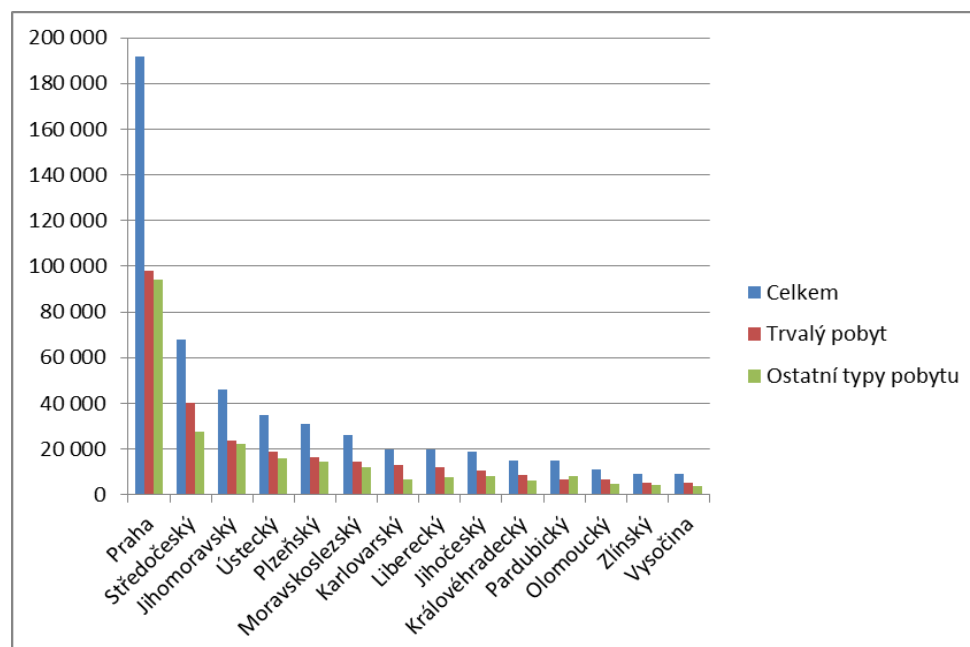
Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/> - Údaje platné k 31. 12. 2016



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

Cizinci podle kraje a typu pobytu - k 30. 9. 2017			
Kraj	Celkem	Trvalý pobyt	Ostatní typy pobytu
<b>Celkem / Total</b>	<b>516 983</b>	<b>280 408</b>	<b>236 575</b>
<b>Praha</b>	<b>192 007</b>	<b>97 960</b>	<b>94 047</b>
Středočeský	68 143	40 462	27 681
Jihomoravský	46 091	23 688	22 403
Ústecký	34 822	18 995	15 827
Plzeňský	30 767	16 432	14 335
Moravskoslezský	26 333	14 401	11 932
Karlovarský	19 814	12 924	6 890
Liberecký	19 607	12 044	7 563
Jihočeský	18 751	10 709	8 042
Královéhradecký	15 127	8 744	6 383
Pardubický	14 845	6 636	8 209
Olomoucký	11 306	6 660	4 646
Zlínský	9 257	5 205	4 052
Vysočina	9 076	5 333	3 743
Nezjištěno / Not identified	1 037	215	822

Cizinci podle kraje a typu pobytu



Údaje z ČSU – platné k 30. 9. 2017



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

Krajská pobočka Úřadu práce pro hl. m. Prahu evidovala v roce 2017 celkem 19.286 žádostí cizinců o nové povolení k zaměstnání a 379 žádostí o prodloužení povolení k zaměstnání. Vydáno bylo celkem 17.540 povolení k zaměstnání a 330 prodloužení povolení k zaměstnání. Počet přijatých žádostí Ministerstva vnitra ČR o závazná stanoviska byl 3.039 a počet vyřízených závazných stanovisek byl 2.920. Zaměstnavatelé předali v souladu se zákonem o zaměstnanosti celkem 104.892 informací o nástupu nebo ukončení zaměstnávání občanů EU/EHP, jejich rodinných příslušníků a cizinců, kteří nepotřebují k výkonu práce v ČR povolení k zaměstnání. Zaměstnavatelé rovněž předali celkem 14.454 sdělení o nástupu do zaměstnání nebo vyslání cizinců k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy a sdělení o nenastoupení, ukončení nebo předčasném ukončení zaměstnání cizinců s povolením k zaměstnání, modrou kartou nebo zaměstnaneckou kartou.

### 5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2018

Růst světové ekonomiky překonává předchozí očekávání. Ekonomika eurozóny i Evropské unie jako celku dosáhla v roce 2017 pravděpodobně nejvyššího tempa ekonomického růstu za dekádu. Těžila přitom ze zlepšující se situace na trhu práce, nebývale vysoké důvěry ekonomických subjektů a z toho vyplývající robustní spotřeby domácností. Rovněž ekonomiky Spojených států amerických a Číny dosahují velmi dobrých výsledků. I když je pro rok 2018 ve většině případů očekáváno mírné zpomalení dynamiky, růstové vyhlídky zůstávají nadále velmi nadějně.

Příznivý vývoj hlavních obchodních partnerů i stabilní situace uvnitř české ekonomiky, charakterizovaná nárůstem důvěry, vytvářejí podmínky pro další úspěšné pokračování ekonomické konjunktury v České republice. Je pozitivní, že dynamický růst probíhá v podmínkách přebytkového salda sektoru vládních institucí i běžného účtu platební bilance. Za hlavní bariéru pro vyšší růst české ekonomiky je ale považována situace na trhu práce, která vykazuje symptomy přehřívání.

Pozitivní ekonomická situace by měla pokračovat i v roce 2018. Růst by měl být nadále tažen spotřebou domácností odrážející mzdovou dynamiku při extrémně nízké míře nezaměstnanosti, vysoké míře participace a rekordním počtu volných pracovních míst. Spotřeba domácností bude dále podporována navýšením platů v sektoru vládních institucí, snížením daňové zátěže u rodin s dětmi a nárůstem výdajů na sociální zabezpečení. Investice by měly být stimulovány nejen pomocí prostředků Evropských strukturálních a investičních fondů, ale i snižující se relativní cenou kapitálu vůči ceně práce při stále ještě nízkých reálných úrokových sazbách.



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

Vysoký růst zaměstnanosti vyčerpává nevyužité zdroje na trhu práce. Nedostatek zaměstnanců se tak stává bariérou pro extenzivní růst produkce, což firmy motivuje k investicím zvyšujícím produktivitu práce.

Očekává se, že poptávka po nových pracovnících poroste i nadále a nepůjde pouze o dělnické profese, ale rovněž o specialisty ve svých oborech. Především trh práce v regionu Praha má stále co nabízet a výhledově není očekávána žádná výrazná změna.

Rovněž by se měl projevit zvýšený zájem o zahraniční pracovníky, kdy nebude možno všechny poptávané pozice firem obsadit českými zaměstnanci. Tento stav sebou může přinést i rostoucí platy což je opět pozitivum pro ekonomiku. Tlak na zmenšení byrokracie při vyřizování povolení k pobytu na území ČR pro zahraniční zaměstnance bude výrazný a lze očekávat v této oblasti pozitivní posun.

Trh práce v Praze klade různorodé požadavky na pracovníky, ovšem zcela jednoznačně lze konstatovat, že je významně orientován na sektor služeb, který je a bude velmi různorodý, od požadavků s vysokými nároky na kvalifikační předpoklady (oblast vědy a výzkumu) až po profese bez vzdělání případně se základním vzděláním (oblast služeb – úklid). Mnoho Pražanů už nyní, ale i výhledově bude pracovat na místech vedoucích pracovníků včetně zákonodárců, vědeckých a odborných pracovníků, technických, zdravotnických, pedagogických pracovníků, u kterých jsou požadavky na vzdělanost vyšší. Vzhledem k tomu, že Praha je hlavní město a i nadále zůstane hlavním městem, neočekáváme výraznou změnu struktury vývoje trhu práce. Při hledání zaměstnanců budou zaměstnavatelé i nadále preferovat osoby s vyšším vzděláním, neboť ty jsou flexibilnější při uplatnění v konkrétním prostředí firmy.

Na trhu práce převažovaly výrazně pozitivní tendence a výhled do roku 2018, v souvislosti s rostoucí ekonomikou, lze očekávat v obdobném sledu.

## **6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2017**

Aktivní politika zaměstnanosti napomáhá uchazečům o zaměstnání na trhu práce získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost.

Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti je ze strany Úřadu práce kladen důraz zejména na individuální přístup s důrazem na možnost rozvoje osobního potenciálu každého účastníka. Jsou vnímány specifické potřeby uchazečů



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

o zaměstnání a jsou vytvářena jedinečná a efektivní řešení, která umožňují v případě zajištění zaměstnání jeho dlouhodobost a stabilitu.

### **6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2017**

Tak jako v několika předchozích letech, bylo i v roce 2017 při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházeno ze zákonných a podzákonných norem, vč. řídicích norem GŘ ÚP ČR a ÚP ČR KrP pro hl. m. Prahu, a to při respektování zásad 3E a zohledňování individuálního znevýhodnění uchazečů o zaměstnání.

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti byla z věcného hlediska zaměřena zejména na využívání SÚPM - vyhrazené, VPP, SÚPM – SVCČ. Aktivní politika zaměstnanosti byla realizována jak v rámci příslušných NIP(ů), tak i v rámci národních APZ.

- **Veřejně prospěšné práce**

Vzhledem k charakteru VPP, resp. k jejich zaměření, jakožto svým způsobem krátkodobějších pracovních příležitostí, je to jistě pro uchazeče, který je delší dobu v evidenci, je v ohrožené skupině, psychicky motivační a pomáhá mu to udržet si i pracovní návyky a do jisté míry i mezilidské vztahy.

Veřejně prospěšné práce byly převážně zaměřené na úklidové práce vč. veřejných prostranství a dále na práce v kontextu doporučených činností pro VPP s tím, že z pohledu našich partnerů šlo zejména o městské části, nestátní neziskové organizace, obchodní společnosti, školy apod. Zaměstnavatelé byli rovněž oslovováni po dobrých zkušenostech s organizováním veřejné služby, dále z vlastní iniciativy a ze zkušenosti z minulé spolupráce.

V hodnoceném období se nové aktivity v rámci VPP realizovaly jak v rámci národní APZ, tak zejména v rámci ESF – NIP NoPP a zejména NIP NoPP – VPP. Počet podpořených osob a vynaložené finanční prostředky jsou uvedeny v příloze č. 1 – Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2017. Finanční prostředky sloužily k pokrytí závazků jak roku 2017, tak i předchozího období.

- **Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele**

Realizace tohoto nástroje APZ poskytuje reálnou šanci, aby se uchazeč mohl zapojit do pracovního procesu i na delší dobu a to zejména v případě uzavírání



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

pracovních poměrů na dobu neurčitou, které se snažíme co nejvíce realizovat, i v případě, že je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, tak i to dává zaměstnanci do jisté míry lepší výchozí pozici při hledání dalšího zaměstnání. V hodnoceném období bylo využíváno, ve vazbě na výši navrhované mzdy, maximální výši příspěvků, které nám umožňovaly přijaté řídicí normy. Je třeba říci, že se primárně cílilo na uchazeče, kteří byli v evidenci déle než jeden rok, s preferencí pracovního poměru na dobu neurčitou.

Prostřednictvím tohoto nástroje byla realizována i odborná praxe absolventů v organizačních složkách státu a jejich příspěvkových organizacích.

Profesní zaměření pokrývalo prakticky celou paletu možností v návaznosti na potřeby zaměstnavatelů, např. v administrativě, úklidu, dopravě, obchodu, aj. Výběr uchazečů byl především ze strany zaměstnavatele, který měl zájem daného uchazeče zaměstnat. Buď si ho našel sám, nebo jej kontaktoval přímo uchazeč, i když se objevily požadavky ze strany zaměstnavatelů na výběrová řízení zacílená na takové skupiny uchazečů, kde byl předpoklad získání co nejvyššího příspěvku.

Není neznámou věcí, že potenciální zaměstnavatelé si byli a jsou si ve většině případů dobře vědomi, jaké možnosti jim skýtá APZ, mnohdy se cíleně zaměřují na takové uchazeče o zaměstnání, u kterých mohou minimalizovat své „mzdové náklady“.

Rovněž je nutno poznamenat, že řada žadatelů ztotožňuje možnost poskytnutí příspěvků s nárokem na jeho poskytnutí, a to v případě, že vezme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání. Jsou případy, kdy zaměstnavatel přistupuje k nahlášení volného pracovního místa k výběru již s úmyslem (představou), že nechce jiné uchazeče, než ty, na které může dostat příspěvek.

V hodnoceném období, z pohledu realizace nových aktivit v rámci tohoto nástroje APZ, byla pozornost soustředěna jak na realizaci v rámci projektů ESF (zde zejm. v rámci NIP NoPP – SÚPM), tak v rámci národní APZ (vč. realizace v rámci Programu individuální podpory a aktivizace pražských UoZ – osoby dlouhodobě nezaměstnané). Počet podpořených osob a vynaložené finanční prostředky jsou uvedeny v příloze č. 1 – Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2017, přičemž finanční prostředky sloužily k pokrytí závazků jak roku 2017, tak i předchozího období.

- **Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem**

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti nebyl v roce 2017, ani v předcházejících letech, v podmínkách pražského trhu práce realizován. Upřednostňuje se využívání nástroje SÚPM – vyhrazené který, na rozdíl od



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

„obecných“ pracovních míst, umožňuje lépe zohlednit individuálnější přístup k profesní a životní situaci uchazeče o zaměstnání při jeho zařazování do pracovního procesu.

- **Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ**

O možnost využití příspěvku do začátku podnikání ze strany uchazečů o zaměstnání byl a je stále poměrně značný zájem, nicméně ve zdejším regionu není jednoduché vytipovat obor podnikání, který by byl tzv. „vyhmátnutím díry na trhu“, resp. dával jednoznačné reálné šance do budoucna. Profesní zaměření pokrývalo celou paletu činností. Jako příklad lze uvést účetní poradce, masérské služby, stavební práce, obchodní aktivity, kosmetické služby, zpracování dřeva, poradenské a konzultační služby, hostinská činnost, holičství, kadeřnictví, fotografické služby, služby v oblasti SW apod., přičemž tento příspěvek byl realizován formou jiného účelově určeného příspěvku.

Realizace tohoto nástroje probíhala v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti, počet podpořených osob a vynaložené finanční prostředky jsou uvedeny v příloze č. 1 – Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2017.

- **Chráněná pracovní místa**

Chráněné pracovní místo (dále jen „CHPM“) je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení CHPM poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. CHPM musí být obsazeno po dobu 3 let. CHPM může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

Příspěvek na zřízení CHPM pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více CHPM, může příspěvek na zřízení jednoho CHPM pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy.

Dle ustanovení § 75 není možné uzavřít dohodu o vymezení nebo zřízení CHPM se zaměstnavatelem, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti





## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

bylo vůči němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Tuto skutečnost zjišťuje KrP nebo VKoP písemným dotazem u Policie České republiky, což v praxi znamenalo často prodloužení termínu vyřízení žádosti až o 1 měsíc.

Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Dohodu o vymezení CHPM může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Úřad práce může na zřízené nebo vymezené CHPM poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM.

V roce 2017 bylo 239 dohodami **vymezeno více jak 900 CHPM**. **Zřízeno** za pomoci příspěvku z aktivní politiky zaměstnanosti bylo v daném roce celkem **17 CHPM** s maximálním počtem 30 zaměstnanců na těchto místech. Příspěvek byl poskytnut celkem ve výši **853 tis. Kč**. Průměr na 1 CHPM je tedy 50 tisíc Kč (bez ohledu na to, pro jakou OZP, s jakým stupněm postižení, byl příspěvek na místo poskytnut). Nejčastěji zřizovaná pozice byla v roce 2017 všeobecný administrativní pracovník. Oproti roku 2016 se snížil počet zřízených CHPM, z důvodu vysokého procenta zamítnutých žádostí. Důvodem pro neuzavření dohody byla často negativní zkušenost s daným zaměstnavatelem či nedostatečný podnikatelský záměr, který nevyhovoval zásadám 3E. Nebyla uzavřena žádná dohoda o zřízení na **CHPM – SVČ**. Během roku byl vyplacen **příspěvek na úhradu provozních nákladů** na chráněná pracovní místa obsazená osobami se zdravotním postižením podle § 76 zákona na **35 CHPM** v celkové výši **646 tis. Kč**.

K 31. 12. 2017 bylo evidováno přes 800 platných a účinných dohod o vymezení CHPM, tj. celkem více jak 4 200 CHPM, dále 39 dohod na zřízení CHPM čítající cca 88 CHPM a 5 dohod CHPM - SVČ.

Profesní zaměření vymezených CHPM jde napříč profesemi - od pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (dělníci, vrátní), přes administrativní a technické profese až po specialisty v různých oborech (např. marketing), prodavači, švadleny, programátoři, montážníci apod. Oproti roku 2016 nebyl pozorován výrazný nárůst či pokles vymezení ani zřizování určité konkrétní profese.



Vynaložené finanční prostředky v roce 2016:

CHPM zřízení 3 901 tis. Kč

CHPM provoz 455,6 tis. Kč

CHPM – SVČ 130 tis. Kč

§ 78 - 843 mil. Kč

Vynaložené finanční prostředky v roce 2017:

CHPM zřízení 853 tis. Kč

CHPM provoz 646 tis. Kč

§ 78 - 965 mil. Kč

Bylo provedeno celkem 23 předběžných veřejnosprávních kontrol před uzavřením dohody o zřízení CHPM a dohod o částečné úhradě provozních nákladů a 28 průběžných veřejnosprávních kontrol (v režimu zákona č. 320/2001 Sb. o finanční kontrole) u dohod o zřízení CHPM dříve uzavřených a dohod o částečné úhradě provozních nákladů. Z těchto bylo shledáno porušení ustanovení dohody u 1 již uzavřené dohody o zřízení CHPM. Zaměstnavatelé po provedení průběžné kontroly v součtu vrátili 107 tis. Kč z důvodu chybně vyčerpaného příspěvku.

- **Rekvalifikace a poradenství**

Bližší rozvedeno v bodě 6.2

- **Regionální mobilita**

- **Příspěvek na dojíždění**

Uchazeči o zaměstnání, kteří budou nastupovat do práce mimo obec, ve které mají bydliště, mohou před svým nástupem do zaměstnání požádat Úřad práce ČR o příspěvek na podporu regionální mobility.

Příspěvkem může být podpořen uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců, dále uchazeč o zaměstnání, jemuž na základě rozboru situace na místním trhu práce, zejména s přihlédnutím k dlouhodobým trendům v oblasti požadavků na volná pracovní místa, nebude možné s ohledem na jeho kvalifikaci, dosavadní praxi, věk, péči o dítě, zdravotní stav zprostředkovat vhodné zaměstnání v místě jeho bydliště. Žádat o příspěvek může také uchazeč o zaměstnání, u kterého došlo bezprostředně před vstupem do



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

evidence uchazečů o zaměstnání k rozvázání pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců nebo zájemce o zaměstnání vedený v evidenci zájemců o zaměstnání, na něhož se vztahuje hromadné propouštění zaměstnanců. Současně musí být sjednán pracovní poměr mezi novým zaměstnavatelem a zaměstnancem na dobu neurčitou nebo na dobu určitou minimálně 6 měsíců, s konkrétním místem výkonu práce (konkrétní adresa). V případě, že v pracovní smlouvě není sjednáno konkrétní místo výkonu práce, je třeba doložit potvrzení od zaměstnavatele o pravidelném místě výkonu práce. Místo výkonu práce musí být na území České republiky.

Příspěvkem nelze podpořit uchazeče o zaměstnání nebo zájemce, který u nového zaměstnavatele v posledních 24 měsících před podáním žádosti o příspěvek už pracoval, jehož bydliště je ve stejné obci, jako místo výkonu práce, nebo který u stejného zaměstnavatele v době podání žádosti nebo v měsíci předcházejícím vykonával nekolidující zaměstnání. O příspěvek je nutno požádat před ukončením evidence uchazečů o zaměstnání. Doba poskytování příspěvku může činit maximálně 12 měsíců.

Výše příspěvku se odvíjí od dojezdové vzdálenosti, maximální výše je 3.500 Kč. V hlavním městě Praze bylo podáno doposud 8 žádostí o příspěvek na dojíždění. Nejčastěji se jednalo o profese jako komerční referent, švadlena, vedoucí prodejny, učitelka, pracovník infocentra.

### ➤ **Příspěvek na přestěhování**

Tímto příspěvkem může být podpořen žadatel, který nastoupil následující den po ukončení evidence na ÚP ČR do zaměstnání mimo místo svého bydliště a následně změnil místo svého trvalého pobytu a to jestliže v období 6 měsíců před podáním žádosti byl uchazeč o zaměstnání, vedený v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců, dále pokud se jednalo o uchazeče o zaměstnání, jemuž na základě rozboru situace na místním trhu práce, zejména s přihlédnutím k dlouhodobým trendům v oblasti požadavků na volná pracovní místa, nebylo možné s ohledem na jeho kvalifikaci, dosavadní praxi, věk, péči o dítě, zdravotní stav zprostředkovat vhodné zaměstnání v místě jeho bydliště. O příspěvek může žádat také uchazeč o zaměstnání, u kterého došlo bezprostředně před vstupem do evidence uchazečů o zaměstnání k rozvázání pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců nebo zájemce o zaměstnání vedený v evidenci zájemců o zaměstnání, na něhož se vztahuje hromadné propouštění zaměstnanců. Současně je nutné, aby se jednalo o pracovní poměr mezi novým zaměstnavatelem a zaměstnancem na dobu neurčitou nebo na dobu určitou minimálně 6 měsíců. Vzdálenost přestěhování (vzdálenost mezi původním bydlištěm



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

a novým bydlištěm) musí být vzdušnou čarou delší 50 km, vzdálenost dojížděky z místa nového bydliště vzdušnou čarou do místa výkonu práce je alespoň o 50 % kratší než z místa bydliště. Příspěvek se poskytuje jednorázově ve výši 50 000 Kč bezhotovostně. Žádost musí být podána nejpozději do 6 měsíců od ukončení evidence na ÚP ČR.

V hlavním městě Praze není příliš zájem o tento příspěvek. Podáno bylo pouze 7 žádostí. Jednalo se o žádosti u profesí vedoucí prodejny, učitel, kulturní referent.

- **Realizace pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je podrobně uvedena v bodě 6.2

## **6.2 Rekvalifikace (RK zabezpečované ÚP ČR, zvolené, zaměstnanecké), poradenství a pracovní rehabilitace**

### ➤ **Rekvalifikace**

V roce 2017 byly realizovány rekvalifikace zabezpečované i zvolené. Vzhledem k aktuálnímu stavu veřejných zakázek na rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce převažovaly rekvalifikace zvolené. V roce 2017 byly realizovány zabezpečované rekvalifikace z veřejných zakázek Rekvalifikace pro Prahu IV. (část č. 2, 4, 6) a Rekvalifikace pro Prahu V. (část č. 2, 5, 6, 8). Ve fázi přípravy (odeslána na řídicí orgán) je nová veřejná zakázka Rekvalifikace IT pro Prahu.

V roce 2017 zahájilo **rekvalifikaci zabezpečovanou ÚP** 100 účastníků (žádná nebyla profesní rekvalifikací), ukončilo 94 účastníků (z toho 88 úspěšně), 16\*\* rekvalifikací pokračuje v roce 2018. Nejčastěji realizovanými zabezpečovanými rekvalifikacemi byly kurzy Český jazyk pro cizince, Holičské a kadeřnické práce, Kosmetické služby, Profesní průkazy C a Obsluha motovozíku. Zabezpečované rekvalifikace byly hrazeny z NIP – z VDTP II.

V roce 2017 požádali klienti ÚP o **1.475 zvolených rekvalifikací** (včetně **22 RK** z projektu „Program individuální podpory a aktivizace pražských UoZ“- dále jen „Program“). Zahájeno bylo **682\*** rekvalifikací (včetně **14 RK** z „Programu“). Ukončeno bylo **738\*\*** rekvalifikačních kurzů (včetně **13 RK** z „Programu“) - z toho



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

**728** úspěšně, vč. **13** z „Programu“). Do roku 2018 pokračuje **69** rekvalifikací. Z uvedených **682** zahájených zvolených rekvalifikací činí podíl profesních rekvalifikací 114 – tj. **cca 17 %**.

Pozn.:

\*Vysoký rozdíl mezi počtem zájmů o zvolenou rekvalifikaci a skutečným zahájením rekvalifikace je dán vysokým počtem neschválených žádostí, ukončením evidence žadatelů nástupem do zaměstnání, sankčním vyřazením apod.

\*\*Vyšší počet ukončených RK v roce 2017 zahrnuje i RK pokračující z roku 2016.

V rámci zvolených rekvalifikací byly nejčastěji realizovány následující rekvalifikační kurzy:

- Pracovník v sociálních službách
- Řidičské průkazy C, CE, D
- Účetnictví a daňová evidence
- Manažer
- Profesní průkazy C, CE, D
- Chůva pro děti do zahájení školní docházky
- Řidičské průkazy včetně profesní způsobilosti
- Pracovník grafického studia
- Asistentka/ Sekretářka
- Tvorba www stránek
- Základy obsluhy osobního počítače

Počet umístěných UoZ po úspěšně ukončené RK se pohybuje v rozmezí mezi 55 % – 75 %. Vyšší úspěšnost byla pozorována u zvolených RK. Tento údaj potvrzuje vyšší motivaci účastníků, pokud si RK volí sami.

Celkem bylo na rekvalifikace vynaloženo **15.189.296 Kč** (finanční prostředky z národního zdroje a z evropského projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“).

Rekvalifikace zabezpečované ÚP (KrP pro hl. m. Prahu): **1.452.495 Kč**

Rekvalifikace zvolené: **13.736.801 Kč (150.280 Kč z národní APZ + 13.586.521 Kč z projektu VDTP II)**

V roce 2017 ve srovnání s rokem 2016 klesl počet podaných žádostí o zvolenou rekvalifikaci – **1.475/2.838**. V souvislosti s nízkou mírou nezaměstnanosti se změnila situace na trhu práce, zvýšil se počet volných pracovních míst. K rekvalifikacím jako nástroji APZ se přistupuje velmi individuálně (při nemožnosti zprostředkovávat zaměstnání běžným způsobem).



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

I když se počet nahlášených volných míst zvýšil, je význam poradenských a vzdělávacích programů, motivačních a aktivizačních činností vedoucích ke zvýšení zaměstnatelnosti nepochybný, vzhledem k prodlužující se délce evidence a počtu opakovaných evidencí UoZ.

Spolupráce útvarů poradenství, rekvalifikace, zprostředkování a trhu práce mezi centrálním a kontaktními pracovišti byla nezbytná, včetně intenzivní spolupráce s odborem projektů EU a útvarem nepojistných sociálních dávek – hmotné nouze.

### ➤ Poradenství

Informační a poradenské středisko (dále jen IPS) flexibilně reaguje na rozvoj informačních a komunikačních technologií, které ovlivňují charakter pracovní náplně střediska. Snižuje se počet klientů, kteří navštěvují IPS pouze za účelem získání vybraných informací. Tito jsou v případě telefonického kontaktu nebo emailu směřováni na webové stránky MPSV a Úřadu práce (Integrovaný portál).

Stále více klientů vyžaduje časově náročnější poradenství. Opakovaná práce s klienty, podpora řízení vlastní kariéry a individuální přístup ke každému klientovi profesionalizuje poskytované služby střediska. Klienti projevují stabilní zájem o individuální poradenství a narůstá interní potřeba ÚP poradenství k posouzení výběru vhodných uchazečů ke zvoleným a zabezpečeným rekvalifikacím.

K rozvoji kariérového poradenství a služeb poradenských středisek přispělo spuštění projektu „Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)“, CZ.03.1.54/0.0/0.0/15\_011/0004218. Hlavním cílem projektu, který je realizován od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2021, je zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti. Mezi klíčové aktivity projektu patří posílení personální kapacity, materiální a technické vybavení, didaktická podpora, propagace činností IPS a sebeevaluace. V rámci projektu byla v Praze vytvořena 4 nová pracovní místa – 3 poradci IPS a krajský metodik. Na základě nastavených aktivit projektu byl v průběhu roku schválen pronájem kancelářských prostor pro zřízení nového poradenského střediska u kontaktního pracoviště ÚP ČR pro Prahu 4.

Služeb poradenského střediska využilo **individuální formou 1.528 klientů** (žáci, studenti, uchazeči a zájemci o zaměstnání, veřejnost).

V rámci **skupinového** poradenství se pravidelně na IPS pracuje se žáky ZŠ, studenty SŠ a uchazeči o zaměstnání (mladiství, absolventi a další). Celkově se pracovalo se **129 skupinami žáků** – 72 ze základních škol, 55 ze středních škol,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

2 z vysokých škol, **celkem** absolvovalo skupinové poradenství **2.145 žáků a studentů**. Spolupráce byla navázána také s vysokými školami (Univerzita Jana Amose Komenského, Česká zemědělská univerzita v Praze).

S ohledem na specifické potřeby jednotlivých skupin uchazečů v evidenci ÚP, proběhlo **11 skupinových akcí** pro mladistvé uchazeče, kterých se zúčastnilo celkem 70 klientů.

Pro absolventy a uchazeče bylo zorganizováno **13** běhů poradenské aktivity **Job klub Start, Mix a Návrat**, do kterých bylo zařazeno celkem **90** klientů.

Posílení personálních aktivit v rámci projektu PIPS (viz výše) umožnilo realizaci nového poradenského programu **Job klub Návrat**, jehož cílovou skupinou byli rodiče vracející se na trh práce pro rodičovské dovolené. Do skupinové aktivity bylo zařazeno celkem **8** klientů.

Dále proběhlo **12** skupinových akcí „**Životopis, motivační dopis**“, kterých se zúčastnilo **244** klientů. Skupinová akce měla za cíl pomoci klientům s efektivní sebe prezentací při hledání zaměstnání a uplatnění na trhu práce.

V důsledku personálního posílení v rámci projektu PIPS byla nově realizovaná skupinová akce „**Informace o nástrojích APZ**“ pro klienty KoP Praha 4. Klientům s dlouhodobou evidencí nad **12** měsíců byly prezentovány možnosti zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce, které vychází z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Celkem proběhly **4** skupinové akce, do kterých bylo zařazeno **46** klientů.

Individuální poradenství		
	2017	2016
Interní	1 528	1 511
Distanční	1 120	1 049
<b>Celkem</b>	<b>2 648</b>	<b>2 560</b>



**Skupinové poradenství – zaměřené na volbu profesního zaměření, služby poskytované ÚP**

Skupinové poradenství		
	2017	2016
ZŠ – počet skupin	72	68
SŠ, VŠ – počet skupin	57	50
Skupinové poradenství pro UoZ, ZZ	27	14
Celkem skupin	156	132
<b>Celkem klientů</b>	<b>2 505</b>	<b>1 881</b>

**Skupinové poradenství - zaměřené na zvýšení zaměstnatelnosti UoZ/ZoZ**

Ve spolupráci se speciálním poradenstvím byl zorganizován 5 x Job klub MIX - smíšená skupina UoZ (tj. 25 setkání), dále pak 7 x Job klub START – pro absolventy škol (tj. 35 setkání), 1 x Job klub Návrat (5 setkání).

Do Job klubu MIX byla zařazeno celkem 45 klientů, z toho 35 absolvovalo celý program a 19 z nich se po absolvování umístilo na TP.

Do Job klubu START bylo zařazeno 37 účastníků, z toho program absolvovalo 22, na TP se umístilo 11 klientů. 7 klientů se umístilo na TP v průběhu programu.

Do Job klubu NÁVRAT bylo zařazeno 8 účastníků, z toho program absolvovalo 6 klientů.

Poradenské programy Job klub – MIX, Start, Návrat 2017/2016				
Typ Job klubu Počet cyklů	Počet setkání	Počet zařazených klientů	Absolvovalo	Umístěno na TP
MIX 5/5	25/25	45/46	35/37	19/17
START 7/4	35/20	37/30	22/21	11/10
NÁVRAT 1/0	5/0	8/0	6/0	0
<b>Celkem 13/9</b>	<b>65/45</b>	<b>90/76</b>	<b>63/58</b>	<b>30/27</b>





➤ **Job klub Start - pro absolventy**

Tento klub byl připraven pro klienty, kteří ukončili středoškolské vzdělávání. Mají většinou dobré počítačové a jazykové znalosti. Největším problémem u této cílové skupiny přetrvává nedostatečná odborná praxe, kterou zaměstnavatelé požadují. Pracovní návyky nebo praktickou zkušenost se studovaným oborem nemá velká část účastníků, navíc postrádají měkké dovednosti, zejména schopnost komunikovat s budoucím zaměstnavatelem. U absolventů se opakovaně setkáváme s nejasnými představami o jejich profesní budoucnosti a s chybějící motivací k hledání uplatnění na trhu práce. V některých případech nemají účastníci základní informace ze světa práce. Cílem bylo vstup na trh práce absolventům usnadnit, a důraz byl kladen na samostatnost při plnění úkolů i v rámci skupinových aktivit.

➤ **Job klub MIX – pro smíšenou skupinu uchazečů**

Tento typ poradenského programu je určen zejména pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání (§ 33). Cílem této aktivity je návrat UoZ na trh práce. Poradkyně se zaměřily zejména na problém věkové diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Skutečnost, že řada účastníků není motivovaná pro vstup do tohoto programu a někteří upřednostňují individuální formu poradenství před skupinovou, vede k tomu, že celý program absolvuje cca 2/3 původně zařazených uchazečů.

➤ **Job klub Návrat - pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené a pečující o dítě do 15 let věku**

Nový poradenský program je zaměřen na podporu rodičů, kteří se vrací na trh práce. Job klub se zaměřuje na identifikaci silných stránek uplatnitelných v zaměstnání, podporu sebevědomí a nácvik technik vyhledávání zaměstnání. Řešena je také problematika sladování rodinného a pracovního života nebo eliminace bariér uplatnitelnosti na trhu práce. Součástí je také tvorba osobního portfolia a příprava k přijímacímu pohovoru.

➤ **Prezentace služeb IPS**

Poradci IPS vedle stabilní spolupráce se školami, školskými zařízeními a samosprávou aktivně spolupracují s dalšími institucemi, které se podílejí na řešení problematiky kariérního poradenství a nezaměstnanosti. V minulém roce se zúčastnili 3 pracovních veletrhů (Profesia days 2017, Jobs Expo, For Jobs). Své služby prezentovalo IPS na přehlídce středních škol Schola Pragensis ve spolupráci



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

s Magistrátem hl. m. Prahy a na Evropském veletrhu pomaturitního a celoživotního vzdělávání Gaudeamus Praha. Dále poradci prezentovali služby ÚP ČR na stánku na Seniorské roadshow (KC Novodvorská). V rámci rozšíření spolupráce se základními školami proběhlo setkání s rodiči žáků 8. a 9. tříd na třídních schůzkách. Obsah setkání byl zaměřen na volbu povolání, výběr střední školy a přijímací zkoušky.

Z výše uvedeného je patrný nárůst ve všech formách poradenství – jak individuálního tak skupinového, což dokumentuje strukturu klientely. Na jedné straně se snižuje nezaměstnanost, na straně druhé se ale zvyšuje potřeba intenzivnějšího poradenství pro obtížně umístitelné UoZ.

### ➤ **Speciální poradenství**

V roce 2017 bylo speciální poradenství poskytnuto 409 osobám (součást přehledu individuálního poradenství – viz výše). Vzhledem k tomu, že je velice dobrá situace na trhu práce, speciální poradenství vyhledávají převážně osoby (UoZ, ZoZ, nebo také lidé tzv. z ulice), které mají specifické problémy, patří do ohrožených skupin na trhu práce, nebo se dostali do situace, kterou nedokážou sami vyřešit a potřebují pomoc. Přibývá osob s psychickými obtížemi (často psychiatrické diagnózy) a také těch, kteří se ocitli v tíživé situaci a ztráta zaměstnání je pro ně velkým sociálním problémem. Práce s těmito osobami je pak velmi náročná psychicky i časově.

V rámci poradenství probíhají také profesně poradenské pohovory při posuzování žádostí UoZ/ZoZ o rekvalifikace. Tyto pohovory pomáhají dokreslit situaci žadatele a slouží jako podklad Odborné skupině pro realizaci nástrojů APZ („Expertní komise“) pro vydání doporučujícího/nedoporučujícího stanoviska k úhradě.

### ➤ **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je speciální nástroj v rámci APZ, který je určen pro osoby se zdravotním postižením, nebo osobám, které jsou v pracovní neschopnosti a je předpoklad, že se OZP v dohledné době stanou, mohou se však na doporučení ošetřujícího lékaře již v době nemoci připravovat na změnu profese. Osoby, kterým by se mohla pracovní rehabilitace poskytovat, musí o ni sami požádat. V současné době funguje odborná skupina, jejíž členové jsou zaměstnanci ze všech 8 kontaktních pracovišť, kteří mají pracovní rehabilitaci v náplni práce. Tato skupina se sešla 11krát v průběhu roku 2017.

V Praze působením publicity zájem o pracovní rehabilitaci mírně vzrůstá, avšak OZP, které opravdu práci hledají, si ji většinou najdou sami.



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

V roce 2017 byly projednány 4 žádosti o pracovní rehabilitaci. Realizují se dle vypracovaných individuálních plánů. Třem žadatelům je poskytována PR formou interního poradenství, jedna žádost probíhala formou externího poradenství a asistence u zaměstnavatele. Na tuto PR bylo vynaloženo 39.642 Kč.

V roce 2017 byl spuštěn NIP projekt Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP), který umožní více se věnovat osobám ve ZP a osobám se ZZ, které hledají práci. V rámci projektu bylo přijato 6 poradců (z 8 plánovaných) a koordinátorka projektu. Tito projektoví pracovníci procházejí etapou zaučování a vzdělávání. Začali spolupracovat s trhem práce především při využívání tzv. Jobmatchových dotazníků.

### ➤ Externí poradenské činnosti v roce 2017

Vedle poradenských aktivit uskutečňovaných interním způsobem vlastními zaměstnanci jsou Poradenské činnosti na ÚP hl. m. Praha zabezpečovány dodavatelským způsobem s pomocí vysoutěžených firem. Realizace probíhá na základě operačního programu Zaměstnanost a projektu č.: CZ.03.1.48/0.0/0.0/15-\_121/0000597 – **Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)**.

Poradenské činnosti nabízejí tři varianty:

- 1) Individuální psychologické poradenství
- 2) Bilanční diagnostiku
- 3) Poradenství k pracovně právním vztahům

Největší zájem z řad uchazečů ÚP byl o Bilanční diagnostiku, ačkoliv ne vždy bylo naplněno očekávání účastníků.

Nejlépe hodnocenou aktivitou, na základě zpětnovazebních dotazníků, se jeví Poradenství k pracovně právním vztahům, které vykazuje vysoké hodnocení.

Na individuální psychologické poradenství byli zpravidla zařazováni UoZ, kteří byli dlouhodobě evidovaní na ÚP, a vyžadovali kvalifikovanější pomoc.



Přehled poradenských činností v období 2017/2016		
Druh činnosti:	počet běhů:	počet klientů:
Individuální psychologické porad.	4/4	37/45
Bilanční diagnostika	7/8	58/61
Pracovně právní poradenství	8/10	108/109
<b>Celkem</b>	<b>19/22</b>	<b>203/215</b>

<b>Celkem stornovaných nabídek na poradenskou činnost:</b>	<b>67/86</b>
--	--------------

Rozdíl mezi rokem 2016 a 2017 je dán celkově vyšší počtem klientů zařazených na interní poradenství.

Celkem bylo na tyto poradenské činnosti vynaloženo 453.260 Kč, čerpané z projektu VDTP II.

## Zprostředkování v rámci EU

### ➤ EURES aktivity a poradenství

Evropské služby zaměstnanosti propojují veřejné služby zaměstnanosti členských států EU prostřednictvím EURES poradců/kontaktních osob, komunikační techniky a sociálních sítí (Facebook, Twitter, LinkedIn). Toto propojení umožňuje vzájemnou výměnu informací o volných místech, životních a pracovních podmínkách a situaci na trzích práce v jednotlivých členských státech.

V rámci evropského trhu jako celku, český trh nevyjímaje, byla i nadále značná **poptávka po nedostatkových profesích** jako je inženýr (elektrotechnik, či stavař), elektrikář, instalatér, IT specialista, pečovatel, zdravotník, zdravotní sestra, lékař, kuchař, číšník, servírka, řidič, lešenář, štukatér, potrubář, malíř, lakýrník, tesař, skladník. Většina zemí EU není i nadále schopná pokrýt volná pracovní místa v těchto oborech z vlastních zdrojů a tak se snaží o nábor pracovníků ze zahraničí.

V roce 2017 bylo v rámci poskytování služeb EURES na krajské pobočce ÚP hlavního města Prahy uskutečněno více jak **2.500 kontaktů**. Jednalo se přitom především o **poradenství** pro uchazeče o práci a zaměstnavatele, dále pak



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

o poradenství poskytované ostatním pracovníkům ÚP. Zájemci o práci v zahraničí se informovali především o podmínkách v destinacích jako je Německo, Rakousko, Velká Británie, Irsko, Holandsko, Norsko a Švédsko. Zájem byl též o sezónní práce v Itálii, Španělsku či Francii. Mezi těmito zájemci o práci byly nejen mladí klienti (absolventi), ale i zájemci věkově starší. V roce 2017 EURES i nadále pociťoval neblahý trend, projevující se zvyšujícím se zájmem o práci v zahraničí, u osob jejichž jazyková vybavenost je velice nízká.

Poradci EURES prezentovali v roce 2017 své služby na **pracovních veletrzích** – Jobs Expo, FOR INDUSTRY a Profesia Days. Služby sítě EURES byly přitom představeny jak zájemcům o práci v zahraničí, tak i zaměstnavatelům a ostatním zájemcům z řad široké veřejnosti. Celkově tak stoupla informovanost občanů o službách, které EURES nabízí. EURES se dále zúčastnil pracovních veletrhů EDUCA, MYJOB a ABSOLVENT, zaměřených na zájemce o práci v zahraničí z řad studentů a absolventů.

Poradci EURES dále v roce 2017 na Krajské pobočce uspořádali česko-finské setkání, věnované otázkám spolupráce a účasti sítě EURES ČR v mezinárodních evropských projektech a programech podporující pracovní mobilitu a rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. Další pořádanou akcí bylo setkání se zástupci norského Úřadu práce a česko-estonský seminář uskutečněný při příležitosti estonského předsednictví v Radě EU, věnovaný představení životních a pracovních podmínek v Estonsku.

V roce 2017 nadále pokračovala **realizace projektu “YFEJ (Your first EURES job - Tvoje první práce přes EURES)”**, zaměřený na mladé uchazeče, kteří hledají práci nebo pracovní trénink v jiném členském státě Evropské unie (dále jen EU), Norsku či Islandu formou předávání informací klientům a propagací projektu na veletrzích pracovních příležitostí. Zaměstnavatelům projekt pomáhá najít mladé, kvalifikované a flexibilní pracovníky na evropském trhu práce.

### ➤ **Transfer podpory v nezaměstnanosti (formuláře U2 a E 303)**

Podstata transferu dávek v nezaměstnanosti spočívá v možnosti nezaměstnané osoby odejít hledat si práci do jiného členského státu EU/EHP/Švýcarska a zároveň si zachovat postavení uchazeče o zaměstnání a pobírat podporu v nezaměstnanosti, která mu byla přiznána ve státě, který opouští.



### ČR – Export

Tuto skupinu tvoří uchazeči, kterým byla přiznána podpora v nezaměstnanosti v ČR a zažádali o její export v rámci hledání zaměstnání v jiné zemi EU/EHP/Švýcarsko. V roce 2017 bylo požádáno o **70 exportů**.

### ČR – Import

Do této skupiny patří uchazeči, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti v jiném členském státě EU/EHP/Švýcarsko a přicházejí do ČR hledat zaměstnání. V roce 2017 požádalo o registraci na ÚP ČR KrP Praha s importem dávek v nezaměstnanosti **60** občanů EU/EHP/Švýcarsko.

Nejčastěji zastoupené země v obou směrech jsou kromě Slovenska, i Španělsko, Francie, Dánsko, Německo.

#### ➤ Zápočty pojistných dob získaných v ČR občany jiných států EU/EHP a Švýcarska (formuláře E 301/U1, U-002, U-004)

Jedná se o formuláře potvrzování dob sociálního pojištění.

<b>Formuláře E-301/U1</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<i>Vydané v ČR</i>	<b>2023*</b>	<b>2142</b>
<i>Vydané v EU</i>	<b>217</b>	<b>272**</b>

\*Nejvyšší podíl - cca 80 % na celkovém počtu vydaných formulářů vykazují stále občané Slovenska, Bulharska a Polska.

\*\*Ve srovnání s rokem 2016 zaznamenáváme nárůst počtu vystavených formulářů, které byly na žádost KrP pro hl. m. Prahu vydány partnerskými úřady EU, EHP a Švýcarska o cca 25 %.

### 6.3 Projekty ESF

U Krajské pobočky Úřadu práce ČR pro hl. m. Prahu v průběhu roku 2017 nebyl realizován z projektu ESF žádný RIP, neboť zdejší pobočce nebyly přiděleny finance a tedy nebylo umožněno projekty realizovat.

V rámci aktivit projektu EFES se zaměřením na KA3 (individuální péči o zaměstnavatele a cílený matching) bylo Krajskou pobočkou ÚP ČR pro hl. m. Prahu připraven „Program individuální podpory a aktivizace pražských UoZ“.

Cílem programu je návrat uchazečů o zaměstnání, účastníků programu, na trh práce prostřednictvím cílené individuální práce přes komplex návazných aktivit, které



## Úřad práce České republiky, Krajská pobočka pro hl. m. Prahu

vedou ke zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání. Při tvorbě programu se vycházelo z formátu, který svým obsahem typově odpovídá „regionálnímu individuálnímu projektu“.

Realizace byla zahájena koncem května 2016. Do konce roku 2017 bylo v rámci programu podpořeno 230 osob. Průměrná délka doby jejich evidence před vstupem do programu činila 4 roky a 11 měsíců. Průměrný věk uchazečů v programu byl 48 let.

Z tohoto počtu se do konce roku 2017 podařilo 48 osob umístit na volný trh práce bez dotace, 17 s dotací (1 UoZ zahájil podnikání). Na vlastní žádost ukončilo evidenci 20 uchazečů o zaměstnání, sankční vyřazení se týkalo 18 UoZ. Zvolenou rekvalifikací úspěšně absolvovalo 13 uchazečů o zaměstnání.

Ve spolupráci s projektem „EFES“ jsou pro zaměstnavatele realizována tzv. „Setkání se zaměstnavateli“. V roce 2017 bylo realizováno 10 těchto akcí.

Uchazeči mají v rámci programu k dispozici také PC učebnu včetně internetu.

Z pohledu projektů ESF byly realizovány vybrané národní individuální projekty:

- Projekt NIP – „Nové pracovní příležitosti“ – určen k realizaci nástroje SÚPM – vyhrazené a VPP, projekt skončil k 31. 3. 2017
- Projekt NIP – „Nové pracovní příležitosti – SÚPM“ – určen k realizaci nástroje SÚPM – vyhrazené, projekt končí 31. 12. 2018
- Projekt NIP – „Nové pracovní příležitosti – VPP“ – určen k realizaci nástroje VPP, projekt končí 31. 12. 2018

V rámci Národních individuálních projektů je dále realizován projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II). Tímto projektem je především soustředěna pozornost na neodpovídající kvalifikaci uchazečů případně zájemců o zaměstnání s ohledem na trh práce a požadavky zaměstnavatelů. Aktivity realizované v tomto projektu tj. rekvalifikace a poradenské činnosti byly popsány v předchozích kapitolách.

### **6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2017**

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti na rok 2017 byla ve své podstatě naplněna. Primárně v průběhu roku docházelo ke snižování nezaměstnanosti, zintenzivnila se spolupráce se zaměstnavateli na území hlavního města Prahy a i nadále byli podporováni uchazeči o zaměstnání v rámci plnění aktivní politiky zaměstnanosti.



## 7. Cíle APZ pro rok 2018

V roce 2017 bude ÚP ČR Krajská pobočka pro hl. m. Prahu realizovat aktivní politiku zaměstnanosti v co největší možné míře prostřednictvím ESF a to v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Cílovou skupinou uchazečů umisťovaných v rámci nástrojů a opatření APZ budou i nadále uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní v jedné souvislé evidenci, dále uchazeči, kterým je pro jejich zdravotní stav, věk (absolventi bez praxe, mladí do 30 let, nebo osoby nad 50 let věku) či péči o dítě věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče a u nichž existuje předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci ÚP ČR.

Další cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče s ohledem na jiný důvod bránící jejich vstupu na volný trh práce – např. ohrožení sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobého setrvání v evidenci ÚP ČR.

Rovněž bude nadále zájmem podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trh práce, a to jak prostřednictvím příspěvku na zřízení míst pro zaměstnance se zdravotním postižením (jak u zaměstnavatelů, tak také případy samostatně výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením), příspěvkem na provozní náklady a také prostřednictvím uzavírání dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce v souvislosti s poskytováním náhradního plnění a poskytování příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění po 1. 1. 2018.

Cílem je dosáhnout uplatnění na trhu práce co největšího počtu uchazečů o zaměstnání.





## PŘÍLOHA Č. 1

## 6. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

## 6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2017

Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2017

nástroj APZ	počet vytvořených míst 1.1.2017-31.12.2017	počet umístěných uchazečů (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky v roce 2017
VPP	65	68	11	1 545 695
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	121	121	6	67 073 593
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	15	15	1	1 068 700
CHPM zřízená zaměstnavatelem	17	30	30	853 000
CHPM - SVČ osob se ZP	0	0	0	0
CHPM, CHPM SVČ – provoz	35	0	0	646 000
příspěvek na zapracování	0	0	0	0
překlenovací příspěvek	0	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	0	0	0	150 280
zvolené rekvalifikace	0	0	0	
poradenské činnosti	0	0	0	
pracovní rehabilitace	0	0	0	0
regionální mobilita – příspěvek na dojížďku	1	1	0	23 450
<b>celkem národní APZ</b>	<b>254</b>	<b>235</b>	<b>48</b>	<b>71 360 718</b>
VPP NOPP	31	21	2	1 266 663
SÚPM NOPP vyhrazená	91	91	3	9 097 531
rekvalifikace NIP (bez zvolených)	0	0	0	15 039 016
zvolené rekvalifikace NIP	0	0	0	
poradenské činnosti NIP	0	0	0	
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0
<b>celkem ESF - OPZ</b>	<b>122</b>	<b>112</b>	<b>5</b>	<b>25 403 210</b>
<b>celkem nár. APZ + ESF</b>	<b>376</b>	<b>347</b>	<b>53</b>	<b>96 763 928</b>