

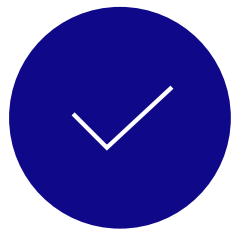
Strategie Úřadu práce ČR

Květen 2025

Vypracoval: generální ředitel
Daniel Krištof, PhD.



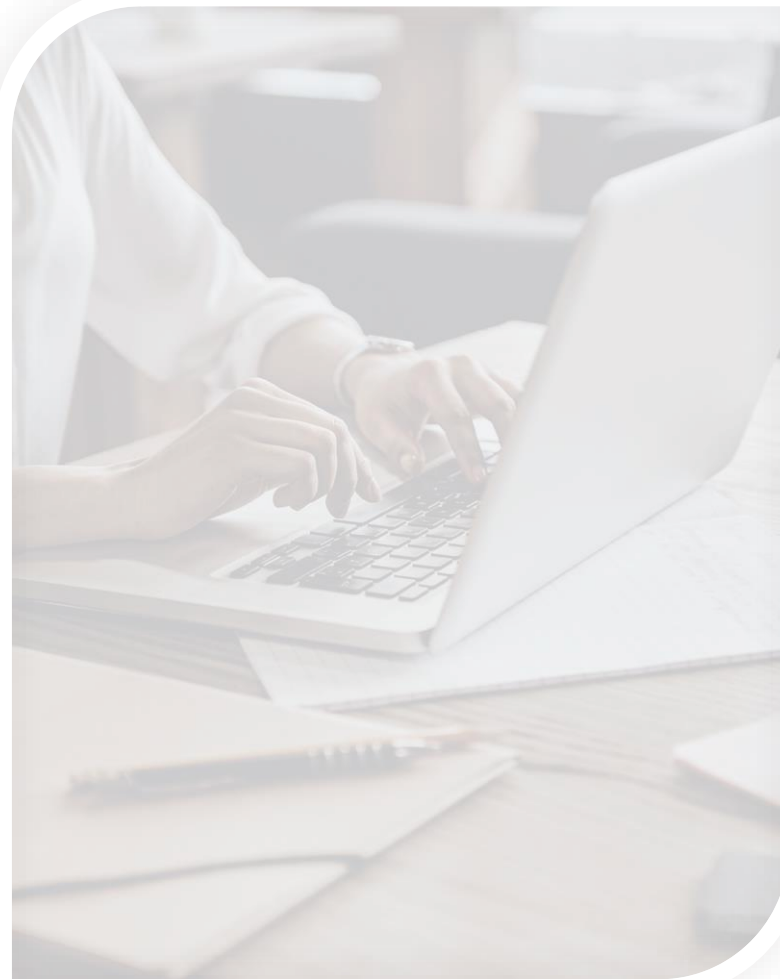
Ustanovení a legislativa



Tato strategie Úřadu práce České republiky je zpracována v souladu s § 14 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Generální ředitel Úřadu práce ČR zpracovává a předkládá strategii, která určuje vizi a vymezuje klíčové směry rozvoje a transformace úřadu. Cílem je zajistit efektivní, hospodárné a účelné vykonávání činností Úřadu práce ČR.

Strategie současně vychází ze Strategického rámce politiky zaměstnanosti ČR do roku 2030 a je s tímto rámcem **obsahově i věcně sladěna**, zejména v oblastech podpory digitalizace, kvality služeb veřejné správy a efektivního řízení kapacit Úřadu práce.



Trh práce ČR



Klíčové hybatelé českého trhu práce

Politika zaměstnanosti je ekonomicky pozitivní

Díky současné fluktuaci zaměstnanců je odhadovaný příjem do státního rozpočtu 6,2 mld. Kč. Při změně zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti dochází k růstu příjmu o 8 %, při změně „job-to-job“ až o 12 %. Ve druhém roce dochází k nárůstu o dalších 9 %. Zaměstnavatel odvádí z měsíční hrubé mzdy (u OSVČ z příjmu) 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, což je přes 30 mld. Kč ročně. Náklady na podporu v nezaměstnanosti a národní APZ se pohybují okolo 14 mld. Kč.

1.

2.

3.

Růst hodinové mzdy byl mezi lety 2023/2024 nejnižší v EU

Podle Eurostatu je zvýšení hodinové mzdy v ČR 1,3 %, mezi lety 2023/2024 se jedná o nejnižší navýšení v rámci celé EU.

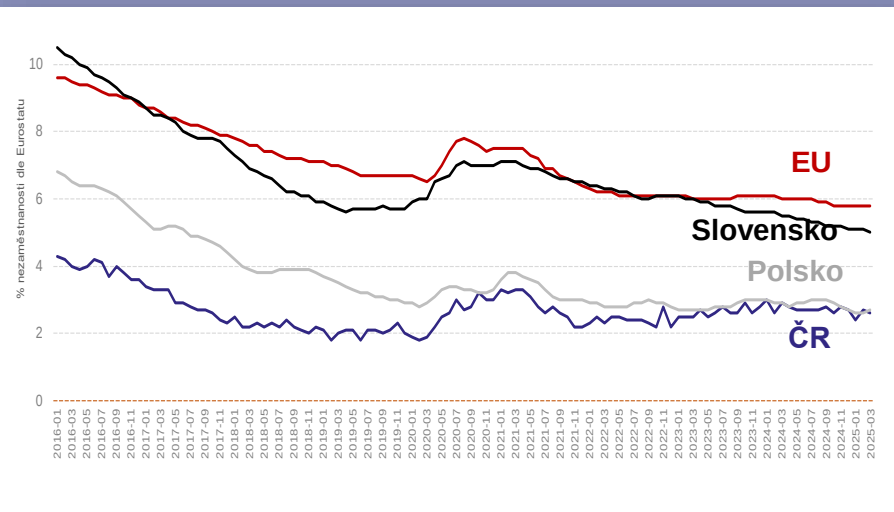
Zvýšení hodinové mzdy v EU činí 5 %. Slovensko dosáhlo 7,7% navýšení, Polsko 19%. Jednou z významných příčin je 15% fluktuace.

Trh práce prochází významnou změnou

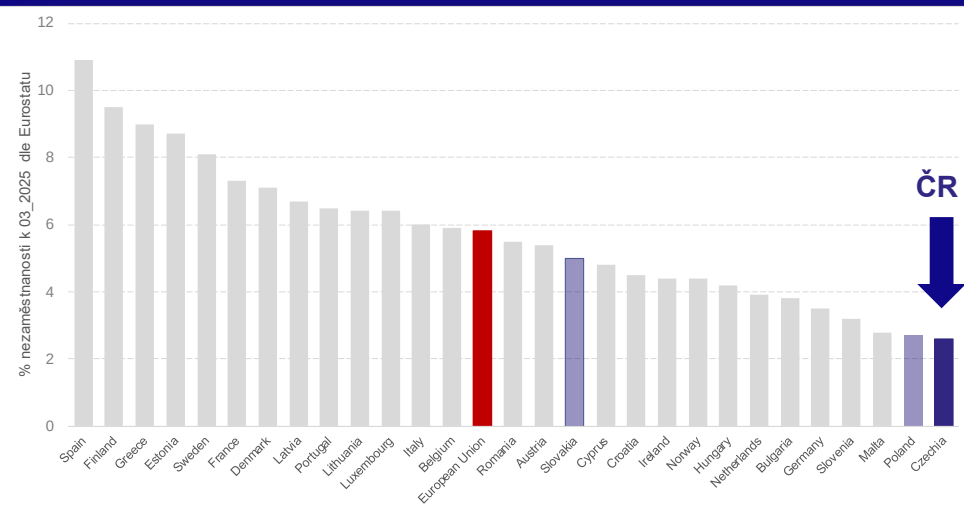
Až 355 000 pracovních míst do roku 2035 zanikne. Oproti tomu až 955 000 nových pozic vznikne.

2 mil. zaměstnanců budou potřebovat kariérní posun. Řada profesí je významně ohrožena (=1 milion současných zaměstnanců).

Nezaměstnanost se dlouhodobě drží na historickém minimu



V porovnání se sousedními zeměmi a EU je na tom ČR velmi dobře. Na obdobnou úroveň nezaměstnanosti se v posledních letech dostalo Polsko.



Podle posledních dat se ČR stále udržuje na nejnižší nezaměstnanosti v EU a silně pod evropským průměrem.

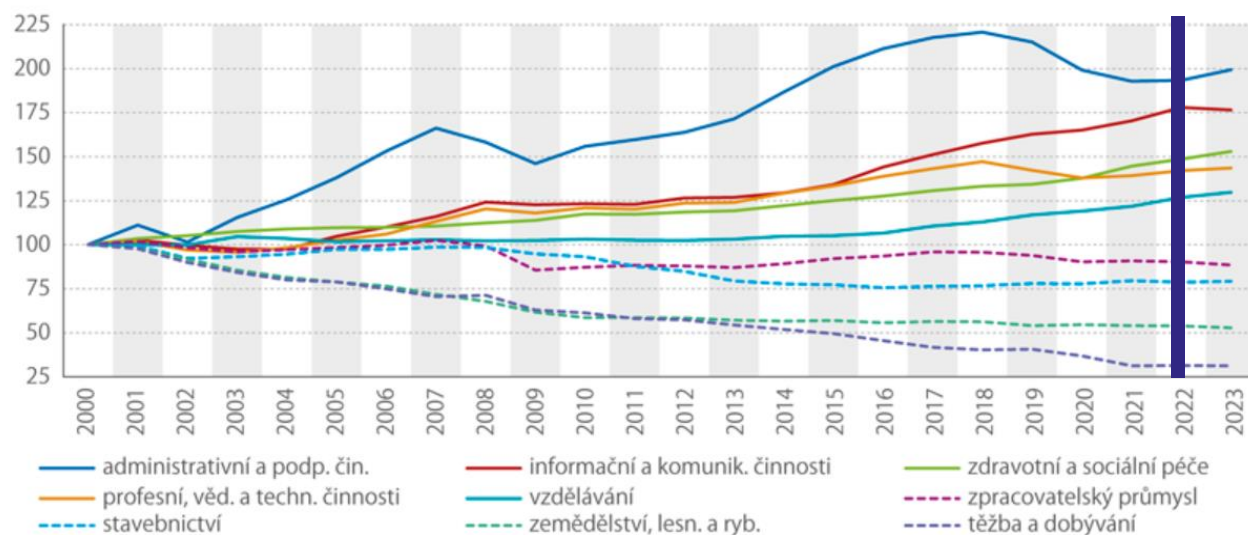
Roste zájem o zaměstnance s vyšší kvalifikací

Poptávka po pracovnících v různých odvětvích se v čase vyvíjí. Aktuální **trendy je potřeba zohledňovat v nabídce rekvalifikačních kurzů** a individuálním poradenství.

V posledních několika dekádách bylo možné vývoj poměrně dobře predikovat a nárůst nebo pokles nebyl obvykle strmý.

S umělou inteligencí a skokově rostoucími nejistotami v globálním světě, se otevřel prostor pro zásadní změny na trhu práce.

Vývoj počtu zaměstnanců ve vybraných odvětvích (4. čtvrtletí 2000 = 100 %)



Aktualizovaná studie BCG nabízí pohled do pravděpodobné budoucnosti trhu práce

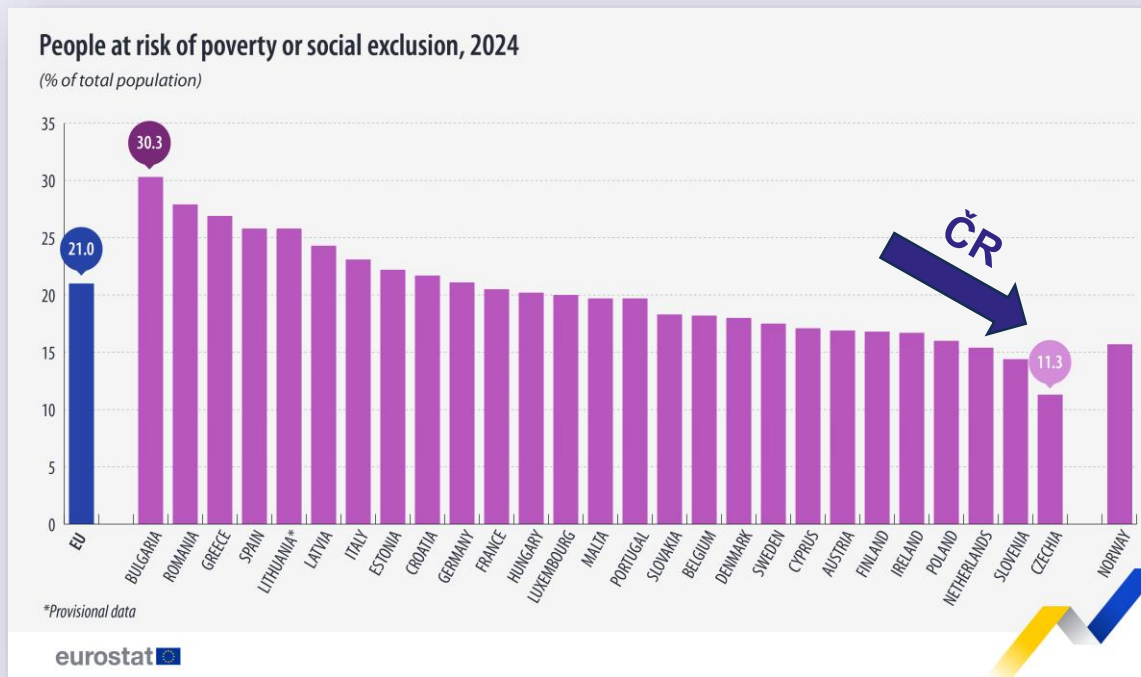


Je trh práce připraven na změny?

		Bariéry	Strategické iniciativy
NEDOSTATEČNÉ FINANČNÍ REZERVY		Až 53 % domácností nemá úspory ani na 3 měsíce. Lidé se bojí výpadku příjmu. 2/3 lidí nedosáhnou na průměrnou mzdu (46 165 Kč).	Aktivně nabídnout pomoc při rekvalifikacích. Zvýšit podporu v nezaměstnanosti v prvních měsících - flexinovela.
STRACH Z NEJISTOTY		Nejistota, zda si člověk najde novou práci, případně jaké budou podmínky u nového zaměstnavatele.	Posílit kariérní poradenství i pro zaměstnané, Projekt Nová generace poradenství se zaměřuje právě na potřebné poradenství.
NÍZKÁ KVALIFIKACE, ZASTARALÉ DOVEDNOSTI		Lidé neví, co by mohli dělat nebo se bojí návratu do „školy“.	Rekvalifikace na míru s podporou, digitální gramotnost, hybridní forma výuky, finanční příspěvek na vzdělávání.
NÍZKÁ REGIONÁLNÍ A RODINNÁ MOBILITA		Lidé nechtějí/neumí dojíždět, jsou vázaní na bydliště, rodinu. Nedostupné bydlení.	Podpora mobility, znalost lokálního prostředí, nabídky na míru, pomoc při vzdělávání.
SLABÉ POVĚDOMÍ O MOŽNOSTECH		Lidé neví, že existují rekvalifikace nebo nové obory.	Poradenství propojené s tvrdou datovou základnou umožní srovnání a rekvalifikace.

System dávek funguje, pouze 11 % obyvatel ČR je ohroženo chudobou či sociálním vyloučením

V roce 2024 žilo v Evropské unii 93,3 milionu lidí v domácnostech vystavených alespoň jednomu z rizik: chudobě, vážné materiální a sociální deprivaci, nebo velmi nízké pracovní intenzitě. **Česká republika** se může pochlubit nejnižším podílem osob v této situaci (11,3 % populace), což ji řadí na **přední místo v celé EU**.



Naše mise





PRÁCE

Najít práci.

V roce 2024 více než **330 tisíc** našich klientů odešlo do nové práce (nárůst o 34 tisíc oproti roku 2023).

PERSPEKTIVA

Perspektiva vydělávat víc.

V roce 2024 se do kurzů digitálního vzdělávání a rekvalifikací zapojilo téměř **73 tisíc** účastníků (více než dvojnásobek oproti roku 2023).

POMOC

Pomoc v těžké situaci.

Dříve kritické dávky stíháme do 30 dnů u více než 90 % nových žádostí.



Strategie



Strategie Úřadu práce ČR je součástí širšího rámce politiky zaměstnanosti České republiky, který určuje směřování a priority v oblasti trhu práce.

Hlavním cílem je reagovat na výzvy trhu práce, jako jsou demografické změny, digitalizace a potřeba zvyšování kvalifikace pracovní síly.



4 hlavní pilíře strategie ÚP ČR



Predikce a prevence

Zlepšení schopnosti předvídat změny na trhu práce a předcházet nezaměstnanosti prostřednictvím efektivního monitoringu a statistického sledování → ve spolupráci s MUNI byl vytvořen robustní prediktivní model, který bude v polovině letošního roku implementován.



Individualizace

Poskytování individuálně přizpůsobených služeb uchazečům o zaměstnání, zejména znevýhodněným skupinám, s cílem zvýšit jejich šance na uplatnění na trhu práce → úspěšně je pilotováno Integrovaní pracovní místo a podpurný plán.



Adaptace

Podpora zaměstnavatelů a pracovníků při přizpůsobování se novým technologiím a pracovním podmínkám včetně podpory celoživotního vzdělávání → pokračování projektů celoživotního vzdělávání je diskutováno s poradními sbory na základě objektivních dat.



Efektivizace

Zvýšení efektivity veřejných služeb zaměstnanosti prostřednictvím digitalizace, optimalizace procesů a posílení spolupráce mezi různými aktéry na trhu práce → je budována posílená kapacita na síťování a díky MPSV také na sdílení dat (JMHZ)

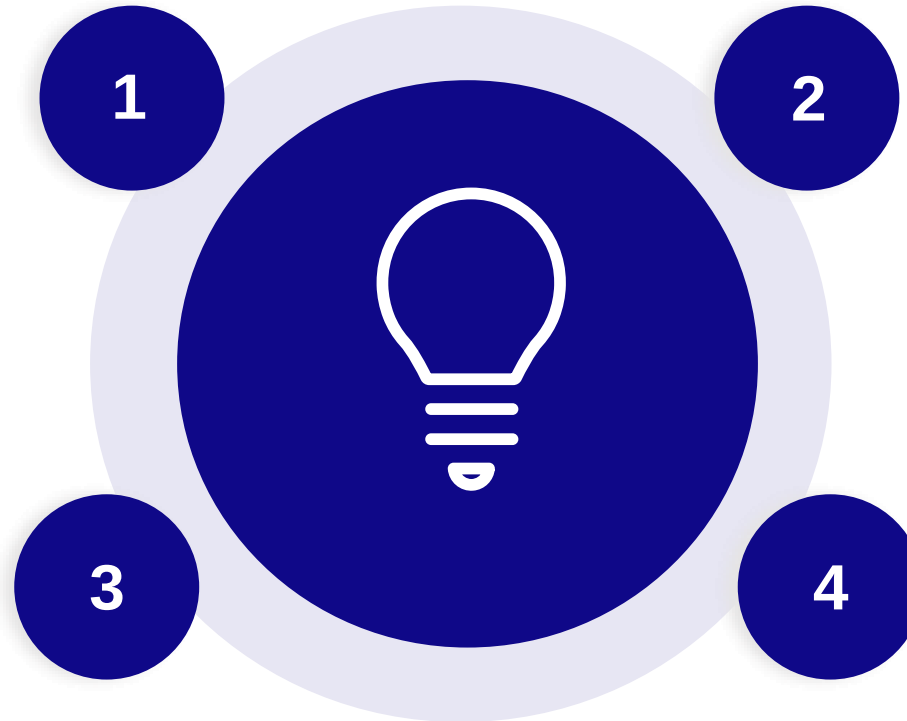
Klíčové body strategie transformace

Digitalizace

Snížit administrativu pro klienty i zaměstnance při maximálním využití dostupných dat.

Poradenství nové generace

Poskytovat komplexní, proaktivní a efektivní pomoc zohledňující situaci klienta.



Transformace obslužného modelu

Zvýšit efektivitu s důrazem na dostupnost pro ohrožené skupiny a připravenost na krizové situace.

Komunikace největší pomáhající organizace

Interní i externí komunikací snížit bariéry pro využití služeb Úřadu práce a zvyšovat atraktivitu Úřadu práce jako zaměstnavatele

Aktuální plnění strategie transformace



Digitalizace

O klíčové dávky lze žádat online, více než 30% klientů podává svoji žádost online.



Transformace obslužného modelu

Máme vyváženou zátěž v klíčových agendách, spolupracujeme s Českou poštou a racionalizujeme pobočkovou síť.



Poradenství nové generace

Posílili jsme promování aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, digitální kurzy), zahájili jsme projekt NGP, testujeme podpůrný plán, připravujeme další nástroje pro poradenství.



Komunikace největší pomáhající organizace

Interně i externě pravidelně komunikujeme průběžné výsledky a další kroky transformace Úřadu práce.



1. Digitalizace



✓	Digitální přídavek na dítě Digitální příspěvek na bydlení Data od bank a energetik Digitální evidence uchazečů/zájemců o zaměstnání Digitální podpora v nezaměstnanosti	Postupně jsme naučili klienty využívat samoobslužnou klientskou zónu pro jednotlivé dávky a podle toho i revidujeme kanálovou strategii a kapacitní model.
🕒	Jednotné hlášení zaměstnavatelů	Zaměstnavatel bude poskytovat data jednou a stát je re-distribuuje, odloženo na 2026.
✓	Zrychlení aplikací	Vyřešeny problémy s rychlostí aplikací, které využívají naši zaměstnanci.
🕒	Digitalizace interního schvalování	Digitalizovány vybrané interní procesy.
✓	Eshop 2.0	Upravili jsme eshop jsemvkurzu.cz, aby lépe odpovídal potřebám klientů, zrychlili jsme schvalování pro klienty i poskytovatele dotovaných kurzů.
✓	Detekce zneužívání dávek	Využíváme dostupných dat pro detekci možného zneužívání dávek.
🕒	Digitální dovednosti ÚP	Zvyšujeme digitální gramotnosti našich zaměstnanců.



2. Transformace obslužného modelu



	Spolupráce s Českou poštou	Probíhá roll-out spolupráce s cílem posílit fyzickou dostupnost a připravenost na krizové situace.
	Redesign procesů	Zvýšíme efektivitu a kvalitu vybraných procesů – primárně back office a sběr dat pro zprávu o nezaměstnanosti.
	Back office	Vybudovali jsme back office kapacity na zpracování dávek a jako výpomoc přetíženým pracovištím.
	Vyvážení zbývajících agend	Analyzovali jsme jednotlivé činnosti a srovnali zátěž zaměstnanců a pracovišť napříč republikou.
	Racionalizace pobočkové sítě	Rozhodli jsme o umístění poboček s ohledem na bezpečnost a dostupnost pro ohrožené skupiny obyvatel.
	Přesun dávek OZP na ČSSZ	Odstraníme organizační bariéry s cílem zrychlit proces schvalování a vyplácení dávek – odloženo na rok 2026.
	Přesun agentur práce na MPSV	Přesuneme řízení agentur práce na MPSV.
	Řízení zákaznické spokojenosti	Nastavíme systém měření zákaznické spokojenosti a jejího zlepšování.
	Nová KPI	Nastavíme motivační ukazatele k zvyšování rychlosti, klientské spokojenosti, plnění cílů projektů a dalších relevantních cílů.
	Fast track stížností	Zjednodušíme podání a vyřízení stížností.



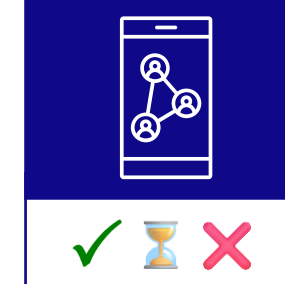
3. Poradenství nové generace



	Poradenský přístup ke klientovi a zjednodušení poradenství pro poradce	Připravili jsme segmentaci a podpůrný plán. Ještě zbývá tyto nástroje dostat do CRM pro zaměstnance, aby viděli klíčové informace o klientovi a relevantní doporučení na jednom místě.
	Oceňování best practice	Identifikovali jsme příklady dobré praxe poradenství. V rámci tréninku je chceme naučit naše zaměstnance.
	Systém řízení kvality	Postupně zlepšujeme systém řízení kvality.
	Evropské projekty	Zlepšili jsme propagování a řízení projektů s cílem posílit aktivní politiku zaměstnanosti.
	Nová pozice poradce	Vytvořili jsme novou pozici poradce napříč agendami Úřadu práce a nabízíme zaměstnancům možnost profesního růstu.
	Specifické segmenty klientů	Spustili jsme specifické komunikační kanály pro vybrané segmenty (romská menšina, ukrajinská komunita).
	Vzdělávací centra - vlajková loď poradenství	Připravujeme vybudování a spuštění vzdělávacích center po celé ČR.
	Supervize a rozvoj dovedností	Vytvořili jsme pozice psychologů. Máme projekt NGP pro systematický rozvoj dovedností zaměstnanců, kteří pracují v pomáhající profesi.
	Adaptace pro nováčky	Pilotujeme nový proces zaškolení a integrace nově nabytých zaměstnanců.



4. Komunikace pomáhající organizace



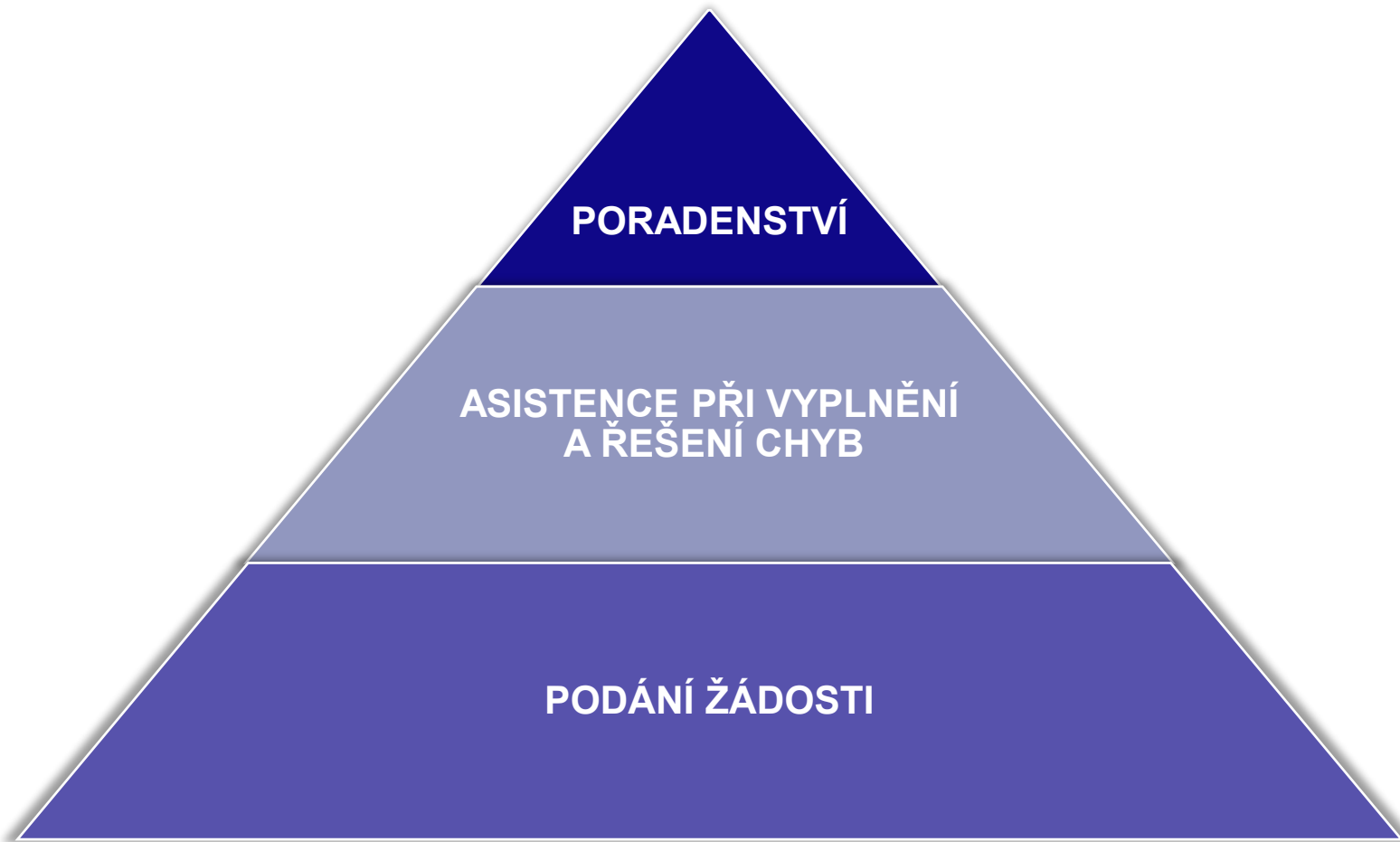
✓	Pravidelné setkávání s novináři	Posílili jsme proaktivní informování médií o aktuálních výzvách a jejich řešení včetně průběžného informování o probíhající transformaci.
✓	Nový web	Zlepšili jsme přehlednost webu pro klienty.
✓	Interní komunikace nové generace	Zavedli jsme nový způsob komunikace transformace Úřadu práce až k jednotlivým zaměstnancům, aby měli relevantní informace a byli zahrnuti do celého procesu transformace.
🕒	Komunikace na pobočkách ÚP	S náběhem superdávky revidujeme, jaký zážitek mají klienti na samotných pobočkách Úřadu práce ČR a zavedeme konkrétní zlepšení.
✓	Employee value proposition	Díky nezávislému průzkumu Ministerstva vnitra Pohled úředníka víme, proč lidé chtějí pracovat na Úřadu práce a co můžeme udělat proto, aby byl Úřad práce atraktivnější zaměstnavatel. Zavedli jsme konkrétní opatření.



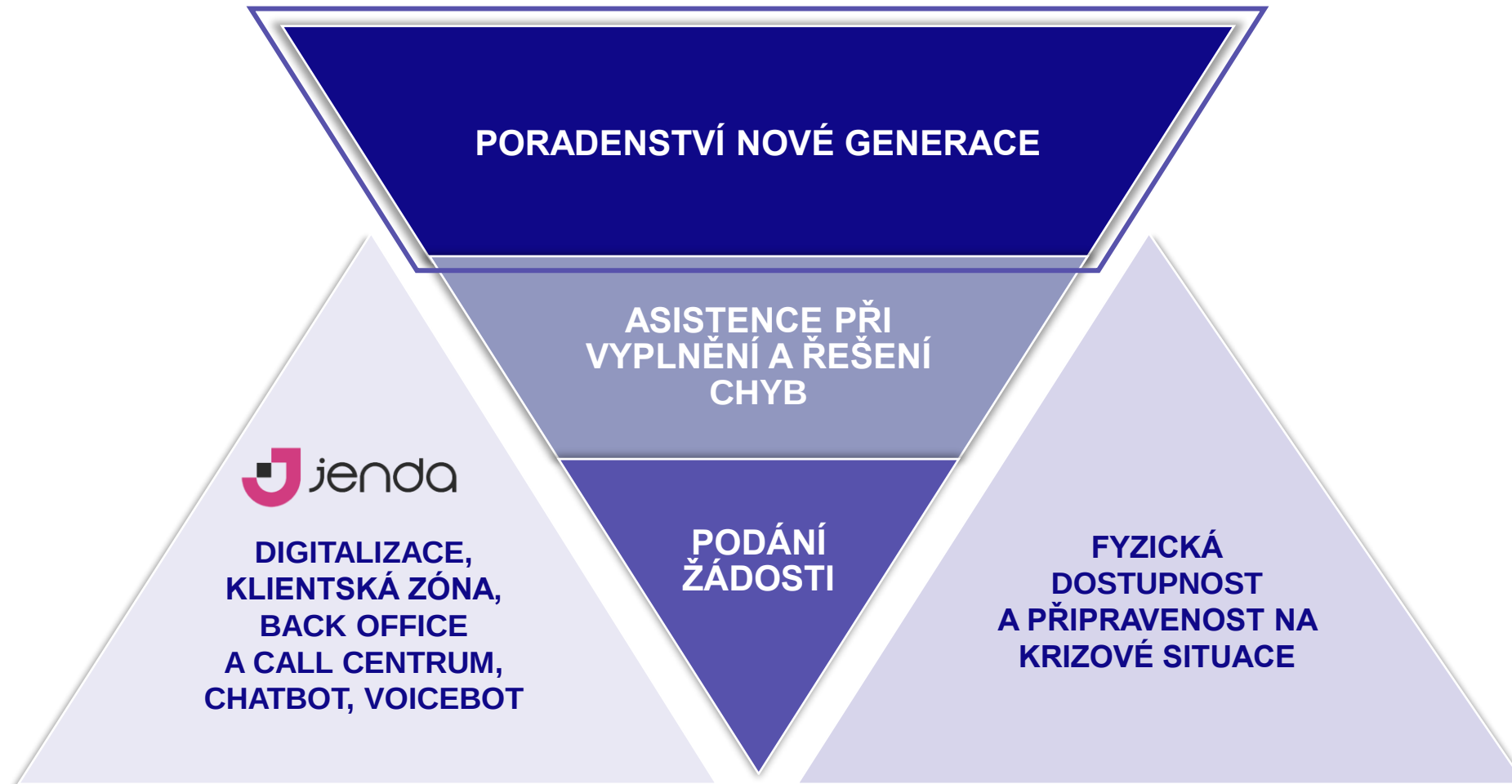
Obslužný model



Původní obslužný model ÚP ČR



Nový obslužný model ÚP ČR



**Děkujeme
za pozornost!**

