**3.3 Modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoj trhu práce**

## **1. Popis komponenty**

Souhrnný box pro komponentu 3.3 Modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoj trhu práce

**Oblast politiky/obor zájmu: Digital; social policy; Skills, education and training, Public administration**

**Cíl:**

MPSV, stejně jako ÚP ČR a ČSSZ musí v rámci politiky zaměstnanosti svým klientům i širší veřejnosti poskytovat vysoce individualizované a lokálně dostupné služby. Pro minimalizaci možných negativních dopadů pandemie koronaviru a naopak plné využití nabízených příležitostí spjatých s globálními výzvami (4. průmyslová revoluce, demografické změny a výzvy spjaté s klimatickými změnami) je nutné podpořit rozvoj dovedností v celoživotní perspektivě, a to zejména v oblasti rozvoje základních digitálních dovedností. MPSV musí reflektovat technologický pokrok a ke komunikaci s klienty a k administraci agend využívat technologické novinky s vhodným využitím digitalizace, zejména administrativních úkonů. Jedině tak může MPSV zajistit individuální přístup, efektivní poskytování dostupných a kvalitních služeb (zejména v oblasti vzdělávání a rozvoje kompetencí) a zachovat si roli hlavního realizátora politiky zaměstnanosti a sociální politiky. Neméně důležitým cílem, který MPSV sleduje, je též environmentální transformace a trvale udržitelný rozvoj s cílem snižovat ekologickou zátěž a redukovat uhlíkovou stopu v rámci svého fungování. Rovněž je nutné vytvořit nové kapacity pro zajištění péče o děti v jeslích, kde jsou cílovou skupinou rodiče (zejména matky) dětí do 3 let, kterým bude tímto opatřením umožněna vazba na trh práce. S ohledem na nové požadavky na prostory jeslí je třeba zajistit přizpůsobení stávajících prostor hygienickým požadavkům na prostory a provoz a požárním předpisům, což vyplývá z novely zákona 247/2014 Sb. A dále se jedná o nákup, rekonstrukce či novou výstavbu těchto zařízení s cílem dále navyšovat stávající kapacity v ČR.

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Strategie Úřadu práce ČR je zaměřena na:

- kvalitativní rozvoj, racionalizaci a zvyšování efektivity výkonu agend

- vstřícný přístup ke klientům a potřebám zaměstnavatelů, komplexní poskytování služeb ve svěřených oblastech působnosti celé sítě Úřadu práce ČR

- posílení postavení Úřadu práce ČR, jako organizační složky státu, součinnost s územní samosprávou.

Realizace strategie je řešena prostřednictvím informační a komunikační technologie. Vzhledem ke komplexnosti poskytovaných služeb a nastavením související legislativy bude poskytování služeb prováděno přes portálové řešení a webové aplikace. Nové webové prostředí bude pro klienta místem, kde bez problémů a složitého vyhledávání najde rychle a jednoduše přesně to, co potřebuje k vyřešení aktuální životní situace. Úřad práce ČR se zaměří na digitální transformaci, tedy na změnu celých procesů vedoucích k poskytování kvalitnějších služeb klientům a interně k provozním úsporám, zvýšení efektivity. Je nutné vycházet z koncepce Digitální Česko v.2.0 Cesta k digitální ekonomice.

Cílem komponenty je také realizace systémové důchodové reformy. Komponenta naplňuje doporučení Rady Evropské unie pro Českou republiku „Zlepšit dlouhodobou fiskální udržitelnost důchodového systému“, které bylo publikováno v Doporučení Rady k národnímu programu reforem České republiky na rok 2019 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2019. Problematikou změn architektury systému důchodového zabezpečení se na přelomu let 2019/2020 zabývala Komise pro spravedlivé důchody zřízená ministryní práce a sociálních věcí. Podle ní se důchodový systém musí neustále přizpůsobovat změnám ve společnosti, ať už jde o pokračující proces stárnutí české populace, nastupující digitalizaci nebo nastavení důchodů ve společnosti. Těmto fenoménům je přitom potřeba přizpůsobovat nejen dílčí parametry důchodového systému, ale i jeho celkovou architekturu. Je proto třeba hledat cesty postupné adaptace důchodového systému na změny ve společnosti tak, aby tento systém poskytoval udržitelné spravedlivé a důstojné důchody a život ve stáří. Komponenta bude plnit cíle reformy důchodového systému, které sledují především tři klíčové aspekty: spravedlnost, srozumitelnost a udržitelnost. Komponenta dále naplňuje některá doporučení ze studie Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj o stavu českého důchodového systému. Kromě těch, které naplňuje samotná reforma důchodového systému, pomáhá komponenta vytvářet časový prostor pro další doporučení ohledně Finanční struktury. Zde Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj doporučuje „Zvážit financování některých přerozdělovacích prvků veřejných výdajů na důchody z daní s cílem posílit příjmovou stranu systému, zvýšit důchody u lidí s výdělky vyššími, než kolik činí průměrná mzda, snížit povinné odvody nebo přesměrovat část prostředků do fondového důchodového spoření.“

**Reformy a/nebo investice[[1]](#footnote-2):**

1. Rozvoj politiky zaměstnanosti (rekvalifikace a další profesní vzdělávání)

2. Budování kapacit předškolních zařízení

3. Modernizace Úřadu práce ČR, digitalizace a zlepšení dostupnosti, a zkvalitnění služeb zaměstnanosti.

4. Rozvoj digitalizace systému ČSSZ a investice do modernizace budov. S cílem zlepšit informovanost veřejnosti o možnostech a podmínkách důchodového systému v ČR a modernizovat odpovědné instituce.

5. Realizace systémové důchodové reformy

**Reformy a investice 1.** **Rozvoj politiky zaměstnanosti (rekvalifikace a další profesní vzdělávání)** navazuje na „flagship“ Reskill and upskill. Cílem MPSV je v souladu s touto vlajkovou iniciativou EU podpořit oblast rozvoje dovedností občanů ČR, a to se zaměřením na rozvoj základních digitálních dovedností (v souladu s následujícími cíli EU: „By 2025, the share of Europeans aged from 16 to 74 with basic digital skills should increase to reach 70 %. Education systems needs to be further adapted to the challenges of the 21st century“).

**Odhadované náklady:**

**1.** **Rozvoj politiky zaměstnanosti (rekvalifikace a další profesní vzdělávání)** – 7 mld. Kč, prostředky ve výši 6,5 mld. Kč jsou neinvestiční (500 mil. Kč představuje prostředky na posílení kapacit SŠ a VŠ při vytváření společných rekvalifikačních zařízení s ÚP ČR a využívání moderních výukových technologií), všechny projekty budou zasmluvněny nejpozději do 4Q2023. Do roku 2024 bude vyčerpáno 2,73 mld. Kč, (cca 39 % z této části reformy).

**2. Budování kapacit předškolního zařízení**

**Odhadované náklady:** Celkové alokované prostředky na budování kapacit předškolních zařízení v NPO činí 3mld. Kč

Veškeré projekty uvedené projekty budou zasmluvněny nejpozději ve 4Q2023.

**3. Modernizace Úřadu práce ČR, digitalizace a zlepšení dostupnosti a zkvalitnění služeb zaměstnanosti.**

Celkové alokované prostředky v NPO činí 2,806 mld. Kč

Celkové investiční výdaje na komponentu lze odhadnout na úrovni 2,806 mld. Kč.

Veškeré projekty uvedené projekty budou zasmluvněny nejpozději ve 3Q2023.

**4. Rozvoj digitalizace systému ČSSZ a investice do modernizace budov. S cílem zlepšit informovanost veřejnosti o možnostech a podmínkách důchodového systému v ČR a modernizovat odpovědné instituce**.

Celkové investiční výdaje na komponentu lze odhadnout na úrovni 2,6 mld. Kč, z toho na Rozvoj digitalizace systému ČSSZ ve výši 1,826 mld. KČ a na Investice do modernizace budov ČSSZ ve výši 0,733 mld. Kč

**5. Realizace systémové důchodové reformy**

Celkové odhadované náklady jsou 18 mld. Kč. Náklady budou rozděleny do dvou oblastí takto:

Úhrada zvýšených nákladů na informační systém pro správu důchodového pojištění – 200 mil. Kč

Zvýšené výplaty důchodů – 17,8 mld. Kč

První oblast nákladů bude již v roce 2021. Druhá oblast, náklady na zvýšené výplaty důchodů jsou kalkulovány pro roky 2022–2026.

**Celkové investiční výdaje na komponentu lze odhadnout na úrovni 27,4 mld Kč.**

a) Detail komponenty

Významným předpokladem pro možnost poskytovat v rámci rezortu práce a sociálních věcí na národní a zejména pak na lokální úrovni co nejkvalitnější služby v oblasti politiky trhu práce a sociální politiky, resp. v oblasti péče o děti a dosahovat strategických cílů, jež jsou specifikovány např. ve Strategickém rámci politiky zaměstnanosti a dalších strategických dokumentech MPSV, je zajištění efektivního rozvoje politiky zaměstnanosti a nutné infrastruktury a technického zabezpečení institucí, které mají tyto služby poskytovat, a to především s ohledem na rozvoj oblasti rekvalifikací, dalšího vzdělávání či nutnost adaptace na změny související s nástupem práce 4.0. Komponenta bude naplněna realizací dalšího profesního vzdělávání (především v malých a středních podnicích) a dále rekvalifikací. Tyto aktivity budou zaměřeny především na získání a rozvoj základních digitálních kompetencí. Projekty budou dominantně realizovány na centrální státní úrovni a úrovni jednotlivých centrálních úřadů (např. ÚP ČR).

Nutné je též vytvořit dostatečné kapacity pro zajištění péče o děti v jeslích, kde jsou cílovou skupinou rodiče (zejména matky) dětí do 3 let, kterým bude tímto opatřením umožněna vazba na trh práce. S ohledem na nové požadavky na prostory jeslí je dále třeba zajistit přizpůsobení stávajících prostor požárním předpisům a hygienickým požadavkům na prostory a provoz. Budování kapacit předškolního zařízení. Novela zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ukládá stávajícím poskytovatelům služby péče o dítě v dětské skupině (nově jeslích) nové povinnosti, které si v některých případech vyžádají rovněž stavební úpravy a rekonstrukce stávajících prostor – jedná se zejména o podmínky požární ochrany a dále úpravu hygienických podmínek na prostory a provoz dětských skupin (jeslí) do 12 dětí. Rovněž úprava věkové kategorie dětí, kterým bude služba poskytována (od 6 měsíců do 3 let), si v některých případech vyžádá úpravy prostor z hlediska nutnosti překonávání bariér, zároveň je v některých případech zájem o rozšíření kapacity stavebními úpravami stávajících prostor. Je nezbytné podpořit stávající poskytovatele, aby nedošlo k ukončení poskytování služby, což by mělo za následek znemožnění uplatnění rodičů malých dětí na trhu práce. Dále bude nutné podpořit rozšiřování kapacit pro nové jesle, ať už výstavbou či rekonstrukcí budov, neboť kapacity pro služby péče o děti do 3 let věku jsou v ČR stále nedostatečné. V období 2022–2026 budou realizovány stavební úpravy u cca 370 zařízení. Dosavadní podpora vzniku jeslí v ČR bude dále doplněna o možnost výstavby zcela nových objektů nebo nákup stávajících objektů a následnou adaptací. Bude se jednat o investiční projekty s cílem navýšit kapacity jeslí. Ve výše uvedeném období bude realizováno cca 130 připravených stavebních záměrů.

V rámci jednotlivých iniciativ této komponenty dojde k podpoře rozvoje aktivit v rámci politiky zaměstnanosti a k investiční podpoře materiálně-technického zabezpečení institucí rezortu práce a sociálních věcí. Komponenta bude naplněna realizací výše uvedených reforem a na ně navázaných investičních projektů. Projekty budou dominantně realizovány na centrální úrovni ČSSZ/MPSV (v kooperaci s dalšími identifikovanými externími subjekty). Cílem těchto iniciativ je nejen možnost zkvalitnit služby a opatření realizované v rámci politiky zaměstnanosti, ale též zefektivnit jejich fungování, a tím zabezpečit zvyšování kvality poskytovaných služeb, ale též přispět ke snížení environmentální zátěže spojené s provozem těchto institucí a k redukci uhlíkové stopy (např. snižováním energetické náročnosti budov v rámci rezortu). Komponenta také úzce navazuje na komponentu Digitální systémy veřejné správy, Digitální služby občanům a firmám, která vytváří předpoklady a (sdílené) datové zdroje. Komponenta přispívá k digitalizaci státu, k modernizaci služeb zaměstnanosti a rozvoji trhu práce.

Komponenta dále naplňuje reformu/investici „Úhrada zvýšených nákladů na informační systém pro správu důchodového pojištění a na zvýšené výplaty důchodů“. Tato reforma/investice se týká dvou oblastí. Za prvé s realizací systémové reformy důchodů budou spojeny výdaje plátců důchodů související s jejím zavedením. Nejvýznamnější položkou jsou výdaje na změnu aplikací na straně České správy sociálního zabezpečení, proto konkrétně na jejich úhradu půjde 200 mil. Kč z této komponenty. Zvýšené náklady budou mít i ostatní plátci důchodů (orgány sociálního zabezpečení ministerstev obrany, vnitra a spravedlnosti). Druhou oblastí je úhrada výplaty zvýšených důchodů v období 2022-2026. V tomto období se předpokládají zvýšené náklady na důchody z důvodu systémové důchodové reformy, která mění architekturu starobních důchodů. Úhrada zvýšených nákladů ve výši 17,8 mld. Kč v tomto období poskytuje prostor pro přípravu nutné daňové konsolidace, ve smyslu zvážení financování solidárních částí důchodů z jiných zdrojů než v současnosti. V rámci reformy budou tedy realizovány projekty dominantně na úrovni centrálního úřadu ČSSZ a také bude potřeba nutná kooperace s centrální státní úrovní Ministerstva práce a sociálních věcí.

## 2. **Hlavní výzvy a cíle**

Aby bylo možné na systémové úrovni zabezpečit co nejvyšší kvalitu služeb poskytovaných v rámci rezortu práce a sociálních věcí, je v souladu s doporučeními Evropské komise pro ČR v roce 2019 a v roce 2020 nutné podniknout takové kroky a realizovat taková opatření, která zefektivní zajištění fungování těchto služeb. MPSV a další instituce, které realizují politiku zaměstnanosti a sociální politiku, se aktivně podílely na realizaci opatření implementovaných s cílem minimalizovat dopady pandemie koronaviru v oblasti trhu práce a v sociální oblasti. Pro zajištění ještě vyšší efektivity poskytovaných služeb v rámci těchto institucí, je nutné investovat do rozvoje politiky zaměstnanosti, a to především s cílem zajistit dostatek vhodně kvalifikované pracovní síly a vyrovnat se s demografickými změnami; připravit se na dopady digitalizace a připravit politiku zaměstnanosti na potenciální dopady související s transformací evropského hospodářství na uhlíkově neutrální ekonomiku. Dále je nutné investovat též do infrastrukturního a technického zabezpečení a do zajištění dostatečných kapacit v rámci péče o děti. Cílem investování do předškolních zařízení v ČR je zajištění dostatečné kapacity míst pro nejmenší děti v zařízeních předškolní péče, zajištění jejich finanční dostupnosti a zvýšení kvality poskytovaných služeb. Místně a finančně dostupné kvalitní služby péče o děti předškolního věku jsou zásadní pro slaďování rodinného a pracovního života rodičů, především žen, a jejich návrat na trh práce. Toto je klíčové zejména s možností volby rodinné strategie, tedy i zvyšování porodnosti (ochota mít více dětí), i s ohledem na snížení nákladů zaměstnavatelů na zaškolení nových pracovníků. Tyto služby také působí jako prevence před pádem rodin a dětí do chudoby, kdy nedochází k většímu zatížení dávkového systému. Vysoce aktuální i v případě období ekonomického poklesu. Opatření povedou nejen k účinnému řešení důsledků pandemie, ale též k podpoře následného oživení ekonomiky a trhu práce a k výraznějšímu snížení environmentální zátěže.

MPSV dále připravilo důchodovou reformu, která zavede spravedlivý systém výpočtu starobních důchodů. Taková reforma však vyžaduje významné investice do důchodového systému. Je nezbytné financovat změny informačních technologií ČSSZ tak, aby bylo možné občany pravidelně informovat o jejich současných i budoucích nárocích na starobní důchod. Stejně tak je nezbytné zajistit výplatu navýšených důchodů v první fázi reformy. V té bude důchodový systém vykazovat vyšší výdaje, ale bez dodatečných zdrojů financování. Ty zajistí až druhá část reformy, která zahrnuje daňovou konsolidaci. Z toho důvodu je nezbytné, aby byly při zahájení systémové důchodové reformy zahrnuty další zdroje financování.

a) Hlavní výzvy

Současná pandemie s sebou přináší řadu významných ekonomických, sociálních, kulturních i environmentálních změn, které ještě více zdůrazňují důležitost rozvoje dovedností a aktivních politik státu na trhu práce. Technologie proměňují všechna hospodářská odvětví. Vytvářejí se nové kategorie zaměstnání, které mění či zcela nahrazují ty tradiční. V návaznosti na výše uvedené bude hlavní výzvou pro nadcházející období více podpořit oblast rozvoje (digitálních) dovedností a adaptabilitu pracovní síly v kontextu měnících se podmínek na trhu práce.

Podporován bude zejména rozvoj dovedností pro digitální transformaci. Kromě profesionálně zaměřených dovedností je také nutné podporovat rozvoj obecných dovedností a měkkých dovedností. V této souvislosti lze vzdělávání a rozvoj dovedností chápat také jako významný faktor úspěšné transformace české ekonomiky na uhlíkově neutrální ekonomiku a transformace uhelných regionů. Oblast podpory a rozvoje systému celoživotního učení (dále jen „CŽU“) resp. dalšího vzdělávání (dále jen „DV“) je pro ČR velkou a dlouhodobou výzvou. Participace na dalším vzdělávání je v ČR dlouhodobě nízká 8,1 % (oproti 11,3 % v EU), alarmující je zejména klesající podíl účasti v dalším vzdělávání v ČR v posledních letech.

V Česká republice je dlouhodobě nedostatek zařízení péče o děti, zvláště ve věkové kategorii do 3 let. (průměr EU 35,1 % dětí do 3 let umístěných v zařízení, v ČR jen 9 % dětí). Investice v této oblasti jsou velmi nízké (OECD, EK). Ve školním roce 2018/2019 bylo zamítnuto 32 804 žádostí k přijetí k předškolnímu vzdělávání, z toho 20 tis. žádostí dětí mladších tří let a 10 tis. žádostí dětí tříletých. Výzkum Mindbridge Consulting (2019) uvádí, že 49 % dotazovaných by využilo dětskou skupinu nebo ve svém okolí vědí o potencionálním uživateli této služby, mezi lidmi právě čerpajícími mateřskou /rodičovskou dovolenou je tento podíl 53 % a z těch, kteří vědí o existenci nějaké dětské skupině, je to 80 %. Zájem je vyšší u žen (53 % vs. 44 % u mužů). Jako hlavní důvod své ekonomické neaktivity uvádí 73 % ekonomicky neaktivních žen v ČR ve věku 25–49 let péči o dítě či zdravotně postiženého dospělého, což je vysoko nad průměrem EU, který je 37 %. Dotazníkového šetření MPSV mezi provozovateli dětských skupin ukázalo, že s nedostatečným zájmem o službu se setkalo pouze 3 % poskytovatelů, s nenaplněním kapacity se potýkalo pouze 35 % poskytovatelů, obdobně pouze 15 % poskytovatelů pociťovalo konkurenci při poskytování služby. Podpora jeslí jako kvalitního zařízení pro děti do tří let věku je v souladu s hlavními doporučeními OECD v rámci Hospodářského přehledu pro Českou republiku z roku 2018, kde je uvedeno, že ČR má pokračovat v rozšiřování nabídky cenově dostupných zařízení péče o děti. Podpora služeb péče o děti je obsažena i v připravovaném Hospodářském přehledu pro ČR za rok 2020. Podpora jeslí je dále v souladu s návrhem doporučení Evropské komise pro Českou republiku z roku 2019, kdy bylo doporučováno podporovat zaměstnávání žen s malými dětmi zlepšením přístupu k cenově dostupné péči o děti. Rovněž v doporučení EK z roku 2020, které se zaměřilo především na řešení koronavirové krize, se uvádí, že podpora investic do služeb péče o děti společně s podporou částečných úvazků, jako je teleworking, by mohly usnadnit návrat z krize způsobené koronavirem. Uzavření služeb péče o děti a školských zařízení během koronavirové krize právě výrazněji dopadalo na ženy, které o děti pečují. Podpora zařízení je prevencí chudoby a podporou návratu na trh práce rodičů a zvýšení přínosu na straně zaměstnavatelů (zvýšené náklady na nové zaměstnance) a státu (zvýšení výběru pojistného a daní, návratnost do státního rozpočtu na mzdách např. z min. mzdy až 6 tis. Kč.

Česká republika je dlouhodobě hodnocena pod průměrem EU v indexu DESI, a to jak celkově, tak v rámci dimenze eGovernment. Pro zajištění modernizace služeb zaměstnanosti je nutné zvýšit míru digitalizace státní správy (MPSV, ÚP ČR či ČSSZ). Tím bude navázáno na řešení dalších výzev ve smyslu potřebného rozšiřování digitalizace služeb pro obyvatelstvo a firmy a umožnění elektronických podání na předvyplněných formulářích, kde je nutné zajistit klientovi snadné a rychlé podání. Potřeba je umocněna současnou situací spojenou s pandemií. V rámci modernizace budov je cílem ČSSZ zajistit snížení energetické náročnosti budov a optimalizace spotřeb energií. ČSSZ v rámci své jedinečné činnosti v oblasti sociálního zabezpečení předpokládá modernizovat vybavení klientských prostor, v maximální míře zajistit bezbariérové přístupy a další technické úpravy pro zkvalitnění služeb veřejnosti.

Český důchodový systém je analyzován pravidelně, dlouhodobě a mnoha institucemi. MPSV je ústředním orgánem ČR, v jehož gesci je nastavení důchodového systému, a který analyzuje jeho dlouhodobý vývoj. Ze zákona MPSV zpracovává každých pět let „Zprávu o stavu důchodového systému České republiky a o jeho předpokládaném vývoji se zřetelem na demografickou situaci České republiky a na očekávaný populační a ekonomický vývoj“. Výdaje na důchody jsou nejvýznamnější položkou státního rozpočtu, proto se jejich analýzou zabývá i Ministerstvo financí nebo Národní rozpočtová rada ve své pravidelném dokumentu „Zpráva o dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí“. Podrobná studie Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj o stavu českého důchodového systému vznikla v roce 2020. Hlavní doporučení, na které tato komponenta navazuje je však především doporučení Rady EU pro Českou republiku „Zlepšit dlouhodobou fiskální udržitelnost důchodového systému“. Toto doporučení vychází především z tohoto důvodu: *„(6) Česká republika čelí z hlediska dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí středně velkým rizikům, a to hlavně kvůli nákladům v souvislosti se stárnutím obyvatelstva. Hlavním faktorem, který negativně ovlivňuje dlouhodobou udržitelnost, jsou výdaje na důchody, jež by měly podle očekávání do roku 2070 vzrůst o zhruba dva procentní body HDP. Dlouhodobá rizika jsou dána nepříznivým demografickým vývojem a zastropováním zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu v 65 letech. Index závislosti starších osob, kterým se porovnává počet starších osob s počtem osob v produktivním věku, se v důsledku toho téměř zdvojnásobí a v roce 2070 bude činit přibližně 50 %. Nedávná opatření přispěla ke zlepšení přiměřenosti důchodů. Vedle velkorysejší valorizace důchodových dávek vláda zvýšila základní výměru důchodu a navýšila důchody pro starší důchodce. Tyto kroky však nejsou doplněny o politická opatření, jež by zlepšila udržitelnost. Zákonem stanovený věk odchodu do důchodu není například automaticky navázán na prodlužování střední délky života. V současnosti musí být jakákoli změna věku odchodu do důchodu (zákonem stanoveného i předčasného) navržena vládou a schválena parlamentem. Tato opatření lze rovněž kombinovat s politikami na trhu práce podporujícími delší pracovní život a účast nedostatečně zastoupených skupin. Dlouhodobou fiskální udržitelnost snižuje také předpokládaný nárůst veřejných výdajů na zdravotní péči souvisejících se stárnutím obyvatelstva, který do roku 2070 dosáhne 1,1 procentního bodu HDP. V této souvislosti by mohla nákladovou efektivnost systému zdravotní péče zlepšit další konsolidace odvětví nemocniční péče a investice do primární a integrované zdravotní a sociální péče.“* Návrh důchodové reformy zpracovaný MPSV a diskutovaný v rámci Komise pro spravedlivé důchody (dále jen „KSD“). KSD je složena ze zástupců politických stran zastoupených v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky, zástupců odborových organizací, zástupců zaměstnavatelských organizací, zástupců senátorských klubů, zástupců ministerstev financí a zdravotnictví, Úřadu vlády, České národní banky a Českého statistického úřadu, zástupců seniorských organizací a zájmových skupin a zástupců akademické sféry. Reforma přináší zásadní reformní kroky do oblasti základního důchodového pojištění, jejichž účelem je úprava principů a parametrů tak, aby došlo k optimálnímu a paralelnímu posílení tří klíčových aspektů, a to spravedlnosti, srozumitelnosti a udržitelnosti.

b) Cíle

MPSV, stejně jako ÚP ČR a ČSSZ musí v rámci politiky zaměstnanosti svým klientům i širší veřejnosti poskytovat vysoce individualizované a lokálně dostupné služby. Pro minimalizaci možných negativních dopadů pandemie koronaviru a naopak plné využití nabízených příležitostí spjatých s globálními výzvami (4. průmyslová revoluce, demografické změny a výzvy spjaté s klimatickými změnami) je nutné podpořit rozvoj dovedností v celoživotní perspektivě, a to zejména v oblasti rozvoje digitálních dovedností. MPSV musí reflektovat technologický pokrok a ke komunikaci s klienty a k administraci agend využívat technologické novinky s vhodným využitím digitalizace, zejména administrativních úkonů. Jedině tak může MPSV zajistit individuální přístup, efektivní poskytování dostupných a kvalitních služeb (zejména v oblasti vzdělávání a rozvoje kompetencí) a zachovat si roli hlavního realizátora politiky zaměstnanosti a sociální politiky. Neméně důležitým cílem, který MPSV sleduje, je též environmentální transformace a trvale udržitelný rozvoj s cílem snižovat ekologickou zátěž a redukovat uhlíkovou stopu v rámci svého fungování. Rovněž je nutné vytvořit nové kapacity pro zajištění péče o děti v jeslích, kde jsou cílovou skupinou rodiče (zejména matky) dětí do 3 let, kterým bude tímto opatřením umožněna vazba na trh práce. S ohledem na nové požadavky na prostory jeslí je třeba zajistit přizpůsobení stávajících prostor hygienickým požadavkům na prostory a provoz a požárním předpisům. V rámci pětiletého období předpokládáme podporu u 370 stávajících poskytovatelů, u kterých proběhnou stavební úpravy. Tyto úpravy si vyžádají cca 3,5 mil. Kč na projekt (dosavadní zkušenosti z ESF, IROP). Dále počítáme s investičními projekty na vznik nových jeslí, ať už výstavba či rekonstrukce budov si vyžádají delší přípravu, zájem se bude postupně zvyšovat. Celkově bude podpořeno 130 projektů, finanční rozsah se může pohybovat v průměrné výši cca 13 mil. Kč, (dosavadní zkušenosti z IROP).

Společným cílem plánu rozvoje je zvyšování ekonomické prosperity a kvality života, a to prostřednictvím zvyšování produktivity, udržení zaměstnanosti a posilování konkurenceschopnosti. Na tyto cíle navazuje modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoje trhu práce, jejichž součástí jsou cíle zajištění rozvoje digitalizace systému ČSSZ a investování do modernizace budov. V rámci rozvoje digitalizace systému ČSSZ je cíle modernizovat/ elektronizovat důchodové agendy včetně nárokových podkladů, vytvořit nový systém na podporu výkonu lékařské posudkové služby. Dále je cílem převzít vývoj aplikace na podporu výkonu elektronické výměny dat o sociálním pojištění v rámci projektu EESSI, který doposud vyvíjela EK. Nedílnou součástí je i modernizace a posílení infrastruktury, na které jsou a budou provozovány stávající i nově vytvořené subsystémy IIS ČSSZ. Zvyšováním elektronizace interních procesů úřadu bude zajištěna vyšší úroveň obslužnost klientů. Bude navázáno na cíle digitalizace služeb občanům a firmám a zároveň na digitalizaci systémů státní správy. V oblasti modernizace budov jsou primárními cíli zvyšování kvalitního přístupu a rozvíjení služeb pro občany, snižování energetické náročnosti budov a optimalizace spotřeb energií.

Na výše zmíněné výzvy, především na vyšší spravedlnost, srozumitelnost a udržitelnost, cílí připravená reforma důchodového systému. Opatření, která cílí na tyto výzvy jsou:

* změna pravidel pro stanovení osobního vyměřovacího základu (OVZ) v tom směru, aby výdělkový průměr pojištěnce nebyl negativně ovlivněn obdobími, v nichž pojištěnec z jakýchkoliv důvodů nedosahoval žádných příjmů,
* změna architektury systému zabezpečení ve stáří – změna struktury starobního důchodu poskytovaného ze základního důchodového pojištění (označovaného jako tzv. první důchodový pilíř) v tom směru, aby jeho solidární složka byla podstatně významnější než je v současnosti základní výměra, čímž se docílí stavu, že každá osoba, která splnila podmínky nároku na starobní důchod, dosáhne na důstojnou výši tohoto důchodu; role zásluhové složky bude pak ve srovnání se současným stavem méně významná než je dosavadní procentní výměra, avšak postup při stanovení hodnoty zásluhové složky bude více odpovídat principu zásluhovosti, neboť zcela odpadne redukování výdělkového průměru osob se středními a vyššími příjmy pomocí první redukční hranice (s adekvátní úpravou sazby zásluhové složky za získanou dobu pojištění, která bude snížena),
* zkrácení potřebné doby pojištění pro nárok na tzv. řádný, předčasný i odložený starobní důchod, a to na hodnoty, které platily před rokem 2010,
* zvýšení vyměřovacího základu pro stanovení výše pojistného na sociální zabezpečení placeného osobami samostatně výdělečně činnými (dále jen „OSVČ“) od roku 2023 za účelem zajištění důstojné výše budoucího důchodu i pro tyto osoby,
* změna pravidel pro valorizaci starobních důchodů v tom směru, že
* solidární složka bude zvyšována výlučně v závislosti na růstu průměrné mzdy,
* zásluhová složka bude zvyšována výlučně v závislosti na růstu cen,
* zvyšování nestarobních důchodů (invalidní, vdovské, vdovecké, sirotčí důchody) se bude odvozovat od valorizace důchodů starobních.

Inspirací pro některá z navržených opatření byla studie OECD o stavu českého důchodového systému. V této studii jsou ve vztahu k ČR uvedena mj. následující doporučení:

* Odstranit dvojí penalizaci související s dopadem nezapočítaných období na výši důchodů.
* Výrazně snížit minimální počet let potřebných k získání nároku na základní i procentní výměru důchodu při dosažení důchodového věku a základní výměru důchodu upravovat úměrně k době pojištění.
* Zvýšit vyměřovací základ samostatně výdělečně činných osob s cílem lépe sladit odvody a nároky mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými s podobnými výdělky.

c) Národní strategický kontext

**1. Rozvoj politiky zaměstnanosti (rekvalifikace a další profesní vzdělávání)** navzuje na stávající strategické dokumenty v oblasti politiky zaměstnanosti, jedná se především o následující strategické dokumenty:

1. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020
2. Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020 a Akční plán Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020
3. Akční plán Práce 4.0

MPSV v tomto ohledu podporuje další vzdělávání a rozvoj dovedností, v souladu se Strategií politiky zaměstnanosti do roku 2020, v rámci které je důraz kladen především na rozvoj politiky zaměstnanosti **v oblasti předvídání vývoje a potřeb trhu práce a podpory dalšího vzdělávání.**

Problematice rozvoje oblasti dalšího vzdělávání a rozvoje dovedností v rámci konceptu celoživotního učení je věnována stěžejní pozornost i v aktuálně schváleném **Strategickém rámci politiky zaměstnanosti do roku 2030,** v rámci kterého bude hlavní pozornost směřována do čtyř hlavních oblastí:

1. Predikce a prevence.
2. Individualizace.
3. Adaptace.
4. Efektivizace.

Zejména schopnost adaptace na měnící se podmínky na trhu práce bude v následujícím desetiletí pro politiku zaměstnanosti stěžejním faktorem úspěchu. **Politika zaměstnanosti se musí stát nástrojem schopným reagovat nejen na současné následky pandemie koronaviru, ale též na globální výzvy, zejména 4. průmyslovou revoluci spojenou především s procesy digitalizace, robotizace a automatizace, a dále na demografické změny a výzvy spjaté s klimatickými změnami a přechodem k uhlíkově neutrální ekonomice**, a tím podporovat posilování konkurenceschopnosti české, resp. evropské ekonomiky. V tomto ohledu je jedním z důležitých předpokladů právě rozvoj digitálních kompetencí, který je ze strategického pohledu rozpracován v rámci Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020. Oblast rozvoje dovedností v návaznosti na změny spojené se 4. průmyslovou revolucí jsou pak reflektovány v rámci Akčního plánu Práce 4.0, kde je problematice dalšího vzdělávání věnován jeden ze čtyř strategických cílů.

Tato reforma dále velmi úzce souvisí s národními strategickými dokumenty, které řeší rozvoj oblasti digitalizace a podporu rozvoje umělé inteligence. Jedná se o následující strategické dokumenty:

* Digitální Česko
* Národní strategie umělé inteligence ČR

V návaznosti na výše popsané strategické dokumenty je problematice rozvoje dalšího vzdělávání (včetně digitálních dovedností) v současné době pozornost věnována v rámci operačního programu Zaměstnanost (OPZ), a to především v rámci projektů POVEZ II a VDTP II. Dále např. v rámci projektu DigiKatalog a také v tzv. jednotkových projektech zaměřených na podporu dalšího profesního vzdělávání přímo v podnicích.

2. Budování kapacit předškolního zařízení

Od roku 2017 vláda naplňuje Koncepci rodinné politiky (dále jen „Koncepce“), která obsahuje celkem 39 opatření za účelem komplexní podpory rodin s dětmi, kdy jednou z nich je zvýšení participace rodičů s dětmi na trhu práce například zvýšením dostupnosti služeb péče o (předškolní) děti, podporou flexibilních forem zaměstnávání, úpravou rodičovského příspěvku za účelem zvýšení možnosti využívání služeb péče o předškolní děti či opatření s cílem snižování genderových rozdílů v odměňování.

Zákon o dětské skupině nastavuje základní parametry služby péče o děti od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky na nekomerční bázi. K 31. říjnu 2020 MPSV evidovalo 1 122 aktivních dětských skupin s přibližně 15 000 místy pro děti. MPSV od roku 2016 do konce roku 2021 realizuje systémový projekt Podpora implementace dětských skupin, v jehož rámci je poskytováno komplexní poradenství a metodická podpora poskytovatelům dětských skupin k implementaci zákona o dětské skupině. Součástí projektu je vytvoření celorepublikové evidence dětských skupin, metodických podkladů pro rodiče i poskytovatele nebo webové komunikační platformy poskytovatelů. Aktuálně se jedná o prodloužení projektu do konce roku 2022.

Dne 20. července 2020 vláda schválila návrh novely zákona o dětské skupině, která má zejména zavést stabilní financování jeslí ze státního rozpočtu po ukončení podpory z ESF za účelem zvýšení dostupnosti služeb péče o děti a podpory slaďování pracovního a rodinného života; dále stanovit podmínky péče o nejmladší věkovou skupinu dětí od šesti měsíců věku v malém kolektivu maximálně čtyř dětí („mikrojesle“); změnit název dětských skupin na „jesle“ s ohledem na výstižnost a označení kvalitní a dostupné služby péče o nejmenší děti, a současně upravit horní hranici věku dítěte, kterému může být poskytována péče v jeslích, a to do 31. srpna bezprostředně následujícího po dovršení třetího roku věku dítěte. Novela zákona bude účinná od 1. července 2021, přičemž do 31. srpna 2024 bude fungovat přechodné období pro transformaci stávajících evidovaných dětských skupin.

d) Předchozí snahy

I přes nedávný nárůst kapacity zařízení služeb péče o předškolní děti (rovněž díky podpoře z ESF) na současných cca 15 000 míst pro předškolní děti, je nabídka těchto služeb, především pro děti mladší tří let, stále nedostatečná. Účast dětí mladších tří let v zařízeních formální péče (9,1 %) je pod evropským průměrem (35,1 % v roce 2018).

5 .Realizace systémové důchodové reformy

Realizace systémové důchodové reformy vychází mj. z Programového prohlášení vlády 2018, kde je jako první strategický směr definováno: „Chceme důchodovou reformu. Chceme konkrétní kroky bez zdlouhavých a neplodných diskusí. …“

Dále v textu Programového prohlášení je dále popsán závazek na sestavení odborného pracovního tým pro důchodovou reformu, který zhodnotí dosavadní návrhy, aktuální situaci a předpokládaný vývoj a předloží návrh řešení, které zachová stávající nároky, definuje standard plošného zabezpečení ve stáří na principu solidarity, posílí princip zásluhovosti a bude motivovat lidi v aktivním věku, aby využívali podporované formy individuálního zajištění na stáří. Dále je vymezen závazek, že systém nastavený budoucí reformou musí být dlouhodobě stabilní, srozumitelný a finančně zajištěný, proto bude změna realizována v podobě, která si získá širokou politickou a společenskou podporu.

d) Předchozí snahy

Současné uspořádání českého důchodového systému začalo vznikat před více než dvaceti lety v devadesátých letech minulého století. Postupně byly přijímány dílčí reformní kroky završené v roce 1995 přijetím zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“), který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1996. Nicméně i následně docházelo a průběžně stále dochází k přijímání řady dalších reformních opatření s cílem reagovat na měnící se skutečnosti (např. ekonomické, demografické, sociální) a zabezpečovat stabilitu a dlouhodobou finanční udržitelnost a zároveň sociální adekvátnost důchodů.

Kromě základního důchodového pojištění bylo součástí důchodového systému od roku 1994 i penzijní připojištění se státním příspěvkem upravené zákonem č. 42/1994 Sb., o doplňkovém penzijním připojištění se státním příspěvkem. Od roku 2013 se penzijní připojištění se státním příspěvkem transformovalo na doplňkové penzijní spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření.

Přestože od vzniku zákona o důchodovém pojištění došlo k mnoha úpravám, nikdy se nejednalo o kompletní změnu architektury starobních důchodů jako je tomu nyní ve zpracovaném návrhu důchodové reformy. Také od vzniku zákona o důchodovém pojištění se diskutovalo na různých platformách o dlouhodobé udržitelnosti důchodového systému. Současná navržená reforma cílí ovšem nejen na udržitelnost hospodaření důchodového systému, ale také na cíl srozumitelnosti a spravedlnosti důchodů.

3. Popis reforem a investic komponenty

a) Popis reforem

1. Rozvoj politiky zaměstnanosti (rekvalifikace a další profesní vzdělávání)

V souladu s Doporučením Rady k národnímu programu reforem Česka na rok 2020 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu Česka z roku 2020, kde je jako jedno z doporučení pro ČR uvedeno: „Podporovat zaměstnanost aktivními politikami na trhu práce, poskytováním dovedností (včetně digitálních dovedností) a přístupem k digitálnímu učení“  bude v rámci této reformy podpořen rozvoj oblasti digitálních dovedností a to jak v rámci dalšího profesního vzdělávání, tak v rámci rekvalifikací (upskilling i reskilling). 1. Název reformy 1. Rozvoj politiky zaměstnanosti (rekvalifikace a další profesní vzdělávání).

|  |  |
| --- | --- |
| Výzva | V současné době mohou dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, poskytovat v rámci aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace, tedy získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, rekvalifikační zařízení, které jsou k této činnosti oprávněny. Mezi tato zařízení patří i střední školy, které mohou poskytovat rekvalifikace v rámci oboru vzdělání, který mají zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení a vysoké školy s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu. Rekvalifikační zařízení však může zřizovat i sám Úřad práce ČR. Jedním z významných problémů v oblasti poskytování rekvalifikací je realizace rekvalifikací prostřednictvím Úřadu práce ČR v systému zadávání veřejných zakázek. Střední a vysoké školy poskytují v rámci svých kapacit i další vzdělávání.  V návaznosti na výzkumný projekt TA ČR (program BETA), který bude realizován v roce 2021, je hlavní výzvou efektivní nastavení a rozšíření spolupráce při poskytování rekvalifikací a dalšího vzdělávání prostřednictvím Úřadu práce ČR ve spolupráci se středními a vysokými školami, což může zásadním způsobem přispět nejen k vyšší dostupnosti poskytovaného vzdělávání, ale též k rozšíření nabídky a zvýšení kvality vzdělávání poskytovaného prostřednictvím Úřadu práce ČR a k lepšímu provázání vzdělávacího systému s potřebami trhu práce. |
| Cíl | Bude rozšířena nabídka možností rozvoje digitálních dovedností a budou podporovány nové příležitosti a nové cesty získávání nových digitálních dovedností.  Cílem reformy bude v návaznosti na výše uvedený výzkumný projekt TA ČR efektivněji využít kapacit středních a vysokých škol při poskytování rekvalifikací a dalšího profesního vzdělávání, včetně možností vytváření společných rekvalifikačních zařízení a využívání moderních výukových technologií. |
| Implementace | MPSV/ÚP ČR |
| Spolupráce a zapojení zúčastněných stran | MŠMT, zřizovatelé SŠ, zapojené SŠ a VŠ |
| Překážky a rizika | Možné legislativní překážky, zájem SŠ a VŠ spolupracovat s ÚP ČR při up/reskillingu |
| Cílové skupiny populace a ekonomické subjekty | Na základě této spolupráce bude v rámci up/reskillingu poskytováno vzdělávání jak v rámci dalšího profesního vzdělávání (např. firemní vzdělávání), tak v rámci rekvalifikací |
| Souhrnné náklady realizace financované z RRF za celé období | 500 mil. Kč |
| Dodržování pravidel státní podpory | Projekty budou realizovány v souladu s unijními a vnitrostátními právními předpisy a režim podpory bude v souladu s pravidly o poskytování veřejné podpory.  Podpora na vzdělávání nezaměstnaných jednotlivců hledajících zaměstnání (uchazečů a zájemců o zaměstnání, znevýhodněných či zájemců o podnikání; tj. fyzických osob nepodnikajících), nebo na poradenství či koučing takových osob nenaplňuje znaky veřejné podpory.  Podpora na vzdělávání zaměstnanců podniků (kteří nejsou ve výpovědní lhůtě) nebo vzdělávání OSVČ naplňuje znaky veřejné podpory. Aktivita tedy bude realizována v režimu veřejné podpory. |
| Uveďte dobu implementace | Doba realizace 36 měsíců. Termín zahájení 1Q2023 a dokončení 4Q2025 |

b) Popis investic

1. Rozvoj politiky zaměstnanosti (rekvalifikace a další profesní vzdělávání)

|  |  |
| --- | --- |
| Výzva | Dle výzkumné zprávy potenciálu umělé inteligence v ČR bude do 5 let část především rutinních dovedností nahraditelná technologiemi u 1,3 milionu českých zaměstnanců, do 15 let u 2,2 milionu a do 30 let téměř u 3,4 milionu zaměstnanců. Efektivní fungování trhu práce musí podpořit posilování konkurenceschopnosti české ekonomiky a její posun v globálním hodnotovém žebříčku. Trh práce proto musí zajistit dostatek kvalifikované pracovní síly a pro ni kvalitní pracovní podmínky a reagovat na požadavky trvale udržitelného rozvoje. Změny nabírají takové rychlosti, že na ně musí být připraveni všichni v průběhu celého života (např. v USA je průměrná délka setrvání v jednom zaměstnání 4,2 roku). Mění se i soubory dovedností, které jsou pro tradiční i nová povolání potřeba. Mezi ty patří digitální dovednosti, vyšší kognitivní dovednosti, mezilidské dovednosti, a především schopnost adaptace na přicházející změny.  Oblast podpory a rozvoje systému dalšího vzdělávání je pro Českou republiku velkou a dlouhodobou výzvou. V českém prostředí je tato oblast podceňována a participace na dalším vzdělávání je dlouhodobě nízká. Ačkoliv za celoevropským průměrem nezaostává tak významně, alarmující je klesající podíl účasti v dalším vzdělávání v ČR v posledních letech. Proto snahou MPSV je v rámci této komponenty v souladu s doporučeními EU více podporovat re/upskilling, a to především v oblasti rozvoje digitálních dovedností a rozvoje dovedností potřebných pro digitální tranzici. |
| Cíl | V souladu s Evropským semestrem 2020: Doporučení pro jednotlivé země (pro Českou republiku), kde je jako jedno ze specifických doporučení uvedeno: „Podporovat zaměstnanost aktivními politikami na trhu práce, poskytováním dovedností (včetně digitálních dovedností) a přístupem k digitálnímu učení“, bude podporována oblast rozvoje digitálních dovedností (tj. dovedností umožňujících nejen využívání nových technologií, ale také rozvoj nových technologií a umělé inteligence a podpora up/reskillingu v souvislosti se 4. průmyslovou revolucí a digitální transformací. V rámci dalšího profesního vzdělávání (především v malých a středních podnicích) a v rámci rekvalifikací v oblasti digitálních kompetencí bude podpořeno 130 000 osob, které si zvýší nebo prohloubí své digitální dovednosti či dovedností potřebné pro digitální tranzici. |
| Implementace | MPSV/ÚP ČR. Investice bude implementována prostřednictvím Úřadu práce ČR. |
| Spolupráce a zapojení zúčastněných stran | Poskytovatelé digitálního vzdělávání, zaměstnavatelé, profesní a podnikatelská sdružení |
| Překážky a rizika | Riziko nezájmu o vzdělávání a zvyšování dovedností ze strany cílové skupiny, riziko vyplývající ze zpoždění při zadávání veřejných zakázek |
| Cílové skupiny populace a ekonomické subjekty | Hlavní cílovou skupinou jsou především zaměstnavatelé a zaměstnanci malých a středních podniků a OSVČ, ale i populace v produktivním věku obecně. |
| Souhrnné náklady realizace financované z RRF za celé období | 6 500 000 000 CZK |
| Dodržování pravidel státní podpory | Projekty budou realizovány v souladu s unijními a vnitrostátními právními předpisy a režim podpory bude v souladu s pravidly o poskytování veřejné podpory.  Podpora na vzdělávání nezaměstnaných jednotlivců hledajících zaměstnání (uchazečů a zájemců o zaměstnání, znevýhodněných či zájemců o podnikání; tj. fyzických osob nepodnikajících), nebo na poradenství či koučing takových osob nenaplňuje znaky veřejné podpory.  Podpora na vzdělávání zaměstnanců podniků (kteří nejsou ve výpovědní lhůtě) nebo vzdělávání OSVČ naplňuje znaky veřejné podpory. Aktivita tedy bude realizována v režimu veřejné podpory. |
| Uveďte dobu implementace | Doba realizace 60 měsíců. Termín zahájení 1Q2022 a dokončení 4Q2026 |

b) Popis investic

Název investice 2. Budování kapacit předškolního zařízení

|  |  |
| --- | --- |
| Výzva | Zajištění dostatečné kapacity míst pro nejmenší děti v zařízeních předškolní péče, zajištění jejich finanční dostupnosti a zvýšení kvality poskytovaných služeb. |
| Cíl | Realizace stavebních úprav vyplývajících především z Novely zákona č. 247/2014 Sb., u cca 370 zařízeních, které poskytují služby péče o dětí do věku 3 let.  Realizace výstavby cca 130 zcela nových objektů nebo nákup stávajících objektů a následná adaptace s cílem navýšit kapacity jeslí. |
| Implementace | MPSV, implementace by měla vycházet z dosavadních zkušeností s podporou dětských skupin v rámci ESF a IROP |
| Spolupráce a zapojení zúčastněných stran | Stávající provozovatelé dětských skupin, dále zájemci o výstavbu nových jeslí, pravděpodobně zejména obce |
| Překážky a rizika | Včasná příprava stavební dokumentace, vyřízení potřebných schválení, výběr dodavatelů a vlastní včasná realizace staveb.  Dostatečné finanční zdroje příjemců na předfinancování stavebních záměrů. |
| Cílové skupiny populace a ekonomické subjekty | Rodiče dětí do 3 let věku, rozvoj služeb péče o děti vytváří možnosti jejich dřívějšího návratu na trh práce. |
| Souhrnné náklady realizace financované z RRF za celé období | 3 mld. Kč |
| Dodržování pravidel státní podpory | Stavební úpravy u stávajících zařízení:   * V případě veřejných dětských skupin/jeslí, (jsou koncipovány tak, že jejich využití z řad rodičů není nijak dále omezováno) veřejnou podporu tyto aktivity nezakládají. * V případě podnikových dětských skupin/jeslí (zařízení jsou provozována zaměstnavateli, případně jiným subjektem ve prospěch zaměstnavatele a jsou využívána zaměstnanci konkrétních zaměstnavatelů) se o veřejnou podporu jedná a stavební úpravy v těchto zařízeních budou realizovány v režimu de minimis.   Výstavba nových zařízení:   * V případě nové výstavby jeslí, jejímž výsledkem bude zisk nové budovy pro realizátora, bude aktivita realizována v režimu veřejné podpory. |
| Uveďte dobu implementace | leden 2022–červen 2026 |

Název investice 3. Modernizace Úřadu práce ČR, digitalizace a zlepšení dostupnosti, a zkvalitnění služeb zaměstnanosti.

|  |  |
| --- | --- |
| Výzva | Modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoj trhu práce |
| Cíl | **Budování dostatečných kapacit** pro zajištění služeb zaměstnanosti a pro rozvoj trhu práce. Zajištění renovace budov (dislokační změny, zajištění úspor energie, zajištění hygienických parametrů budovy, zajištění ochrany a bezpečnosti)  **Zajištění digitálních služeb občanům.** |
| Implementace | MPSV, ÚP ČR – KrP (krajské pobočky) a GŘ |
| Spolupráce a zapojení zúčastněných stran | ÚP ČR – KoP (kontaktní pracoviště), externí spolupracovníci |
| Překážky a rizika | Nezajištění včasné přípravy, situace na trhu nedostatečná nabídka |
| Cílové skupiny populace a ekonomické subjekty | Zajištění kvalitní a včasné služby Úřadu práce se dotkne všech vrstev obyvatel |
| Souhrnné náklady realizace financované z RRF za celé období | 2,806 mld. Kč |
| Dodržování pravidel státní podpory |  |
| Uveďte dobu implementace | IV. 2024 |

**4. Rozvoj digitalizace systému ČSSZ a investice do modernizace budov. S cílem zlepšit informovanost veřejnosti o možnostech a podmínkách důchodového systému v ČR a modernizovat odpovědné instituce**

|  |  |
| --- | --- |
| Výzva | 1.2 Rozvoj digitalizace systému ČSSZ |
| Cíl | Jedná se o provedení modernizace informačních subsystémů v rámci IIS ČSSZ (jako jsou např. subsystémy důchodové agendy včetně nárokových podkladů, lékařská posudková služba), kterou se nahradí současné již nevyhovující aplikační programové vybavení používané při výkonu vybraných agend. Dále se bude jednat o posílení a modernizaci infrastrukturních prvků, které jsou nezbytné pro provozování stávajícího i nově vytvořeného aplikačního programového vybavení. Zároveň dojde k převzetí APV RINA/APV EESSI a dalšímu rozvoji APV EESSI včetně integrovaných národních aplikací. Tím dojde k vytvoření a rozvoji komplexu aplikací postavených na moderních informačních a komunikačních technologií, které umožní významně zvýšit úroveň digitalizace agend, snížit administrativní náročnost jejich prováděni a zlepšit kvalitu služeb poskytovaných klientům ČSSZ.  Informační systémy budou umožňovat výměnu dat s dalšími externími kooperujícími ISVS a s informačními systémy zaměstnavatelů a OSVČ. Tímto dojde i podpoře digitálních služeb občanům a firmám. |
| Implementace | ČSSZ |
| Spolupráce a zapojení zúčastněných stran | MPSV/ Subjekty třetích stran, které jsou dotčeny procesy výkonu uvedených agend. |
| Překážky a rizika | Překážky:  Dlouhý proces soutěžení IT projektů (vypracovaný záměr, dostupné finanční prostředky, schválení OHA, schválení resortem, informace na vládu, proces soutěžení dodavatele atd.).  Rizika:  Neschválení programů/projektů na některém se schvalovacích míst (opakované předkládání/časová náročnost), nedostupné finanční prostředky v daném čase, nevysoutěžení dodavatele/dodavatelů včas. |
| Cílové skupiny populace a ekonomické subjekty | Občan, firmy, dotčené OVM a další dotčené třetí strany, ČSSZ – výkon agend. |
| Souhrnné náklady realizace financované z RRF za celé období | 1 826 mil. Kč |
| Dodržování pravidel státní podpory | Uveďte, pokud je to relevantní, jak je zajištěn soulad s pravidly státní podpory.  ?? |
| Uveďte dobu implementace | Od roku 3Q 2021 do 4Q 2026 |

|  |  |
| --- | --- |
| Výzva | 1.2 Investice do modernizace budov ČSSZ |
| Cíl | Postupné odstraňování energeticky náročných provozů, modernizace budov a jejich vybavenosti s cílem využití moderních technologií. |
| Implementace | ČSSZ |
| Spolupráce a zapojení zúčastněných stran | MPSV/ Subjekty třetích stran, které jsou dotčeny procesy výkonu uvedených agend |
| Překážky a rizika | Vnější:  vládní strategie financování  legislativa v oblasti stavebního zákona  klimatické podmínky  stavebně-technický proces  Vnitřní:  zajištění personálních zdrojů  definování kompetencí při realizaci reprodukce majetku na územních organizačních jednotkách |
| Cílové skupiny populace a ekonomické subjekty | Pozitivní dopady pro státní i soukromý sektor |
| Souhrnné náklady realizace financované z RRF za celé období | 733 mil. Kč |
| Dodržování pravidel státní podpory |  |
| Uveďte dobu implementace | Od roku 3Q 2021 do 4Q 2026 |

5. Úhrada zvýšených nákladů na informační systém pro správu důchodového pojištění a na zvýšené výplaty důchodů

|  |  |
| --- | --- |
| Výzva | Vyšší spravedlnost, srozumitelnost a udržitelnost |
| Cíl | Cíle reformy/investice vychází z cílů komponenty 3.4 Realizace systémové důchodové reformy, které jsou popsány výše.  **Pro realizaci reformy je klíčové zajištění výplaty důchodů.** Je nutná změna aplikací plátců důchodů v souvislosti se změnou architektury důchodů, tak aby byl zajištěn plynulý přechod na tuto novou architekturu.  Zajištění výplaty důchodů, souvisí s prvním cílem vymezeným v tabulce v příloze:   1. Zajištění zákonnosti, věcné správnosti a vnitřní konzistence i v rámci realizace systematické důchodové reformy   Kromě cílů, které naplňuje samotná reforma důchodového systému, **pomáhá komponenta vytvářet časový prostor pro další doporučení ohledně Finanční struktury.** Zde Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj doporučuje „Zvážit financování některých přerozdělovacích prvků veřejných výdajů na důchody z daní s cílem posílit příjmovou stranu systému, zvýšit důchody u lidí s výdělky vyššími, než kolik činí průměrná mzda, snížit povinné odvody nebo přesměrovat část prostředků do fondového důchodového spoření.“ Úhrada zvýšených důchodů v prvních letech než dojde k daňové konsolidaci souvisí s druhým cílem uvedeným v tabulce v příloze:   1. Zajištění vyrovnaného hospodaření důchodového systému i v prvních letech od účinnosti důchodové reformy, tedy v letech 2022 až 2026, než bude zajištěna daňová konsolidace |
| Implementace | Reformu/investici bude implementovat MPSV a ČSSZ. |
| Spolupráce a zapojení zúčastněných stran | Spolupráce s MV na koordinaci finančního plnění z grantu EU, spolupráce s MF při kontrole a vykazování cíle zajištění vyrovnaného hospodaření důchodového systému. |
| Překážky a rizika | K vnitřní překážkám patří komplexnost aplikačního prostředí ČSSZ. Aplikace musejí být upraveny, aby došlo k přechodu na novou architekturu důchodového systému.  Další překážku představuje v současnosti platný zákonný rámec pro smluvní zajištění dodavatele, který provede změnu aplikací.  Překážkou bude také samotná definice změny v aplikacích z důvodu složitosti systému výpočtu starobních důchodů.  K vnějším rizikům patří riziko změny legislativy, ať je to změna dotýkající se samotné důchodové reformy, změna v zákonném rámci pro smluvní zajištění dodavatele nebo změna v jiných legislativních normách, které se důchodového pojištění dotýkají.  K vnějším rizikům patří i rizika, která naruší časový plán realizace systémové důchodové reformy, jakými jsou například možné soudní spory z hlediska dodavatelského vztahu k zajištění změn a provozu aplikací.  Dalším rizikem může být negativní vývoj na trhu práce. Zde je riziko pro zajištění výplaty důchodů, neboť je nezbytné, aby ČSSZ měla dostatečné množství zaměstnanců pro zajištění plynulého přechodu na výplatu důchodů s novou architekturou. |
| Cílové skupiny populace a ekonomické subjekty | Cílovou skupinou jsou především současní a budoucí starobní důchodci. |
| Souhrnné náklady realizace financované z RRF za celé období | 18 mld. Kč |
| Dodržování pravidel státní podpory | není relevantní |
| Uveďte dobu implementace | 72 měsíců, leden 2021–prosinec 2026 |

4. Zelené a digitální rozměry komponenty

Tato komponenta úzce souvisí se Zelenou i Digitální agendou. Její obsah je zcela v souladu s Programem Digitální Česko. Realizací této komponenty dále dojde k podpoře cílů obou agend. Realizací této komponenty dojde nejen k rozvoji digitálních kompetencí, ale též rozvoj dovedností pro digitální transformaci. Iniciativy uvedené v rámci komponenty povedou také k ekologičtějšímu provozu a snižování zátěže životního prostředí v ČR. Tato komponenta je též nutnou bází pro možnost rozvoje digitalizace v rámci institucí rezortu práce a sociálních věcí, ale i celého segmentu sociálních služeb v ČR a služeb podpory zaměstnanosti, zejména ve vztahu k rodičům s předškolními dětmi.

1. Včetně klasifikace COFOG (výdaje vládního sektoru podle funkce). [↑](#footnote-ref-2)