Úřad práce České republiky

Krajská pobočka v Jihlavě

Zpráva o situaci na krajském trhu práce,
o realizaci APZ v roce 2012
a strategie APZ pro rok 2013

Obsah:

I. Zaměstnanost ... 3

I.1 Celková zaměstnanost v Kraji Vysočina. ... 3

I.2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje ... 4

I.3 Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (VPM) ... 12

II. Nezaměstnanost ... 14

II.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2012 ... 14

II.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji ... 16

II.3 Problémové skupiny na trhu práce kraje ... 17

II.3.1 Absolventi škol a mladiství ... 17

II.3.2 Osoby se ZP ... 20

III.4 Situace dalších problémových skupin na TP ... 23

III. Cizinci na trhu práce ... 25

IV. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2013 ... 27

IV.1 Předpokládaný vývoj trhu práce v Kraji Vysočina ... 27

IV.2 Vývoj nezaměstnanosti ... 28

V. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012 ... 28

V.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2012. ... 28

VI. Rekvalifikace a poradenství ... 33

VI.1 Rekvalifikace ... 33

VII. Projekty ESF ... 36

VIII. Strategie realizace APZ pro rok 2013 ... 40

IX. Přílohy ... 42

IX.1 Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů kraje k 31.12.2012 ... 42

IX.2 Příloha č. 2: Počet vytvořených pracovních míst ... 45

IX.3 Příloha č. 3: Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ ... 46

I. Zaměstnanost

I.1 Celková zaměstnanost v Kraji Vysočina.

Hospodářský vývoj území kraje byl v minulosti výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Vysočina se vždy řadila mezi chudší oblasti země, na druhou stranu ji to uchránilo před znečištěním životního prostředí a vznikem velkých území devastovaných průmyslovým rozvojem.

Přestože se neumisťuje na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, patří v současnosti mezi dynamicky se rozvíjející regiony.

Tradiční průmyslová odvětví na Vysočině jsou kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující, dále strojírenský a potravinářský. Význam těžby a zpracování surovin není veliký, s výjimkou těžby stavebního kamene, cihlářské hlíny a uranové rudy (původně se předpokládalo, že těžba uranové rudy bude postupně utlumována a že v horizontu několika málo let bude ukončena; dnes ale naopak dochází k přehodnocování a zkušebně jinými technologiemi těžba pokračuje dále).

V současné době se v Kraji Vysočina na růstu celkové ekonomické aktivity intenzivně podílí zpracovatelský průmysl, a to díky existenci tradiční strojírenské výroby, která se přetransformovala na výrobu komponent pro automobilový průmysl, což zároveň znamená, že rozhodujícími zaměstnavateli v Kraji Vysočina jsou firmy, které jsou v této oblasti vysoce aktivní, jako je např. Bosch Diesel, s.r.o., Automotive Lighting, s.r.o., Motorpal, a.s., Žďas, a.s., Futaba Czech, s.r.o., Cooper-Standard Automotive ČR, s.r.o., MANN + HUMMEL (CZ), s.r.o., Valeo Compressor Europe, s.r.o. a další.

Bohužel toto v současné době převládající jednostranné výrobní zaměření s sebou trvale přináší nebezpečí rozsáhlého kolapsu zaměstnanosti v celé oblasti výroby v krizových obdobích. Toto se stalo v letech 2008 a 2009 skutečností, přičemž důsledky tohoto kolapsu jsou na zaměstnanosti v Kraji Vysočina patrné ještě i dnes.

I.2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb.

Okres Havlíčkův Brod:

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Nemocnice Havlíčkův Brod, příspěvková organizace**
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	poskytování zdravotních služeb
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku docházelo k mírnému ponižování stavu zaměstnanců. Očekává se stabilní situace.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Futaba Czech, s.r.o.**
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	Všeobecné strojírenské činnosti, výroba karosérií k motorovým vozidlům
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko, Belgie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku docházelo k postupnému ponižování stavu zaměstnanců. Očekává se stabilní situace

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o.**
sídlo:	Světlá nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	sklářství
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku docházelo k postupnému ponižování stavu zaměstnanců

Okres Jihlava:

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**BOSCH DIESEL, s.r.o.**
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla
počet zaměstnanců v kraji: **v roce 2011** **v roce 2012**	 4 000 – 4 999 4 000 – 4 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	SRN
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	U největšího zaměstnavatel jak v okrese Jihlava, tak i v Kraji Vysočina byla situace poměrně napjatá, firma neměla dostatek zakázek, což se projevilo i snížením počtů zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Automotive Lighting, s.r.o.**
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrického a elektronického zařízení pro motorová vozidla
počet zaměstnanců v kraji: **v roce 2011** **v roce 2012**	 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Itálie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Druhý největší zaměstnavatel v okrese Jihlava udržel podobně jako v předchozích letech i v roce 2012 stabilizovaný stav pracovníků.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Kostelecké uzeniny, a.s.**
sídlo:	
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba masných výrobků a výrobků z kuřecího masa
počet zaměstnanců v kraji: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Po redukci výrobních linek na zpracovávání kuřecího masa ke konci roku 2010 a v roce 2011 se situace ve firmě v roce 2012 z personálního hlediska stabilizovala.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Motorpal, a.s.**
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla
počet zaměstnanců v kraji: **v roce 2011** **v roce 2012**	 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V závislosti na růstu zakázek došlo ve firmě v roce 2012 podobně jako v roce 2011 k nárůstu počtů zaměstnanců.

Okres Pelhřimov:

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Agrostroj Pelhřimov a.s.**
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba zemědělských strojů
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 1 000 – 1 499 1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Firma koncem roku 2008 propustila agenturní pracovníky a během 1. pololetí 2009 propustila dalších cca 170 kmenových zaměstnanců. Obrat nastal koncem roku 2009, kdy firma začala opět nabírat pracovníky. Tento trend se udržel i v dalších letech 2010, 2011 a i v roce 2012.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Dřevozpracující družstvo**
sídlo:	Lukavec
předmět činnosti (podrobněji):	Dřevozpracující průmysl – např. nábytkové dílce, nábytkářské přířezy, laminované a dýhované desky, dřevovláknité (MDF) a dřevotřískové desky, hoblované výrobky, jehličnaté řezivo, impregnovaný papír.
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější regionální zaměstnavatel Pacovska, působící v dřevozpracujícím průmyslu. Firma vykazuje dlouhodobě stabilní počet zaměstnanců, přičemž důsledky hospodářské krize ji téměř nepoznamenaly.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Valeo Compressor Europe s.r.o.**
sídlo:	Humpolec
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba kompresorů do klimatizací osobních automobilů
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Firma působící v oblasti automobilového průmyslu se sídlem v PZ města Humpolec. Zabývá se výrobou kompresorů do klimatizací osobních automobilů. Do pololetí roku 2008 tato firma neustále expandovala, ale z důvodu celosvětové hospodářské krize a omezení automobilového průmyslu došlo ve firmě v letech 2008 a 2009 k velkému poklesu zaměstnanců. Roky 2010, 2011 i 2012 přinesly stabilitu a mírný nárůst zaměstnanců.

Okres Třebíč:

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**ČEZ, a.s., JE Dukovany**
sídlo:	Dukovany
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrické energie
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	JE Dukovany disponovala v roce 2012 stabilním počtem pracovníků.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Nemocnice Třebíč, přísp. org.**
sídlo:	Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Situace je stabilizovaná, oproti roku 2011 mírný nárůst zaměstnanců, související s rozšiřováním služeb.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**MANN + HUMMEL (CZ), s.r.o.**
sídlo:	Nová Ves, okr. Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba vzduchových a kapalinových filtračních systémů, sacích modulů, kabinových filtrů, plastových vík hlav válců pro automobilový průmysl a filtračních vložek pro údržbu a servis vozidel
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Situace v personální oblasti je dlouhodobě stabilizovaná (se svou servisní firmou zaměstnává více než 1 000 pracovníků)

Okres Žďár nad Sázavou:

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace**
sídlo:	Nové Město na Moravě
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2012 došlo v důsledku organizačních změn k mírnému poklesu stavu zaměstnanců

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Cooper-Standard Automotive Česká republika, s.r.o.**
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Strojírenská výroba – obráběčství, zámečnictví a nástrojářství – pro autoprůmysl
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	UK
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Hospodářská krize v letech 2008 a 2009 se firmy viditelně nedotkla, naopak v roce 2012 došlo vlivem ztráty odbytiště k poměrně prudké redukci pracovníků

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**První brněnská strojírna Velká Bíteš, a.s.**
sídlo:	Velká Bíteš
předmět činnosti (podrobněji):	Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
počet zaměstnanců v okrese: **v roce 2011** **v roce 2012**	 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Situace v personální oblasti je v současné době stabilizovaná, počty zaměstnanců se v letošním roce nepatrně navýšily.

I.3 Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa).

Stejně jako v roce 2011 musíme i v roce 2012 konstatovat, že z hlediska nabídky volných pracovních míst byl tento rok ve znamení dalšího výrazného poklesu jejich počtu. Na jednotlivých okresech v kraji bylo každý měsíc hlášeno v průměru měsíčně 196 nových volných pracovních míst (*v roce 2011 průměrně 238 volných pracovních míst*), to znamená, že v Kraji Vysočina bylo každý měsíc nabízeno v průměru celkem 978 nových volných pracovních míst (*v roce 2011 průměrně 1 191 volných pracovních míst měsíčně*), trend poklesu jejich nabídky tak kopíroval její neutěšenou situaci jak v samotné České republice, tak i obecně v celém světě a v žádném případě se nepřiblížil možnosti pokrýt jejich poptávku.

V jednotlivých okresech byl zájem o profese:

Havlíčkův Brod:

- největší zájem o profese: kvalifikovaní kovodělníci, prodavači, nižší administrativa, číšníci a servírky, obchodní zástupci a v podstatě všechny dělnické profese
- nejmenší zájem o: pomocné a nekvalifikované pracovníky
- nejhorší nabídka pro: OZP a absolventy škol (většina zaměstnavatelů požaduje alespoň minimální praxi)

Jihlava:

- největší zájem o profese: řidiči nákladní, mezinárodní kamionové dopravy a řidiči osobní hromadné přepravy, obchodní zástupci, kvalifikovaní dělníci ve stavebnictví a strojírenství, pracovníci ve stravovacích službách: kuchaři, číšníci, servírky
- nejmenší zájem o: nekvalifikované pracovníky v různých profesích
- nejhorší nabídka pro: OZP, absolventy škol (většina zaměstnavatelů požaduje alespoň minimální praxi), a skrytě i pro uchazeče nad 50 let věku a pro uchazeče, pečující o mladší 10 let věku

Pelhřimov:

- největší zájem o profese: kvalifikovaní strojírenští dělníci, strojírenský technik, řidiči – traktoristé, kuchaři - číšníci
- nejmenší zájem o: pomocné a nekvalifikované pracovníky
- nejhorší nabídka pro: absolventy škol (většina zaměstnavatelů požaduje alespoň minimální praxi)

Třebíč:

- největší zájem o profese: obchodní zástupci, realitní makléři, o profese ve stavebnictví (stavbyvedoucí, zedník, stavební dělník) a ve strojírenství

(svářeč, obsluha CNC strojů, zámečník, soustružník, kovodělník, technik), a dále o administrativní pracovníky, všeobecné účetní, ostrahu objektů-strážné, lékaře/lékařky
- nejmenší zájem o profese: číšník-servírka, kuchař/ka, prodavač/ka, švadlena-šička, dělník oděvní výroby, automechanik, autolakýrník, autoelektrikář, řidič nákladního automobilu
- nejhorší nabídka pro: dlouhodobě nezaměstnané a uchazeče se základním vzděláním, a také o uchazeče o zaměstnání starší 50 let, o ženy pečující o děti ve věku do 6 let a o osoby se zdravotním postižením

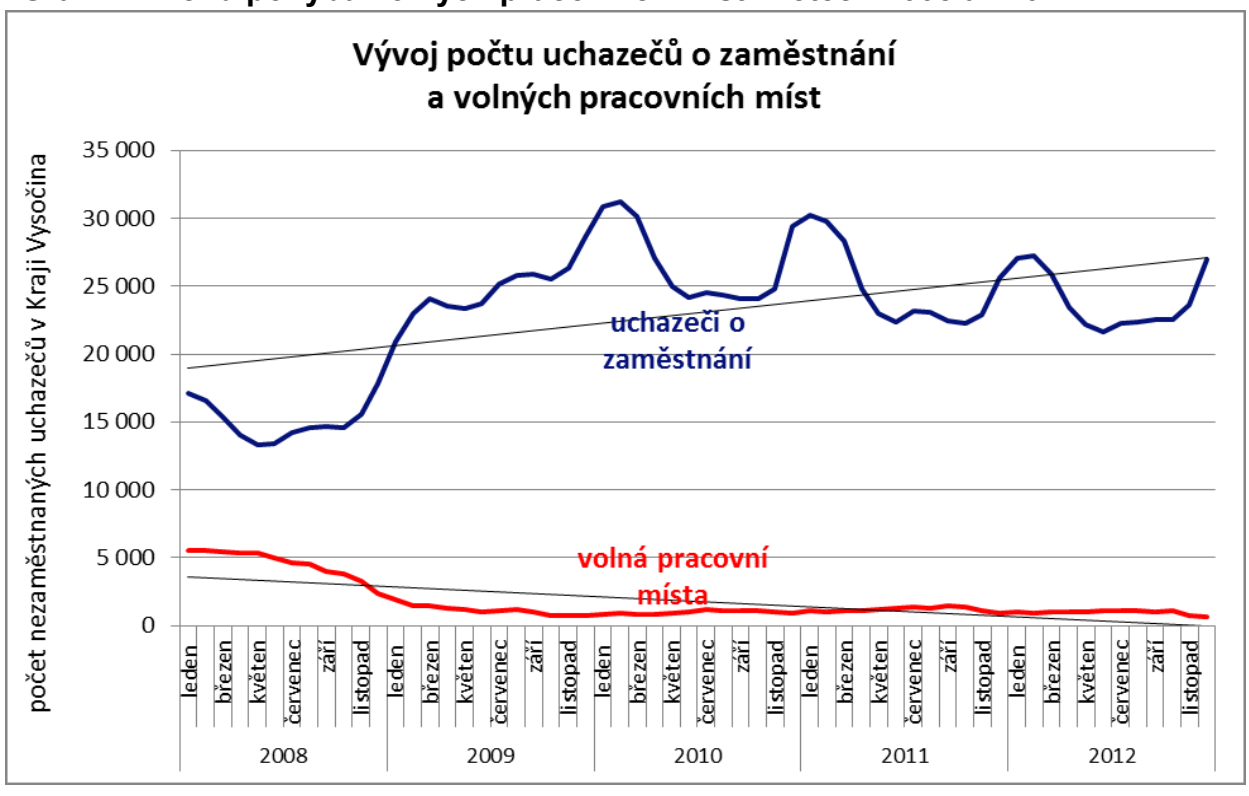
Žďár nad Sázavou:

- největší zájem o profese: kvalifikovaní kovodělníci, číšníci a servírky a další pracovníci ve službách a v podstatě všechny dělnické profese, obchodní zástupci, obchodní referenti, pojišťovací poradci, řidiči nákladní dopravy a odborní pracovníci v oblasti sociální péče
- nejmenší zájem o: převážně nekvalifikované pracovníky v různých profesích
- nejhorší nabídka pro: trvale pro osoby se zdravotním postižením, absolventy škol a pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče bez kvalifikace.

Minimum volných pracovních míst v nabídkách jednotlivých kontaktních pracovišť bylo pro mladistvé, absolventy škol a osoby zdravotně znevýhodněné.

Naopak nejvíce nabídek a požadavků na kvalifikovanou pracovní sílu bylo ve službách (převážně gastronomických), v obchodní činnosti (obchodní zástupci), v dopravě (řidiči nákladní a kamionové mezinárodní přepravy a osobní hromadné přepravy) a dále ve stavebnictví a strojírenství (trvalý nedostatek kvalifikovaných pracovníků).

Graf 1 – Trend pohybu volných pracovních míst v letech 2008 až 2012



II. Nezaměstnanost

II.1 *Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2012*

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2012:

Ještě v červenci 2012 vykazoval trend vývoje nezaměstnanosti v Kraji Vysočina proti roku 2011 průběžný měsíční pokles zhruba o cca 1 000 uchazečů, ovšem již v průběhu srpna se křivky nezaměstnanosti začaly přibližovat a od září 2012 výše nezaměstnanosti vystoupala nad úroveň předešlého roku 2011.

Hlavní příčinou tohoto nepříznivého vývoje v druhé polovině roku 2012 byla stagnující ekonomika a její průběžné jevy na trhu práce: obecná nejistota na regionálním trhu práce, rušení pracovních míst, propouštění v soukromých i státních firmách, nedostatek nově vytvářených volných pracovních míst apod.. Důsledkem pak byla negativní reakce hlavně malého a středního podnikatelského prostředí na zaměstnanost a výsledkem byl propad zaměstnanosti a s ním spojený postupný nárůst počtů uchazečů o zaměstnání.

Dlouhodobým působením průběžných příznaků probíhající recese opět přibývají nezaměstnaní absolventi škol a nedaří se snížit počty uchazečů nad 50 let věku.

Pomalu pokračující vzestup firem z automobilového průmyslu z roku 2011 se opět pozastavil, to znamená, že postupné oživování hladiny zaměstnanosti v těchto firmách ještě dlouho nedosáhne předkrizové úrovně z první poloviny roku 2008.

Zaměstnavatelé a drobní podnikatelé opět začínají ve vyšší míře pravidelně využívat sezónní zaměstnanost (v zemědělství, lesnictví, stavebnictví a službách) a přes zimní období své zaměstnance propouštějí. Ti následně společně s OSVČ neproporcionálně zvyšují nezaměstnanost v zimním období.

Kritický vývoj nabídky volných pracovních míst, kdy stejně jako v roce 2011, tak i v průběhu roku 2012 počty nabízených volných pracovních míst v celém kraji Vysočina málokdy přesahovaly čtyřmístnou hranici, trvá i nadále.

Vzhledem k tomu, že v Kraji Vysočina byli rozhodující zaměstnavatelé v převážné míře zaměřeni na strojírenský, resp. automobilový průmysl, byl tento kraj stejně jako před třemi roky hlavně v druhé polovině roku 2012 zasažen pokračující hospodářskou krizí poměrně výrazně. Tehdejší pokrizové oživení a stabilizace firem se zastavily, firmy i z opatrnosti rozvíjejí svojí činnost a navazují na předkrizové období, pokud vůbec, tak postupně a především pomalu, a to znamená, že ani tlak na tvorbu nových pracovních míst a nábor nových pracovníků není takový, aby v dohledné době napravil škody, které krize v této oblasti způsobila.

Tab. 1 - Přehled nezaměstnanosti v kraji Vysočina k 31.12.2012:

	kraj Vysočina		
	prosinec 11	listopad 12	prosinec 12
míra nezaměstnanosti	9,4 %	9,0 %	10,2 %
uchazečů celkem	25 605	23 650	26 963
dosažitelní uchazeči	25 187	23 352	26 689
ženy	12 444	12 681	13 260
absolventi škol	2 185	2 222	2 308
osoby se ZP	3 684	3 583	3 683
volná pracovní místa	921	746	664
počet uchazečů na 1 VPM	27,8	31,7	40,6

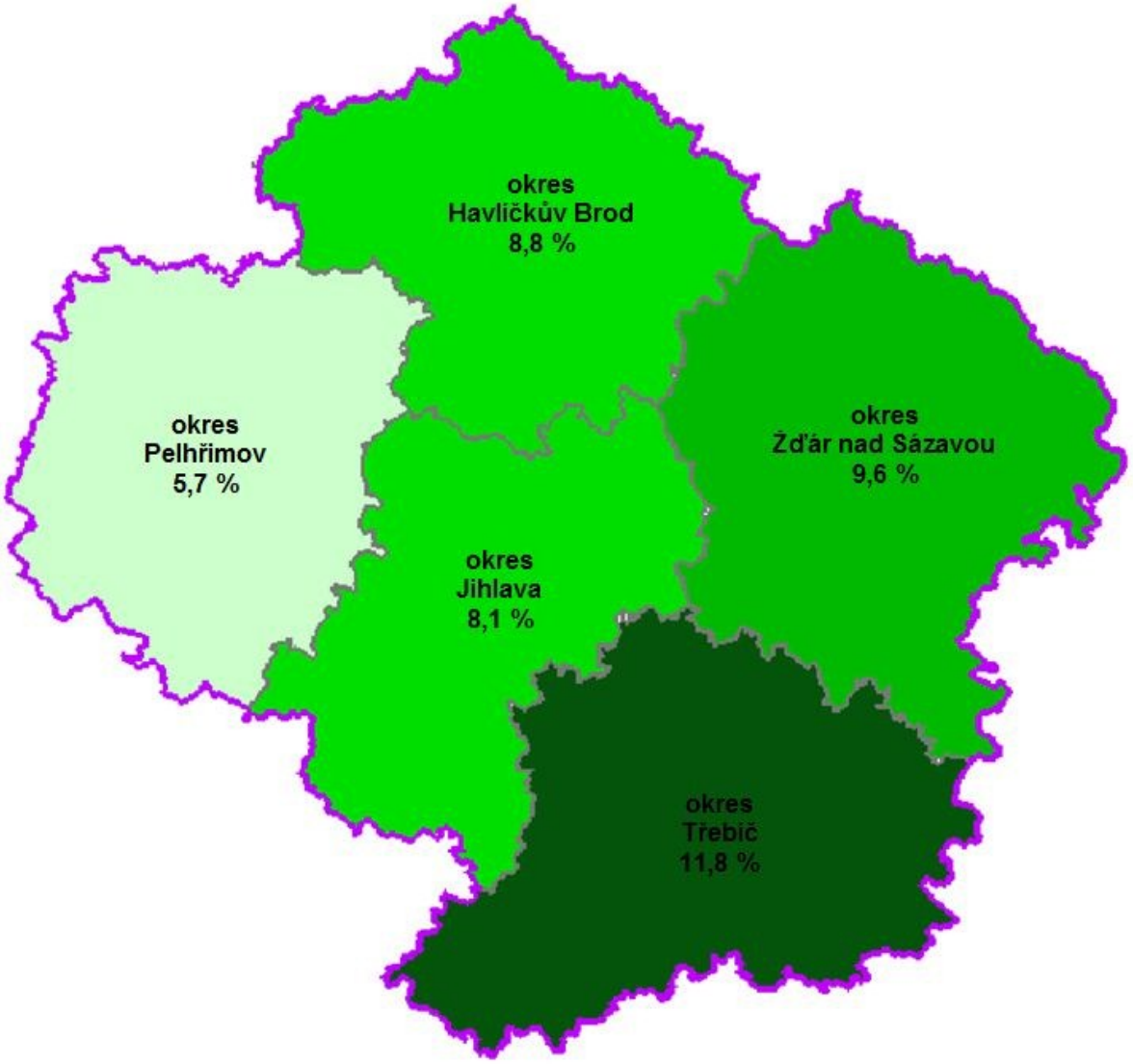
Tab. 2 - Průměrná MN v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 1212:

měsíc	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	průměr
okres													
HB	9,6	9,7	8,9	8,3	8,1	8,0	8,2	8,4	8,5	8,6	9,0	10,1	**8,8**
JI	8,8	9,0	8,4	7,9	7,4	7,3	7,6	7,7	7,8	7,8	8,2	9,2	**8,1**
PE	6,6	6,5	6,3	5,6	5,0	4,8	5,2	5,2	5,2	5,2	5,5	6,7	**5,7**
TR	13,3	13,5	12,7	11,6	10,8	10,6	10,9	10,8	11,0	10,9	11,5	13,4	**11,8**
ZR	10,6	10,7	10,3	9,2	8,7	8,6	9,1	9,1	9,1	9,1	9,5	10,6	**9,6**
Vysočina	10,0	10,1	9,6	8,7	8,2	8,1	8,4	8,4	8,5	8,5	9,0	10,2	**9,0**

Míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina kolísala v průběhu roku 2012 od nejnižších 8,1 % v červnu až po kulminujících 10,2 % na konci roku, v průměru ale byla stejně vysoká jako v roce 2011.

II.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

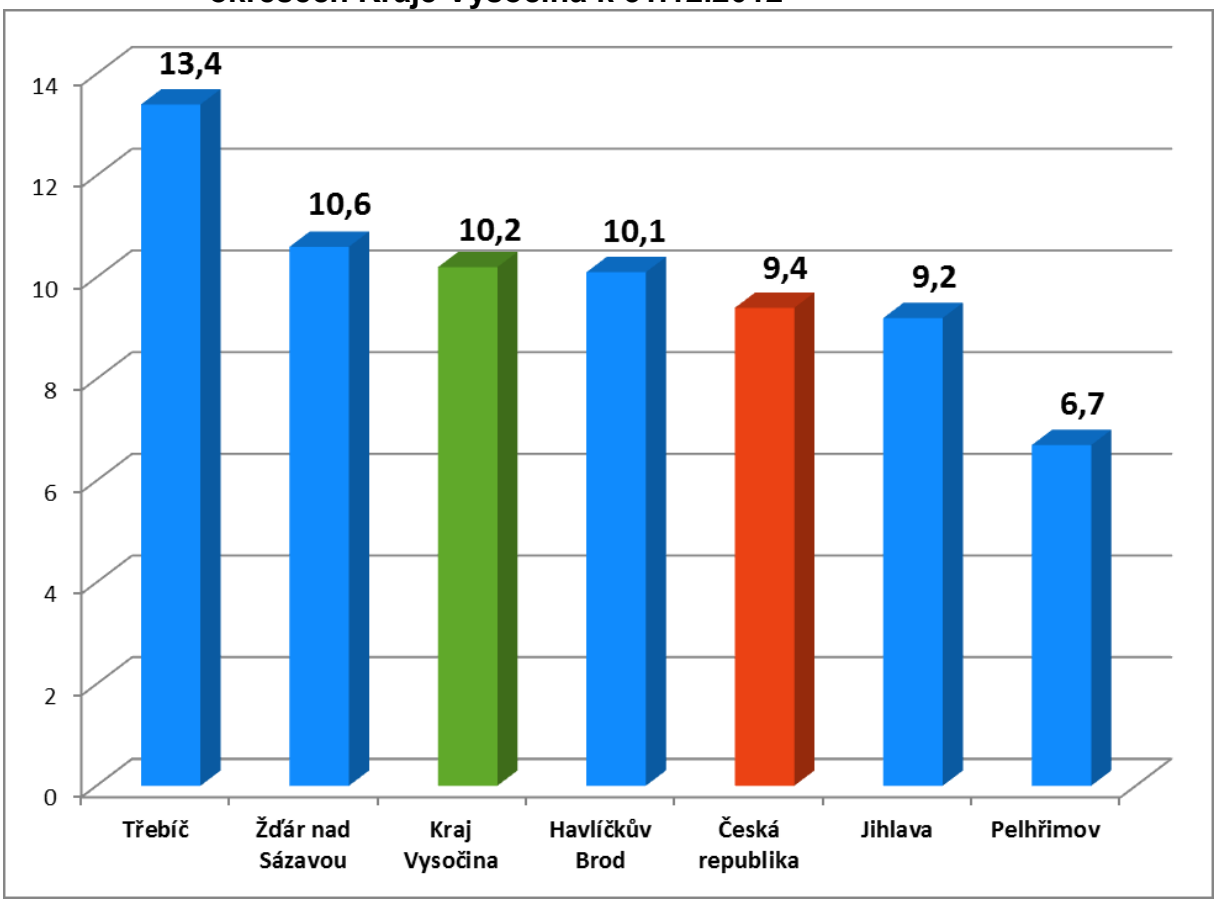
2.2.1 Mapa průměrné míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 2012



MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V PROCENTECH

5,0 – 5,9	
6,0 – 6,9	
7,0 – 7,9	
8,0 – 8,9	
9,0 – 9,9	
10,0 – 10,9	
11,0 – 11,9	

2.2.2 Graf 2 – Srovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Kraje Vysočina k 31.12.2012



II.3 Problémové skupiny na trhu práce kraje

II.3.1 Absolventi škol a mladiství

Absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Jejich stále se prohlubující se nezaměstnanost je výrazně ovlivněna současnou ekonomicko hospodářskou situací v zemi, obecným vývojem nezaměstnanost, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách; zároveň je ovlivněna i jejich vzdělanostní a oborovou strukturou.

Absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi nebo větší profesní flexibilitou. Jako takoví mají absolventi škol problémy s uplatněním se na trhu práce zhruba do 25 let, po této

věkové hranici se jejich situace postupně zlepší a ustálí. Míry nezaměstnanosti jsou poté rozloženy podle obvyklého schématu – nejnižší míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci, dále lidé s maturitou, vyšší úroveň nezaměstnanosti je patrná u vyučených a nejvyšší u osob, které mají pouze základní vzdělání. Ty mají navíc problémy s uplatněním se na trhu práce po celé své ekonomicky aktivní období.

Vlastní problémy se zaměstnavatelností absolventů škol a mladistvých jsou dlouhodobě známé a stále se opakující:

„nevýhody“ absolventů škol:

- o mladistvé uchazeče se základním vzděláním není mezi zaměstnavateli zájem
- mladiství uchazeči nemají zájem pracovat v pro ně profesně odpovídajících, ale z jejich hlediska neatraktivních pracovních pozicích
- nepřiměřeně široká nabídka studijních předmětů a zřejmá benevolence při přijímání nových studentů, jejichž prospěch neodpovídá požadavkům studia
- nevhodná volba studijního nebo učebního oboru (přání rodičů, touha „pracovat v kanceláři,…apod.)
- chybějící pracovní zkušenosti
- neochota těchto uchazečů přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele
- s tím související nechuť zaměstnavatelů vzít do pracovního poměru člověka bez praxe a pracovních návyků
- v posledních letech se projevuje u řady těchto osob i velmi malý zájem některých z nich do zaměstnání vůbec nastoupit
- nevhodná nabídka volných pracovních míst neodpovídající jejich vzdělanostní struktuře (tento stav je mimo jiné dán také atraktivitou a stupněm obtížnosti studia), objevují se zde převážně místa pro jednoduché dělnické a také málo atraktivní administrativní práce nebo i dnes sice stále více žádané, ale většinou špatně hodnocené pracovní pozice obchodního zástupce; přičemž charakter těchto pracovních míst jejich dosaženému vzdělání většinou neodpovídá
- od poloviny roku 2008 obecně také ekonomická situace daná celosvětovou hospodářskou krizí a její současnou recidivou, která absolventy škol vyřazovala a dnes opět vyřazuje z funkčního trhu práce v podstatě v prvních vlnách propouštění, přičemž při jejím odeznívání dochází ke konsolidaci předkrizových projevů funkčnosti trhu práce v této oblasti zaměstnanosti jen velmi pomalu

„výhody“ absolventů škol:

- aktuální odborné znalosti a výrazně lepší znalosti cizích jazyků a ovládání PC a nových technologických zařízení
- větší profesní flexibilita a adaptabilita
- nižší mzdové požadavky akceptující možnost náhrady získávání podpory profesního růstu
- větší ochota učit se

Specifickou skupinou nezaměstnaných uchazečů jsou mladiství, tedy uchazeči o zaměstnání do 18 let věku bez základního vzdělání a se základním vzděláním (mladiství, kteří nedokončili některý z typů středního školství nebo odborných učilišť). Zde se vyskytují tyto faktory, které negativně ovlivňují zařazení těchto osob na trh práce:

- nízký věk a možné zdravotní omezení pro výkon požadované práce
- absence jakýchkoliv dovedností získaných vzděláním
- častý nezájem o další vzdělávání, nedostatek motivace a oslabená vůle
- nevhodné pracovní návyky, pramenící z nulového pocitu odpovědnosti
- a naopak nereálné požadavky na pracovní zařazení a nadstandardní ohodnocení vlastní práce
- a současně i nedostatek pracovních příležitostí pro tuto skupinu nezaměstnaných uchazečů.

V kraji Vysočina se absolventi škol na trhu práce dlouhodobě nejlépe umísťují v profesích strojní inženýr, obsluha CNC strojů, elektrotechnik a elektrikář, administrativní pracovník/pracovnice, asistent/asistentka, prodavač/prodavačka, kuchař, číšník, servírka, obchodní zástupce a další.

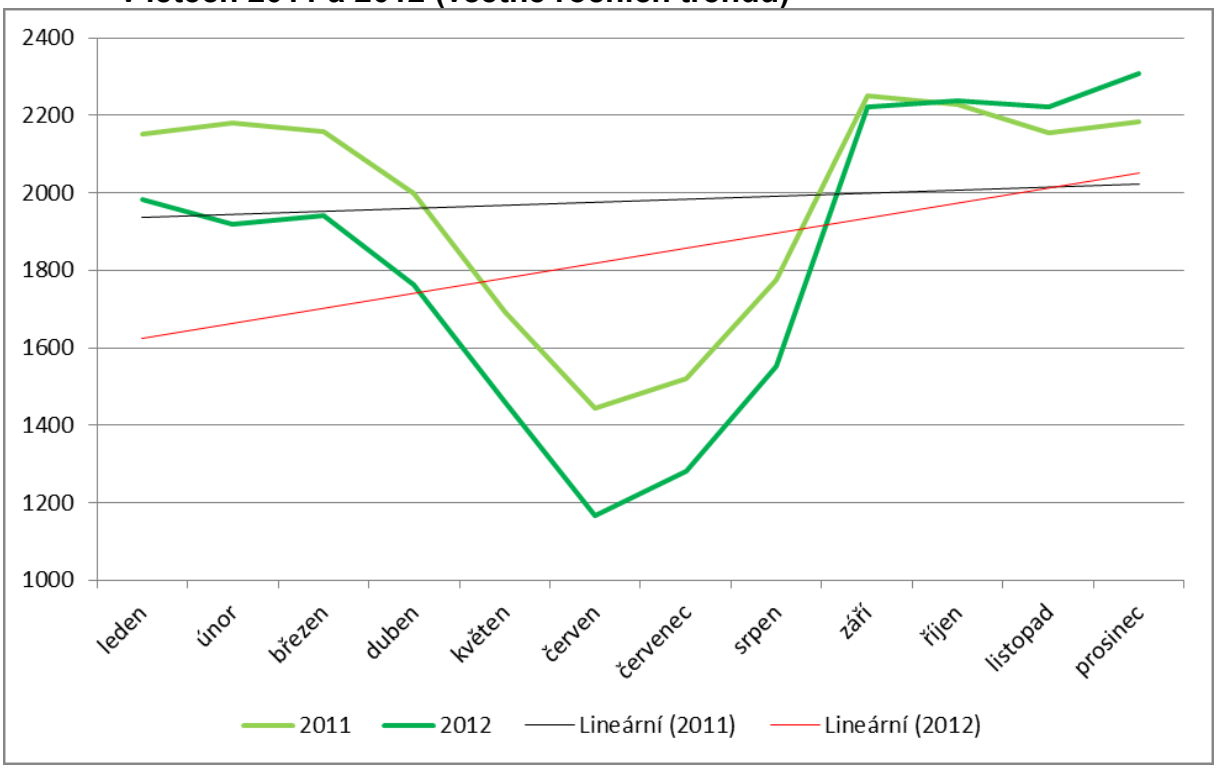
Naopak problémy s umisťováním na trhu práce mají v současné době profese v některých službách: kosmetičky, kadeřnice, dále některé stavební profese, automechanici, truhláři a absolventi různých zemědělských oborů a profesí, ze středních škol zejména absolventi integrovaných středních škol v oborech management, podnikání apod., obchodních akademií a gymnázií, a v neposlední řadě také mladiství se základním vzděláním.

Rok 2012 tak ve svém průběhu naznačil (do září byly zaznamenány relativně vyšší poklesy jejich celkových počtů včetně absolventů nižší úrovně vzdělání), že situace absolventů škol na trhu práce se po propadu v letech 2008 až 2010 a mírné stabilizaci v roce 2011 začíná od posledního čtvrtletí roku 2012 zřejmě opět pomalu zhoršovat.

Aktivity úřadu práce při vstupu nezaměstnaných absolventů škol na trh práce:

- besedy s budoucími absolventy škol před vstupem na stávající trh práce
- programy IAP
- příspěvky zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru nezaměstnaného absolventa, na mzdové náklady
- možnost umístění absolventa školy do probíhajících projektů v rámci ESF, například do projektů „Nemusí kapat, ať prší“ a „Mladá šance“, které jim umožní získání první pracovní příležitosti a první praxe
- nabídka poradenských služeb v rámci „IPS“ včetně zdarma využívání veřejně přístupných PC a další
- pro absolventy základních škol byly určeny projekty „Odrazový můstek“, „I se základním vzděláním chci být prospěšným“ a „Malá řemesla“, určený k sebeznání vlastní osobnosti s následnou možností absolvovat vhodnou rekvalifikaci

Graf 3 - Srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v letech 2011 a 2012 (včetně ročních trendů)



II.3.2 Osoby se ZP

Osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce trvale velmi specifickou pracovní kategorií se zvláštními nároky na práci a pracovní podmínky odpovídajícími jejich zdravotnímu stavu. Z tohoto požadavku vyplývají zvláštní podmínky jejich zaměstnavatelnosti a současně s nimi i tato specifika:

- nevyhovující pracovní podmínky

- nevyhovující charakter práce

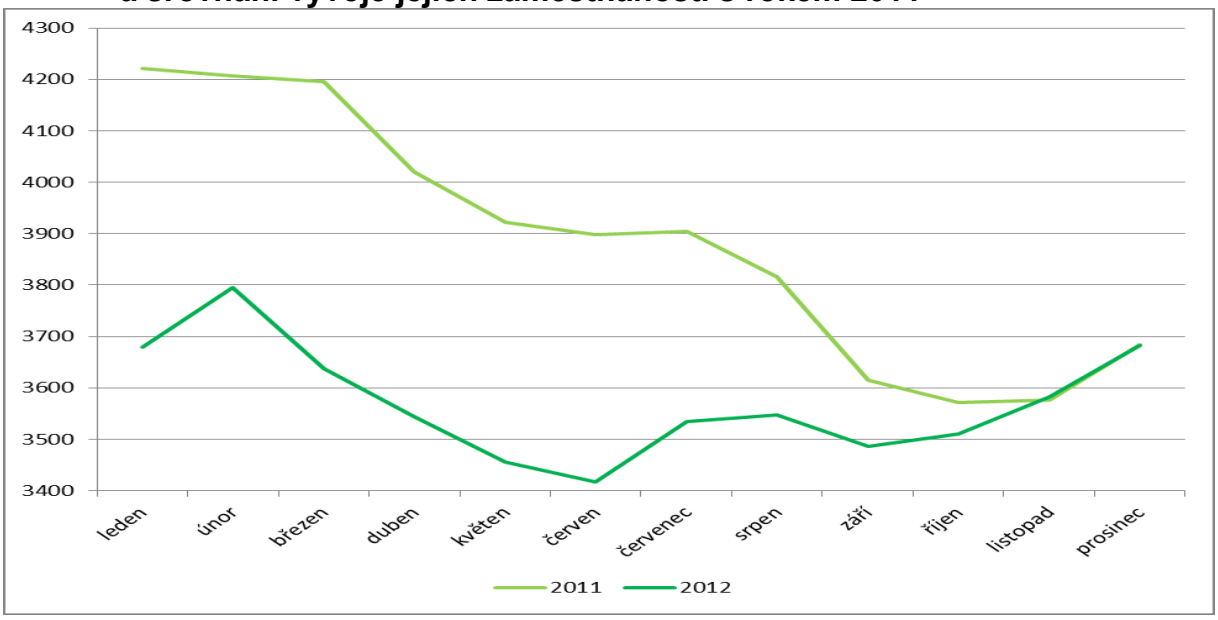
- vysoký podíl fyzické práce
- pracovní doba neodpovídající jejich handicapu
- vzdělanostní limity
- bariéry v komunikaci
- tradiční tabuizace postavení osob se ZP ve společnosti

Převážně z těchto důvodů je proto nabídka volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů minimální a trvale nedostatečná jak z hlediska jejich struktury, tak z hlediska počtu těchto úzce specializovaných míst. A přestože řada zaměstnavatelů má velké potíže s hledáním nových zaměstnanců a s obsazováním volných míst, zdravotně postižené přijímají výjimečně. Navíc se zaměstnavatelé při přijímání zdravotně postižených orientují spíše na občany s těžším zdravotním postižením, ať již kvůli výši příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo kvůli výhodnějšímu započítávání při plnění povinného podílu zdravotně postižených, či poskytování náhradního plnění.

Na rozdíl od vývoje nezaměstnanosti absolventů škol se nezaměstnanost osob se ZP vyvíjela v roce 2012 daleko odlišněji. Proti roku 2011, kdy byl průměrný počet uchazečů této kategorie 3 886 osob měsíčně, se jejich průměrný počet v roce 2012 snížil o 313 osob na 3 573 uchazečů se ZP měsíčně, to znamená na 14,9 % z celkového průměrného počtu uchazečů, evidovaných celkem na kontaktních pracovištích Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě (pokles o 0,8 %). Příčinou razantního poklesu této počtů této kategorie uchazečů o zaměstnání jsou legislativní změny a prováděcí vyhlášky v této oblasti zdravotnictví.

Pokud se jedná o vývoj nezaměstnanosti této kategorie uchazečů v závislosti na projevech krizového a postkrizového období, tak poměrně prudký nárůst jejich počtů v evidencích úřadů práce nastal v době od listopadu 2008 a tento trend pokračoval v průběhu roků 2009 až 2010 až do roku 2011, kdy došlo ke zvratu a počet osob se ZP, vedených na úřadu práce v Kraji Vysočina klesl na úroveň průměrné výše roku 2009 (viz. graf). Přesto právě u této kategorie uchazečů o zaměstnání je evidentní, že problematika jejich zaměstnavatelnosti je trvale aktuální, přičemž jak z hlediska úřadů, tak i z hlediska uchazečů samotných je její řešitelnost běh na dlouhou trať.

Graf 4 - Průběh nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2012 a srovnání vývoje jejich zaměstnanosti s rokem 2011



Pomoc ze strany úřadů práce:

- na některých kontaktních pracovištích úřadu práce byly zřízeny specializované kanceláře pro OZP, kde se o tyto klienty starají proškolení pracovníci s hlubšími znalostmi dané problematiky, a to nejen z oblasti trhu práce
- v rámci „Aktivní politiky zaměstnanosti“ mohli zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 50 % OZP, požádat o příspěvek na mzdové a provozní náklady
- stejně tak mohli požádat o příspěvek zaměstnavatelé, kteří zřizují nebo provozují chráněná pracovní místa
- na „Informačních a poradenských střediskách pro volbu povolání (IPS)“ se pro tyto osoby nabízí možnosti využití veřejně přístupných PC a poradenství pro hledání zaměstnání
- dále poskytují rekvalifikace nebo pracovní rehabilitace a umožňují využívat možností některých projektů ESF
- v neposlední řadě pracovníci Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě spolupracují s organizacemi, které poskytují zdravotně postiženým osobám služby (Liga vozíčkářů, Tyflo Centrum, Tyflo Vysočina, Svaz neslyšících a nedoslýchavých v ČR aj.).

U této kategorie uchazečů je obecně největší zájem o práci na zkrácený úvazek, protože vzhledem k jejich zdravotnímu postižení nejsou mnohdy schopni pracovat na pracovní úvazek plný, případně ve směnném nebo turnusovém provozu.

Nejlépe se v Kraji Vysočina osoby se zdravotním postižením umisťují v profesích:

- pracovník hlídací služby
- pracovník v poradenství k sociálním službám
- pracovník v nižší administrativě
- pracovník:
    - v drobné řemeslné výrobě (reklamní předměty, užitná keramika)
    - montážních prací (domácí práce)
    - v jednoduché výrobě (např. výroba těstovin apod.)
    - prodavači apod.

Mezi nejhůře umístitelné osoby se ZP v Kraji Vysočina patří osoby nad 50 let věku a uchazeči, kteří jsou v evidencích kontaktních pracovišť úřadů práce déle jak 1 rok.

III.4 Situace dalších problémových skupin na TP

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad pět měsíců):

K 31.12 2012 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě celkem 13 243 (z toho 7 387 žen) uchazečů o zaměstnání (v roce 2011 se jednalo o celkem 12 986 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 49,1 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2011 cca 50,7 % uchazečů).

Jedná se o uchazeče, kteří z různých důvodů nemohou nalézt uplatnění na trhu práce. U této skupiny hrozí velké nebezpečí ztráty pracovních návyků a motivace pokračovat i přes dosavadní neúspěch v hledání zaměstnání. Obecně platí skutečnost, že čím déle je uchazeč veden v evidenci úřadu práce, tím více klesá jeho šance na získání nového zaměstnání. Musíme konstatovat, že jejich podíl z celkového počtu uchazečů se proti roku 2011 přes veškerou snahu úřadu práce snížil minimálně (pokles o cca 1,6 % znamená absolutní nárůst o 257 uchazečů o zaměstnání).

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let:

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31.12.2012 celkem 6 765 (z toho 2 998 žen) převážně dlouhodobě nezaměstnaných osob, to znamená podíl 25,1 % (v roce 2011 cca 26,2 %) z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, evidovaného k 31.12.2012 na jednotlivých kontaktních pracovištích Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě. Zde proti loňskému roku došlo k poklesu podílu této kategorie uchazečů o zaměstnání o 1,1 %, v absolutních číslech se jedná o nárůst 66 osob.

Důvody jejich špatné umístitelnosti:

- jejich kvalifikace obvykle neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů
- nechuť některých z těchto uchazečů učit se novým pracovním návykům a přizpůsobovat se novým pracovním podmínkám (i když těchto osob obecně ubývá)
- menší ochota některých zaměstnavatelů zaměstnávat tyto pracovníky z důvodu jejich menší dlouhodobé perspektivy (individuální krátká doba jejich odchodu ze zaměstnání do důchodu), dále z důvodů jejich relativně nižší pracovní výkonnosti v pracovním procesu a vyšších nároků na mzdu, z důvodu rizika jejich možné vyšší nemocnosti apod.
- menší ochota těchto pracovníků (původně převážně z vesnic) dojíždět do zaměstnání.

Osoby pečující o děti do 15 let:

V evidencích jednotlivých kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě bylo k poslednímu prosinci 2012 evidováno celkem 2 212 osob (v roce 2011 cca 3 190 osob, tedy 12,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání), pečujících o děti do 15 let věku, převážně žen (z celkového počtu 2 212 (cca 8,2 %) osob bylo 463 mužů).

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.

Pomoc ze strany úřadu práce v rámci problémových skupin uchazečů na trhu práce:

Pro zlepšení situace u všech výše uvedených vybraných problémových skupin (§33 zák. o zaměstnanosti) úřad práce v Kraji Vysočina maximálně využívá všechny dosažitelné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Po sepsání individuálního akčního plánu se snaží skloubit požadavky uchazečů s možnostmi toho kterého kontaktního pracoviště úřadu práce od nabídek vhodných rekvalifikačních kurzů, přes

integrovaný systém typových pozic, umístění na společensky účelné pracovní místo nebo veřejně prospěšné práce až po umístění v některém z vhodných Evropského sociálního fondu.

V roce 2012 referát poradenství nejvíce využíval pro tyto uchazeče tzv. zvolenou rekvalifikaci, která byla v platnosti od 1.1.2012, a cca 7 grantových projektů, které byly nabízeny různými vzdělavateli. Národní individuální projekty byly uchazečům nabízeny od prosince 2012.

V rámci Národních individuálních projektů bylo zahájeno celkem 10 profesně různých kurzů, např. účetnictví s PC, administrativní pracovník, profesní průkaz, stavební truhlář, zedník, holičské a kadeřnické práce, pedikúra včetně nehtové modeláže a v neposlední řadě řidičská oprávnění skupiny C a D.

III. Cizinci na trhu práce kraje

Situace v této oblasti se pomalu mění v závislosti na vlivu členství České republiky v Evropské unii a změny v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se i v našem kraji začínají stále více projevovat. Ubývá cizinců z tzv. třetích zemí, kteří v České republice pracují na pracovní povolení, a naopak přibývá cizích pracovníků jak z třetích zemí s trvalým pobytem v České republice, tak i pracovníků z EU/EHP, kteří jsou zaměstnáni na základě informační povinnosti zaměstnavatele.

Nejčastěji cizinci obsazované pracovní profese v jednotlivých okresech kraje Vysočina (pracovní povolení, trvalý pobyt):

- **Havlíčkův Brod**: vedoucí firemního managementu, kamenolamači, zemědělští pracovníci, pomocní a manipulační dělníci, svářeči (EU) a další
- **Jihlava**: stavební dělníci, zedníci, řidiči nákladní a osobní hromadné přepravy, švadleny, šičky, uklízeči
- **Pelhřimov**: strojní inženýři, řídící pracovníci ve strojírenské výrobě, technici, kuchaři
- **Třebíč**: lékaři a zdravotnický personál, odborní a pomocní pracovníci ve strojírenství, stavebnictví a ve službách,
  a pracovníci obchodu, pracovníci kontroly jakosti, svrškaři
- **Žďár nad Sázavou**: montážní dělníci výrobků a zařízení, pomocní pracovníci ve službách a ve výrobě, stavební dělníci a pomocní pracovníci

Zaměstnanost občanů EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska:

- **Havlíčkův Brod**: pracovníci ve strojírenství, stavební dělníci, elektrikáři
- **Jihlava**: pracovníci a pomocní pracovníci ve stavebních, strojírenských a textilních profesích, pracovníci ostatních pomocných a úklidových prací

- **Pelhřimov**: technické, odborné dělnické a pomocné práce ve strojírenství
- **Třebíč**: odborné a pomocné práce ve stavebnictví, strojírenství, obuvnictví, zdravotnictví, ve službách a v dopravě, administrativní práce
- **Žďár nad Sázavou**: vesměs dělnické profese ve strojírenství – svářeči, zámečníci, seřizovači, nástrojaři, brusiči, jeřábníci apod.)

Současný trend v cizinecké politice v kraji Vysočina, nastartovaný v poslední čtvrtině roku 2008 a v roce 2009, a pokračující i v roce 2010, 2011 a 2012, znamená trvale výrazné omezování vydávání nových pracovních povolení. Důvodem je dlouhodobě negativní vývoj světové ekonomiky, který ve své poslední fázi vyústil v recesi světové finanční krize, která vedla k rušení nebo omezování pracovních míst nejen pro české obyvatele, ale primárně i pro zahraniční pracovníky, a to nejen ze třetích zemí, ale i ze zemí EU, protože firmy, které je zaměstnávaly, měly stejně jako ostatní v České republice výrobní a odbytové problémy.

Celkově se ale počty zahraničních pracovníků v roce 2012 nepatrně zvýšily. Pokles jejich počtů se týkal především občanů ze třetích zemí (pracovní povolení), počty pracovníků z EU/EHP a občanů z třetích zemí s trvalým pobytem se naopak začaly místně zvyšovat (Jihlava (+55), Pelhřimov (+153), Žďár nad Sázavou (+33)).

Dlouhodobě praktikovaný trend, trvající zhruba do pololetí roku 2008 znamenal v počtech cizinců v Kraji Vysočina trvalý nárůst počtů úřady práce vydaných pracovních povolení s tím, že další zahraniční pracovníci převážně z třetích zemí využívali i další formy legalizace svého pobytu a zaměstnání (Živnostenský list). Důvodem tohoto trendu byl stále patrnější nedostatek českých pracovníků v klíčových profesích.

Důsledky nástupu krizového období a jeho dopadu na zaměstnanost z velké části tuto filozofii změnily, což se v roce 2012 projevilo **30** procentním snížením počtu pracovních povolení (pracovníci z třetích zemí bez trvalého pobytu), vydaných v roce 2012 proti stejnému období roku 2011 (viz. tabulka).

Naopak počty pracovníků z EU/EHP se v roce 2012 vlivem postupného oživování ekonomiky začaly nepatrně zvyšovat, to znamená, že zahraniční firmy z této evropské oblasti začaly v Kraji Vysočina opět aktivovat své podnikání.

Tab. 3 - Srovnání počtů cizinců v letech 2011 a 2012 v Kraji Vysočina:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	zelené karty
rok 2011	3 717	3 201	501	0
rok 2012	3 893	3 538	351	4
meziroční změna v počtech	176	337	-150	4
meziroční změna v %	+5 %	+11 %	-30 %	---

IV. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2013

IV.1 Předpokládaný vývoj trhu práce v Kraji Vysočina, včetně celorepublikových a místních faktorů, které ho ovlivňují

Některé trendy, které v průběhu roku 2012 ovlivňovaly trh práce v Kraji Vysočina, měly obecnou platnost i v předešlých letech a budou ji mít zřejmě i nadále. Stále se zřejmě budou například zvyšovat ceny dopravného a budou se upravovat jízdní řády podle komerčního využívání jednotlivých tratí či komunikací, což přispěje místně sice ke zlepšení stavu dopravní obslužnosti, ale většina změn povede na základě dřívějších zkušeností globálně ke zhoršení současného stavu. Stále budou silnější a slabší regiony a je otázkou, jestli někdy v budoucnosti vůbec dojde alespoň k částečnému narovnání podmínek na trhu práce v obou typech oblastí.

Většina problémových mikroregionů byla původně zaměřena především na zemědělství a turistiku. Ve většině případů se totiž jedná o zemědělské oblasti s méně příznivými výrobními podmínkami, ležícími mimo hlavní dopravní (jak autobusové, tak železniční) spojení. Proto je do těchto míst malý příliv podnikatelských subjektů a tím i málo vznikajících pracovních příležitostí (Jemnicko, Telečsko, Novobystřicko, apod.). Z důvodu absence průmyslu zde bývá současně i málo zaměstnavatelů z jiných oborů a to po útlumu zemědělství v těchto lokalitách znamená trvalý nedostatek pracovních příležitostí. Problémem mnoha dalších oblastí zůstává trvale špatné dopravní spojení, komplikující dojíždění za prací. Na jihu kraje, převážně v jihozápadní části okresu Třebíč je situace dále ještě stále komplikována přetrvávajícími důsledky dřívější izolace pohraničí.

Dalšími faktory, které negativně ovlivňují zaměstnanost v některých z těchto regionů, je nepříznivá vzdělanostní struktura obyvatelstva (vyšší podíl osob se základním vzděláním), samotná demografická skladba obyvatelstva (převládají starší obyvatelé) a například i vyšší podíl osob se změněnou pracovní schopností.

V roce 2012 hrál největší roli na trhu práce v kraji Vysočina plíživý návrat světové hospodářsko ekonomické krize, projevující se zpomalováním růstu ekonomiky z roku 2011 v Evropě a USA. Předpokládaný restart hospodářského růstu se nekonal a firmy, které předešlou hospodářskou krizi přežily, se ve svém dalším vývoji zastavily a začaly vyčkávat, jak se bude dále ekonomická situace vyvíjet. Znamenalo to nejen pozastavení růstu nových pracovních míst, ale i zastavení obnovy původních pracovních míst. Výsledkem byl poměrně vysoký nárůst nezaměstnanosti v druhé polovině roku 2012.

Krajská pobočka Úřadu práce v Jihlavě se snažila v návaznosti na stoupající nezaměstnanost maximálně podporovat vytváření nových pracovních míst a rekvalifikovat uchazeče tak, aby co nejvíce evidovaných uchazečů našlo nové pracovní uplatnění v oblastech, kde ještě byla naděje na získání pracovní pozice – a to jak prostřednictvím realizace národní APZ, tak také za podpory finančních

prostředků poskytovaných z Evropského sociálního fondu, ovšem obecný nedostatek volných pracovních dokázal tuto snahu eliminovat.

Je tedy jisté, že návrat do ekonomiky předkrizového období je zatím v nedohlednu, Přestože v roce 2011 a v první polovině roku 2012 byly atributy tohoto návratu již místně zřetelné, došlo k jeho zastavení a naopak recese hospodářské obnovy veškeré snahy o ekonomický růst zastavila.

V roce 2013 tedy předpokládáme v prvních dvou měsících roku další, relativně prudký nárůst nezaměstnanosti, který se v jarním období zastaví a naopak vlivem pravidelného nástupu jarních sezónních prací prudce klesne, a to zhruba o 0,5 až 0,7 %. V průběhu roku ale očekáváme pokračující trend zhoršování situace zejména ve stavebnictví, strojírenství, ale i v zemědělství a ve státní správě, což minimálně zvýší podíl nezaměstnaných osob až nad úroveň roku 2012.

Poznámka: trvale nezanedbatelný vliv na úroveň nezaměstnanosti v České republice má i vývoj ekonomik okolních států a EU jako celku.

IV.2 Vývoj nezaměstnanosti

Tabulka 4 - Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období

očekávaný stav k	pesimističtější varianta			optimističtější varianta		
	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %
30.6.2013	23 300	23 000	6,6	22 300	22 000	6,3

V. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012

V.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2012.

Při poskytování příspěvku se při využívání jednotlivých nástrojů APZ vycházelo z ***„Normativní instrukce č. 1/2012 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012“***, přičemž tyto nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti byly v Kraji Vysočina uplatňovány především na skupiny nezaměstnaných uchazečů, které jsou nezaměstnaností dlouhodobě nejvíce ohroženy. Mezi tyto skupiny nezaměstnaných patří hlavně dlouhodobě nezaměstnaní (nad 5 měsíců evidence),

občané nad 50 let a do 20 let věku, osoby pečující o děti do věku 15ti let a uchazeči se zdravotním znevýhodněním.

Současně, protože s rozvojem ekonomiky, technického vybavení, technologií, informatizací a automatizací organizace výrobních a pracovních procesů, zákonitě ubývá volných pracovních míst pro občany s nízkým stupněm dosažené kvalifikace a snižuje se tak šance těchto lidí získat v podstatě jakékoliv zaměstnání. Takže jejich jedinou možností z hlediska úřadu práce je umožnit jim přístup k dalšímu vzdělávání pomocí rekvalifikací nebo podporou jejich zaměstnání pomocí prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

Stanovování výší příspěvků (jednorázových nenávratných příspěvků i příspěvků na mzdy), které úřad práce poskytoval u všech opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, se řídil podle Směrnice GŘ 4/2012 „ Postup a spolupráce pracovišť Úřadu práce ČR při poskytování finančního příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“ a dále upřesňujících interních pravidel krajské pobočky s ohledem na situaci na trhu práce v regionu kraje. Ve výši příspěvků se odráží podmínky konkrétního uchazeče o zaměstnání (délka evidence, zdravotní stav, opakovaná evidence, míra nezaměstnanosti v místě bydliště, mobilita a také možnost, že uvedený uchazeč o zaměstnání spadá ještě do další, výše neuváděné rizikové skupiny) i podmínky pracovního místa, na které je uchazeč o zaměstnání přijímán. Obecně to znamená přísný výběr nejvhodnějších uchazečů a zájemců o zaměstnání na základě individuálního přístupu ke každému z nich. Tímto postupem se úřad práce snaží o maximální účelnost a hospodárnost při vynakládání finančních prostředků ze státního rozpočtu.

Celkově lze říci, že s pomocí všech nástrojů APZ se Krajské pobočce úřadu práce v Jihlavě daří udržovat nezaměstnanost na místně poměrně snesitelné úrovni a hlavně alespoň částečně řešit nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Tomu v současnosti nejvíce napomáhají vyhrazená a zřízená společensky účelná pracovní místa, kde se poměrně významně daří zaměstnat vysoký podíl žen (uchazečky pečující o děti do 15-ti let věku, uchazečky starší 50-ti let), a uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců a hrozí jim (vzhledem k absenci volných pracovních míst a obavě zaměstnavatelů přijímat v současné době nové pracovníky) skutečně dlouhodobá nezaměstnanost. I další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti „veřejně prospěšné práce“ se pro mnoho uchazečů z rizikových kategorií staly jediným možným řešením, jak nalézt vhodné pracovní uplatnění (osoby se zdravotním postižením, pro které je v období ekonomické recese ještě obtížnější najít práci než v letech předchozích, uchazeči starší 50-ti let věku, uchazeči s kombinací několika rizikových faktorů).

SÚPM (společensky účelná pracovní místa – vyhrazená, zřízená, zahájení SVČ):

V roce 2012 byla zvýšená pozornost věnována cílovým skupinám a kategoriím uchazečů, uvedených v §33 Zákona o zaměstnanosti a jejich možným rizikovým kombinacím.

Nejpočetnější skupinu, na kterou byl poskytován příspěvek na SÚPM u zaměstnavatele, tvořily kategorie dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Současně největší zájem o provozování samostatné výdělečné činnosti z rizikových kategorií uchazečů o zaměstnání měli občané dlouhodobě nezaměstnaní. A stejně tak z celkového počtu umístěných uchazečů o zaměstnání jich nejvíce spadalo do rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných.

Nejvíce finančních příspěvků bylo poskytnuto uchazečům o zaměstnání v evidencích úřadů práce v rozmezí 5 - 12 měsíců a současně největší počet SÚPM bylo vyhrazeno pro uchazeče o zaměstnání s délkou evidence v rozmezí 5 – 12 měsíců.

Krajská pobočka v Jihlavě podporovala i vznik pracovních míst, která vytvářeli sami uchazeči v evidenci ÚP na základě podnikatelských záměrů a to ve dvou rovinách: - Kromě podpory v samotné přípravě na podnikání prostřednictvím rekvalifikačních kurzů zde byla podpora formou jednorázového příspěvku pro zahájení podnikání. Takto se podařilo krajské pobočce umístit na trh práce v roce 2012 celkem 113 nových podnikatelů.

Veřejně prospěšné práce:

Mezi nejdůležitější hlediska, podle kterých jsou umísťováni uchazeči o zaměstnání na VPP, patřily preferované skupiny podle Normativní instrukce 1/2012 a podle dalších určujících rizikových faktorů: uchazeči se zdravotním postižením, s obtížným dojížděním, s opakovanou evidencí a přihlíželo se i k míře nezaměstnanosti v místě jejich bydliště.

Největší skupinu umístěných na VPP tvořili uchazeči o zaměstnání, kteří byli v evidenci v rozmezí 5-12 měsíců. Šlo zejména o uchazeče o zaměstnání, kteří měli nevhodné dopravní spojení do zaměstnání nebo nemohli najít na trhu práce vhodné uplatnění.

Ostatní nástroje APZ:

Realizace ostatních nástrojů APZ byla v roce 2012 využívána v menší míře s ohledem na specifičnost jejich zaměření. Jednalo se například o pracovní rehabilitaci, která byla v rámci Kraje Vysočina poskytnuta ve dvou případech.

Přehled hlavních skupin uchazečů a jim cílená pomoc aktivní politiky zaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2012:

Osoby se ZP

Osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce trvale velmi specifickou pracovní kategorií se zvláštními nároky na práci a pracovní podmínky odpovídajícími jejich zdravotnímu stavu. Proto jsou obtíže při jejich zaměstnavatelnosti převážně tyto:

- nevyhovující pracovní podmínky
- nevyhovující charakter práce
- vysoký podíl fyzické práce
- pracovní doba neodpovídající jejich handicapu
- vzdělanostní limity
- bariéry v komunikaci
- tradiční tabuizace postavení osob se ZP~~S~~ ve společnosti

Převážně z těchto důvodů je proto nabídka volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů trvale nedostatečná jak z hlediska struktury, tak z hlediska počtu těchto úzce specializovaných míst. A přestože řada zaměstnavatelů má velké potíže s hledáním nových zaměstnanců a s obsazováním volných míst, zdravotně postižené přijímají výjimečně. Navíc se zaměstnavatelé při přijímání zdravotně postižených orientují spíše na občany s těžším zdravotním postižením, ať již kvůli výši příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo kvůli výhodnějšímu započítávání při plnění povinného podílu zdravotně postižených, či poskytování náhradního plnění.

Pomoc ze strany úřadů práce:

- na některých kontaktních pracovištích úřadu práce byly zřízeny specializované kanceláře pro OZP, kde se o tyto klienty starají proškolení pracovníci s hlubšími znalostmi dané problematiky, a to nejen z oblasti trhu práce
- v rámci „Aktivní politiky zaměstnanosti“ mohli zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 50 % OZP, požádat o příspěvek na mzdové dotace
- stejně tak mohli požádat o příspěvek zaměstnavatelé, kteří zřizují nebo provozují chráněnou dílnu nebo chráněné dílny
- na „Informačních a poradenských střediskách pro volbu povolání (IPS)“ se pro tyto osoby nabízí možnosti využití veřejně přístupných PC a poradenství pro hledání zaměstnání
- dále poskytují rekvalifikace nebo pracovní rehabilitace a umožňují využívat možností některých projektů ESF
- v neposlední řadě pracovníci Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě spolupracují s organizacemi, které poskytují zdravotně postiženým osobám služby (Liga

vozíčkářů, Tyflo Centrum, Tyflo Vysočina, Svaz neslyšících a nedoslýchavých v ČR aj.).

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad pět měsíců):

K 31.12 2012 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě celkem 13 243 (z toho 7 387 žen) uchazečů o zaměstnání (v roce 2011 se jednalo o celkem 12 986 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 49,1 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2011 cca 50,7 % uchazečů).

Jedná se o uchazeče, kteří z různých důvodů nemohou nalézt uplatnění na trhu práce. U této skupiny hrozí velké nebezpečí ztráty pracovních návyků a vymizení motivace pokračovat i přes dosavadní neúspěch v hledání zaměstnání. Obecně platí skutečnost, že čím déle je uchazeč veden v evidenci úřadu práce, tím více klesá jeho šance na získání nového zaměstnání.

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let:

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31.12.2012 celkem 6 765 (z toho 2 998 žen) převážně dlouhodobě nezaměstnaných osob, to znamená podíl 25,1 % (v roce 2011 cca 26,2 %) z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, evidovaného k 31.12.2012 na jednotlivých kontaktních pracovištích Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě. Zde proti loňskému roku došlo k poklesu podílu této kategorie uchazečů o zaměstnání o 1,1 %, v absolutních číslech se ale jedná o nárůst 66 osob.

Osoby starší 50-ti let jsou již dlouhodobě skupinou, která je nejvíce ohrožena nezaměstnaností v době, kdy přijdou o zaměstnání a musí si práci znovu hledat. Možnost získat znovu práci je u těchto lidí závislá většinou na jejich kvalifikaci a míře schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. Navíc je na ně jako na starší pracovníky pohlíženo stereotypně, protože řada zaměstnavatelů je přesvědčena, že lidé po 50 letech věku se hůře učí novým věcem, hůře se adaptují na změny a že pracují nižším tempem a s menší výkonností než lidé mladší. Je jasné, že přitom neberou v úvahu i zjevné výhody těchto pracovníků a že se ani nesnaží o vzájemné propojení polarity mezi staršími a mladšími pracovníky na pracovištích tak, aby výsledkem bylo zvýšení jeho spokojenosti.

Osoby pečující o děti do 15 let:

V evidencích jednotlivých kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě bylo k poslednímu prosinci 2012 evidováno celkem 2 212 osob (v roce 2011 cca 3 190 osob, tedy 12,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání), pečujících

o děti do 15 let věku, převážně žen (z celkového počtu 2 212 (cca 8,2 %) osob bylo 463 mužů).

Nejzávažnějším problémem u osob, které pečují během několika let o jedno, či více dětí je, že ztratily kontakt s pracovním světem a je velmi obtížné je do pracovního procesu znovu začlenit. Tyto osoby nemají žádné, nebo jen velmi malé povědomí o pracovním trhu, na který se po dlouholeté odluce vracejí, zpravidla si příliš nevěří a jejich sebejistota je do značné míry narušena. Dalším charakteristickým rysem této skupiny osob, je obava, jak skloubit práci a péči o rodinu.

Proto 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.

VI. Rekvalifikace a poradenství.

VI.1 Rekvalifikace

V roce 2012 v rámci APZ, NIP, RIP a grantových projektů proběhlo v kraji Vysočina cca 670 rekvalifikačních kurzů v 81 druzích, kterých se zúčastnilo celkem 1 903 uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

Profesní zaměření nejčastěji poskytovaných rekvalifikací v kraji Vysočina podle jednotlivých okresů:

Havlíčkův Brod:

V roce 2012 bylo v rámci APZ, NIP a RIP a GP uspořádáno celkem 173 rekvalifikačních kurzů, do nichž bylo zařazeno celkem 353 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z toho v rámci nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. zvolené rekvalifikace, bylo rekvalifikováno celkem 115 osob, přičemž podíl zvolených rekvalifikací na celkovém počtu realizovaných rekvalifikací činil 33% a zvolené rekvalifikace se tak v roce 2012 staly významným nástrojem APZ na Havlíčkobrodsku.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací, zabezpečovaných úřadem práce v roce 2012, patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, kurzy účetnictví a administrativy, dále různé typy počítačových kurzů, rozšíření řidičských oprávnění a získání profesní způsobilosti řidičů, organizován byl také kurz základů podnikání a různé typy svářečských kurzů.

Z celkového počtu 353 uchazečů patřily celkem tři čtvrtiny rekvalifikovaných osob ke skupině uchazečů o zaměstnání, jimž se podle zákona o zaměstnanosti věnuje zvýšená péče (jednalo se tedy zejména o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby pečující o děti, osoby starší 50 let věku a o osoby se zdravotním omezením).

Jihlava:

V průběhu roku 2012 probíhaly na úřadu práce v Jihlavě rekvalifikační kurzy v Národních individuálních projektech, Regionálních individuálních projektech a v různých grantových projektech. Od 1.1.2012 bylo také možné zabezpečit rekvalifikaci pomocí tzv. Zvolených rekvalifikací. Rekvalifikačních kurzů v okrese Jihlava se zúčastnilo celkem **378** uchazečů o zaměstnání.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **72** uchazečů o zaměstnání v jedenácti různých kurzech. Z celkového počtu (72) byl největší zájem o: svářečské kurzy (19), pracovníka v sociálních službách (15), účetnictví s využitím PC (13), řidičské oprávnění a profesní průkazy (10) a kurz administrativního pracovníka s praxí (9). Dále byl v rámci NIP zájem o holičské a kadeřnické práce, pedikúru včetně nehtové modeláže a stavební profese (6).

V Regionálních individuálních projektech bylo rekvalifikováno ve dvou projektech (Kariéra s dítětem a Řemeslo jako šance) celkem **51** uchazečů o zaměstnání v pěti různých kurzech. Z celkového počtu (51) byl největší zájem o: ECDL Start (19), pracovníka v sociálních službách (15), základy obsluhy PC (9), dále ECDL 7 modulů (4) a účetnictví s PC (4).

Dále byl v roce 2012 uchazečům nabízen vstup do grantových projektů, kde měli možnost absolvovat různé rekvalifikační kurzy. Nabízených grantových projektů bylo 7 se čtrnácti různými druhy rekvalifikačních kurzů. Těchto kurzů se zúčastnilo celkem **134** uchazečů o zaměstnání. Největší zájem byl o obráběče kovů (44), prodavače (31), kuchaře a číšníky (18) a o kurz základy obsluhy PC (18).

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2012 převážně zvolené rekvalifikace, které absolvovalo **121** uchazečů ve 25 různých kurzech. Zde byl největší zájem o kurzy řidičské oprávnění a profesní průkazy (50), dále o vysokozdvižné vozíky (11), maséry (11), účetnictví a daňová evidence (10). Mimo to byly v menší míře organizovány i další kurzy jako například cvičitel jezdectví, instruktor fitness, vyhláška 50/1978 Sb., učitel autoškoly, designer interiéru, manikúra včetně nehtové modeláže, pedikúra včetně nehtové modeláže, programátor

Webových aplikací, požární ochrana, péče o zvířata v ZOO prodejnách a také kurz „osoba odborně způsobilá pro úkoly v prevenci rizik“.

Pelhřimov:

V roce 2012 bylo v rámci APZ, NIP a RIP a GP uspořádáno celkem 40 rekvalifikačních kurzů, do nichž bylo zařazeno celkem 139 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z toho v rámci nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. zvolené rekvalifikace, bylo rekvalifikováno celkem 78 osob, přičemž podíl zvolených rekvalifikací na celkovém počtu realizovaných rekvalifikací činil 56% a zvolené rekvalifikace se tak v roce 2012 staly významným nástrojem APZ na Pelhřimovsku.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací, zabezpečovaných úřadem práce v roce 2012, patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, různé typy počítačových kurzů, rozšíření řidičských oprávnění a získání profesní způsobilosti řidičů a různé typy svářečských kurzů.

Z celkového počtu 139 uchazečů patřily celkem tři čtvrtiny rekvalifikovaných osob ke skupině uchazečů o zaměstnání, jimž se podle zákona o zaměstnanosti věnuje zvýšená péče (jednalo se tedy zejména o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby pečující o děti, osoby starší 50 let věku a o osoby se zdravotním omezením).

Třebíč:

V roce 2012 bylo v rámci APZ, NIP a RIP a GP zařazeno do rekvalifikačních kurzů celkem 363 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z toho v rámci nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. zvolené rekvalifikace, bylo rekvalifikováno celkem 112 osob, přičemž podíl zvolených rekvalifikací na celkovém počtu realizovaných rekvalifikací činil 31% a zvolené rekvalifikace se tak podobně jako v celém Kraji Vysočina staly v roce 2012 významným nástrojem APZ na Třebíčsku.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací, zabezpečovaných úřadem práce v roce 2012, patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, kurzy účetnictví a administrativy, dále různé typy počítačových kurzů, rozšíření řidičských oprávnění a získání profesní způsobilosti řidičů, organizovány byly také různé typy svářečských kurzů.

Z celkového počtu 363 uchazečů patřily celkem tři čtvrtiny rekvalifikovaných osob ke skupině uchazečů o zaměstnání, jimž se podle zákona o zaměstnanosti věnuje zvýšená péče (jednalo se tedy zejména o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby pečující o děti, osoby starší 50 let věku).

Žďár nad Sázavou:

V roce 2012 bylo v rámci APZ, NIP a RIP a GP uspořádáno celkem 213 rekvalifikačních kurzů, do nichž bylo zařazeno celkem 670 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z toho v rámci nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. zvolené rekvalifikace, bylo rekvalifikováno celkem 131 osob.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací, zabezpečovaných úřadem práce v roce 2012, patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, kurzy účetnictví a administrativy, dále různé typy počítačových kurzů, rozšíření řidičských oprávnění a získání profesní způsobilosti řidičů, svářečské kurzy a kurzy pro začínající podnikatele. V roce 2012 byly v rámci pracovní rehabilitace realizovány rekvalifikační kurzy pro dva neslyšící uchazeče.

Z celkového počtu 670 uchazečů většina zařazených uchazečů patřila ke skupině uchazečů o zaměstnání, jimž se podle zákona o zaměstnanosti věnuje zvýšená péče. Jednalo se tedy zejména o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby pečující o děti, osoby starší 50 let věku, o osoby se zdravotním postižením a osoby bez vzdělání do 25 let věku. Dále byli do rekvalifikačních kurzů zařazováni uchazeči o zaměstnání s příslibem zaměstnání nebo s předpokladem zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Rekvalifikace tedy jako takové trvale zůstávají jedním z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina a z hlediska neustálých změn na trhu práce jsou i rozhodujícím nástrojem, který může i na náhlé obraty na stávajícím trhu práce aktuálně reagovat. Z tohoto důvodu uchazeči a zájemci o zaměstnání rekvalifikační kurzy nejrůznějších forem a zaměření trvale hojně využívají a nejinak tomu zřejmě bude i v dalších obdobích.

VII. Projekty ESF

Zkušenosti s realizovanými projekty ESF v Kraji Vysočina v roce 2012

V roce 2012 byly v oblasti podpory 2.1 realizovány 4 regionální individuální projekty – **Mladá šance**, **Odrazový můstek**, **Řemeslo jako šance** a **Kariéra s dítětem**. V oblasti podpory 1.2 byl realizován projekt **RESTART – Vysočina.** V oblasti podpory 1.1. byly realizovány dva projekty a to regionální individuální projekt **Vzdělávejte se pro růst v kraji Vysočina** a národní individuální projekt **Vzdělávejte se pro růst – adaptabilita**.

Projekt „**Mladá šance**“ je určený pro uchazeče o zaměstnání - absolventy do dvou let po ukončení studia, max. do 25 let věku a pro absolventy vysokých škol max. však do 30 let. Jeho aktivitami může projít až 180 klientů. Klientům projektu je poskytnut aktivizační modul, individuální poradenství, 70 klientům bude zajištěna odborná stáž u zaměstnavatelů z řad veřejné správy a dalších 70 klientům bude vytvořeno nové podpořené pracovní místo. Dodavatelem je Sdružení SCC Euro Vysočina.

Dále klienti tohoto projektu mohou využít čerpání přímé podpory na dopravu a občerstvení po dobu účasti v aktivizačním modulu a proplácení zdravotní způsobilosti před nástupem do zaměstnání.

Celkem bylo do aktivizačního modulu zařazeno 119 osob a úspěšně jej absolvovalo 102 osob. V rámci projektu bylo zařazeno 52 osob na odbornou stáž u zaměstnavatelů a 7 osob nastoupilo na nově vytvořené podpořené pracovní místo, měsíční příspěvek do mezd je max. 13.000,- Kč/osoba.

Celkový rozpočet projektu je plánován ve výši 19 844 590,- Kč.

Projekt „**Odrazový můstek**“ je určený pro dlouhodobě nezaměstnané, ohrožené sociálním vyloučením. Projektové aktivity byly plánovány pro 200 klientů. Klientům projektu je poskytována bilanční diagnostika, aktivační kurz se třemi moduly (motivační, dovedností a simulace pracovní činnosti), individuální a skupinové poradenství. Všechny aktivity nejsou pro klienty povinné. Dále klienti projektu mohou využít čerpání přímé podpory na dopravu, občerstvení při aktivitách projektu, které dosáhnou 5 hodin denně a příspěvek na hlídání dětí, který nebyl zatím využit. V projektu se nepočítá s tvorbou pracovních míst a s vyplácením mzdových příspěvků zaměstnavatelům.

Dodavatelem poradenských služeb v rámci tohoto projektu je Diecézní charita Brno.

Do projektu do konce roku 2012 vstoupilo 288 osob, z nich 216 úspěšně prošlo bilanční diagnostikou, 169 modulem motivačním, 171 modulem dovednostním, 102 modulem simulace pracovní činnosti a 228 skupinovým poradenstvím. Dále bylo do konce roku 2012 poskytnuto 663 individuálních poradenství.

Celkový rozpočet projektu je plánován ve výši 12 609 300,- Kč.

Projekt „**Řemeslo jako šance**“ byl určen pro uchazeče o zaměstnání, kterým je nutné věnovat zvýšenou péči. Osoby nekvalifikované, dlouhodobě nezaměstnané, s nízkou motivací k práci a vzděláním, závislí na sociálních dávkách. Zejména příslušníci etnických skupin, osoby propuštěné z výkonu testu, mládež ze znevýhodněného sociálního prostředí, osoby závislé na drogách, osoby bez přístřeší. Dále osoby dlouhodobě pečující o osobu blízkou, zdravotně postižení, osamělí rodiče, kteří pečují o nezletilé děti, starší osoby, které ztratily zaměstnání – uchazeči v kategorii nad 50 let.

Do projektu vstoupilo 324 osob, z nichž úspěšně vstupní motivační kurz ukončilo 283 osob. Pro úspěšné absolventy motivačního kurzu bylo zajištěno 11 rekvalifikačních kurzů s praxí. Dodavatelem rekvalifikačních a poradenských služeb v rámci tohoto projektu byla firma bit cz training, s.r.o.

Do rekvalifikačních kurzů vstoupilo celkem 191 účastníků, 144 rekvalifikaci úspěšně ukončilo.

Po dobu motivačních a rekvalifikačních kurzů byla klientům hrazena přímá podpora ve výši vynaložených nákladů. Přímá podpora sloužila účastníkům programu k usnadnění jejich činnosti v projektu a k podpoře získání jejich pracovních zkušeností. V přímé podpoře byly zahrnuty příspěvky na hlídání dětí a osoby blízké, proplácení příspěvku na dopravu, proplácení příspěvku na ubytování, proplácení výdajů vynaložených na občerstvení účastníků motivačního kurzu a pro zaplacení potvrzení o zdravotní způsobilosti před nástupem na rekvalifikaci.

V tomto projektu nebylo počítáno s vyplácením příspěvků do osobních nákladů zaměstnavatelům.

Celkový rozpočet projektu byl plánován ve výši 25 232 454,- Kč. V průběhu projektu byl rozpočet snížen na 18 491 075,- Kč. Skutečné čerpání finančních prostředků na projekt činilo 17 034 824,33 Kč

Projekt „**Kariéra s dítětem**“ byl určený pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami pečující o dítě (děti) do 15 let věku, a také zájemcům o zaměstnání - osobám na mateřské dovolené. Do projektu vstoupilo celkem 459 osob. Klienti projektu měli možnost využívat poradenských i rekvalifikačních služeb. Nejprve vstupovali do motivačních kurzů, kdy z celkového počtu bylo 450 úspěšných absolventů. Pro úspěšné absolventy motivačních kurzů bylo následně zajišťováno 11 druhů rekvalifikačních kurzů. Každý klient mohl absolvovat jeden nebo dva rekvalifikační kurzy (1obecný a druhý profesní). Za celou dobu realizace absolvovalo úspěšně 585 osob některý z nabízených rekvalifikačních kurzů. Největší zájem projevovali účastníci projektu o rekvalifikační kurzy: Obsluha osobního počítače Start – 4 moduly a kurz Účetnictví s využitím výpočetní techniky.

Kromě poradenských a rekvalifikačních služeb mohli účastníci projektu využít čerpání prostředků přímé podpory na dopravu po dobu účasti v motivačním nebo rekvalifikačním kurzu, občerstvení po dobu motivačního kurzu, ubytování pokud by se rekvalifikační kurz konal mimo Kraj Vysočina, dále příspěvky na hlídání dětí po dobu motivačního nebo rekvalifikačního kurzu a proplácení zdravotní způsobilosti před nástupem do rekvalifikace. Z nástrojů přímé podpory byly nejvíce využívány příspěvky na dopravu po dobu účasti v motivačním nebo rekvalifikačním kurzu a to v celkové výši: 281 181 Kč a dále příspěvky na občerstvení: 275 024 Kč.

Na dotované pracovní místo v rámci příspěvku do osobních nákladů zaměstnavatelům, kteří zaměstnají účastníky projektu, bylo v rozpočtu projektu

plánováno max. 16.000,- Kč/měsíčně a to po dobu 1 roku. Do konce roku 2012 bylo podpořeno 54 pracovních míst a na tento typ podpory bylo vyčerpáno 9 318 872,74 Kč.

V projektu Kariéra s dítětem bylo realizováno 68 rekvalifikačních kurzů a 33 motivačních kurzů. Z těchto kurzů bylo 1035 úspěšných absolventů. Souhrnně bylo v projektu prostřednictvím výše uvedených aktivit podpořeno 459 osob.

Rozpočet projektu byl plánován ve výši 31 336 590,- Kč, v průběhu realizace byl rozpočet snížen a konečný schválený rozpočet byl ve výši 25 198 471,- Kč. Skutečné čerpání rozpočtu: 24 095 427,76 Kč. Čerpání rozpočtu ve výši 95,62 %. Projekt byl ukončen k 31. 12. 2012.

Projekt „**RESTART - Vysočina**“ byl určený pro cca 1000 klientů, kteří spadali do cílové skupiny zaměstnanců podniků, působících v oborech a odvětvích, které procházejí strukturálními změnami a jejich zaměstnanci jsou ohroženi nezaměstnaností.

Klíčovými aktivitami projektu bylo několik druhů školení, psychologická poradenství a poradenství pro zprostředkování zaměstnání, rekvalifikační kurzy (3 druhy rekvalifikací), přímou podporu pro klienty projektu a vyplácení příspěvků do mzdových nákladů zaměstnavatelům (pouze po dobu, kterou klienti stráví na školení nebo v rekvalifikačních kurzech).

Do projektu vstoupilo v Kraji Vysočina celkem 219 zaměstnanců a do školení (vstupní školení, pracovněprávní minimum, finanční gramotnost, poznej sám sebe a uplatnění na trhu práce) bylo zařazeno celkem 875 zaměstnanců – klientů projektu. Do rekvalifikačních kurzů bylo celkem zařazeno 123 klientů projektu.

Celkový rozpočet projektu byl čerpán ve výši 8 560 720,78 Kč.

Projekt „**Vzdělávejte se pro růst v kraji Vysočina**“ byl zahájen 1.5.2012. Cílem projektu je podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi. O finanční podporu mohou zaměstnavatelé a OSVČ žádat za předpokladu, že realizují svou činnost ve vybraných ekonomických činnostech s předpokladem růstu a potřebují proškolit své zaměstnance i sebe z důvodu firemního růstu.

K 31.12.2012 bylo schváleno 59 žádostí a do aktivit projektu vstoupilo 335 zaměstnanců. V roce 2012 byly na aktivity projektu čerpány finanční prostředky v celkové výši 1 403 957,80 Kč.

Projekt „**Vzdělávejte se pro růst - adaptabilita**“ je projekt, který Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spustilo 31. května 2011 a který v některých ohledech navazuje na již ukončený úspěšný „protikrizový“ projekt „Vzdělávejte se!“, ale zároveň však svým celkovým zaměřením reaguje na aktuální ekonomickou situaci v ČR. Proto

podpoří zaměstnavatele, kteří mají v současné době předpoklady svou firmu dále rozvíjet. Cílem je podpora těch odvětví české ekonomiky, která mají kladný potenciál růstu, tedy strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, pohostinství a gastronomie, terénní sociální služby a odpadové hospodářství.

Od začátku realizace projektu bylo podpořeno celkem 297 žádostí z toho v roce 2012 jich bylo 212.

VIII. Strategie realizace APZ pro rok 2013

V souladu s Normativní instrukcí č. 2/2013 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013“ se při využívání jednotlivých nástrojů APZ bude vycházet z jednotlivých ustanovení tohoto dokumentu, který tak bude určujícím nástrojem pro vývoj a směrování aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013.

Krajská pobočka úřadu práce v Jihlavě v závislosti na situaci na místně regionálním trhu práce a skladbě uchazečů a zájemců o zaměstnání bude odpovědně zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ tak, aby prostředky APZ byly vynakládány co nejefektivněji, aby se ke každému klientovi přistupovalo individuálně způsobem, kterým se při posouzení jeho stávající kompetence na trhu práce (kvalifikace, dovednosti, motivace, uplatnitelnost na trhu práce, ekonomická situace a ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti) využije jeho fyzický a morální potenciál a aby byly minimalizovány případy, kdy je nástroji APZ podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem.

Nástroje určené k využití na trhu práce v rámci APZ (včetně realizace těchto nástrojů v rámci národních individuálních projektů – VPP, SÚPM):

- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa

Nástroje APZ určené k uplatnění osob se zdravotním postižením:

- zřízené chráněné pracovní místo
- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa
- pracovní rehabilitace

Rekvalifikace:

- rekvalifikace
- zvolená rekvalifikace

a další nástroje a jejich obměny, které budou využívány v rámci projektů ESF:

- Národní individuální projekty (NIP)
- Regionální individuální projekty (RIP)
- Grantové projekty (GP)

Uvedenými nástroji bude Krajská pobočka úřadu práce v Jihlavě podporovat ty uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální charakteristiky sjednat zaměstnání jiným způsobem. Jedná se o

- uchazeče evidované na úřadu práce déle než 5 měsíců
- absolventy bez praxe
- mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let
- osoby nad 55 let věku
- osoby pečující o dítě do 10 let věku

a další uchazeče a zájemce o zaměstnání, u nichž se předpokládá dlouhodobé setrvání v evidenci úřadu práce.

IX. Přílohy

IX.1 Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů kraje k 31.12.2012

Havlíčkobrodsko:

Světlá nad Sázavou:

tento zemědělskoprůmyslový mikroregion se v roce 2012 vyznačoval nejvyšší mírou nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod. Míra nezaměstnanosti se zde stejně jako v roce v roce 2011 pohybovala nad průměrem okresu (v rozmezí 1,8 až 3,6 % nad průměrem okresu).

Vysoká nezaměstnanost byla způsobena uzavřením klíčového zaměstnavatele mikroregionu firmy Sklo Bohemia, a.s. v roce 2008. Tehdy dosahovala míra nezaměstnanosti výše kolem 20 %. V průběhu roku 2009 se začala díky částečné obnově provozu ve sklárnách snižovat, a tento trend se prostřednictvím firmy „Crystalite Bohemia, s.r.o." udržoval i v roce 2012, kdy se míra nezaměstnanosti začínala postupně přibližovat k okresnímu průměru i na méně než 2,0 %.

Jihlavsko:

Telč:

hlavním důvodem nezaměstnanosti v této převážně zemědělské a současně nejméně průmyslové oblasti jihlavského regionu, zaměřené v první řadě na turismus (Telč = významná památka Unesco), je trvalý nedostatek jakéhokoliv významnějšího průmyslu (a pokud zde nějaký byl nebo vznikl, během relativně krátké doby zanikl – malé strojírenské firmy, vzniklé z předlistopadového podniku Motorpal Jihlava, textilní průmysl, atd.), poměrně nízká aktivita místních podnikatelů, kteří zde nemají vhodné podmínky pro rozvoj svých podnikatelských záměrů, a v neposlední řadě nedostatečné dopravní spojení z této okrajové oblasti jihlavského okresu do míst, kde se vyskytují pracovní příležitosti. Telečsko patří z hlediska zaměstnanosti mezi trvale problémové a zřejmě i v budoucnu zde bude nezaměstnanost vždy o něco vyšší než v ostatních částech okresu Jihlava.

Mezi významnější zaměstnavatele mikroregionu patří „Kavex Granit Holding a.s." (tato firma má výrazně sezónní charakter, tzn., že v zimním období své zaměstnance propustí a opět je přijme až v době, kdy jarní počasí práci v lomech umožní), dále např. „Krahulík - MASOZÁVOD Krahulčí a.s." a další.

Pelhřimovsko:

Horní Cerekev:

jedná se o malý, zemědělskoprůmyslově orientovaný mikroregion okresu Pelhřimov bez kvalitní dopravní infrastruktury. Protože v oblasti není ani žádná průmyslová zóna a nefiguruje zde žádný opravdu významný zaměstnavatel, je velká část obyvatel tohoto regionu nucena za prací dojíždět – převážně do Pelhřimova a Jihlavy. Nemá sice příliš kvalitní silniční spojení, ale proti ostatním regionům okresu má velmi dobré spojení železniční (přímo v Horní Cerekvi se protínají tratě Horní Cerekev – Tábor a Jihlava – Veselí nad Lužnicí), kterého obyvatelé tohoto regionu při vyjížďce do zaměstnání masivně využívají.

Poměrně vysoká míra nezaměstnanosti v této oblasti má dvě hlavní příčiny. Za prvé jsou v evidenci úřadu práce uchazeči, kteří byli jejich zaměstnavateli z organizačních důvodů propuštěni z různých firem ke konci roku 2012, druhou příčinou je zimní evidence samostatně výdělečně činných osob, které ke konci roku přerušily své podnikatelské aktivity a které v tomto regionu představují nezanedbatelných více než 18 % všech evidovaných uchazečů tohoto mikroregionu.

Z významnějších zaměstnavatelů se v tomto regionu nachází pouze firmy s maximálně cca 50 zaměstnanci: „DRUPO, výrobní družstvo Horní Cerekev“, zabývající se textilní výrobou a zhruba s 45 zaměstnanci, dále „MontPrint, s.r.o. Horní Cerekev“, (kovovýroba, cca 50 zaměstnanců) a také a dva zemědělské podniky – „KLAS Horní Ves, s.r.o.“ a „Rozvodí, spol. s r. o. Černov“.

Třebíčsko:

Jaroměřice nad Rokytnou:

jedná se o zemědělskou oblast s poměrně příznivými výrobními podmínkami, kde míra nezaměstnanosti ke konci roku 2012 dosahovala výše téměř 20,0 %. Z místně významných zaměstnavatelů lze zmínit: „Dřevozpracující výrobní družstvo Jaroměřice nad Rokytnou“, které se zabývá výrobou nábytku a bytových interiérů, firma v současné době zaměstnává 146 pracovníků, a dále „Jaroměřická mlékárna, a.s., Jaroměřice nad Rokytnou“, která má více než 114 zaměstnanců (firma se sice mimo jiné od roku 2010 potýká s výrobními problémy, kdy nepřijala tehdejší prodejní ceny dodavatelů při odběru mléka, tím došlo k omezení nákupu mléka a ztrátě využití výrobních kapacit a firma byla nucena propouštět zaměstnance, přesto proti roku 2011 navýšila počet zaměstnanců o 7 pracovníků).

Nadprůměrná míra nezaměstnanosti v mikroregionu Jaroměřice nad Rokytnou je způsobena nevyhovující dopravní obslužností a nedostatečnou tvorbou volných pracovních míst (stagnující síť zaměstnavatelů, nově vznikají pouze menší z hlediska trhu práce nevýznamné subjekty).

Žďársko:

Velké Meziříčí:

tato převážně průmyslová oblast je dlouhodobě nejproblémovějším mikroregionem okresu Žďár nad Sázavou. V průběhu roku 2012 zde průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla výše 12,1 %, tedy 2,5 % nad průměr okresní míry nezaměstnanosti (9,6 %). Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu je elektrostrojírenská firma První brněnská strojírna Velká Bíteš, a. s., která má v současné době 754 zaměstnanců.

Bystřice nad Pernštejnem:

je druhým nejproblémovějším mikroregionem okresu Žďár nad Sázavou. Jeho průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla za rok 2012 hodnoty 11,8 %, tedy o 2,2 % nad průměr okresu. Hlavní příčinou je jeho geografická poloha – hornatý, v zimě místy zcela nedostupný terén, který firmám, které jsou na dopravě zcela závislé, neumožňuje ani podnikatelský rozvoj a ani vlastní chod firmy. I z tohoto důvodu se mikroregion trvale vyznačuje poměrně nízkou aktivitou místních podnikatelů, kteří nemají vhodné podmínky pro rozvoj svých podnikatelských činností. Zároveň o tuto oblast z hlediska podnikání není zájem ani ze strany podnikatelů z oblastí jiných. Proto se tento stav tak negativně projevuje na výši nezaměstnanosti a na nedostatku volných pracovních míst. Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu je společnost DIAMO, státní podnik, která zde zaměstnává 973 pracovníků.

IX.2 Příloha č. 2: Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ

nástroj APZ	Počet vtvořených míst	Počet umístěných uchazečů	Z toho OZP	Schválený rozpočet v tis. Kč	čerpání v %
národní APZ					
VPP	**566**	**553**	**62**	**42 524**	**67**
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	**8**	**17**	**1**	**500**	**60**
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	**433**	**431**	**24**	**20 046**	**57**
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	113	113		4 970	87
CHPM zřízená zaměstnavatelem	73	74	74	2 463	69
CHPM - SVČ osob se ZP					
CHPM, CHPD, CHPM SVČ – provoz	37	37	37	4 163	52
příspěvek na zapracování					
překlenovací příspěvek					
Rekvalifikace	**565**	**565**	**109**	**23 255**	**25**
poradenské činnosti					
pracovní rehabilitace	**2**	**2**	**2**		
celkem národní APZ	**1 797**	**1 792**	**309**	**97 921**	**56**
ESF - OP LZZ					
VPP NIP	329	300	37	43 833	44
SÚPM NIP	**169**	**169**	**14**	**12 101**	**8**
rekvalifikace NIP					
poradenské činnosti NIP					
pracovní rehabilitace NIP					
RIP OP LZZ	12	12		1 644	69
cílené programy OP LZZ					
grantové projekty ESF					
celkem ESF - OP LZZ	510	481	51	57 578	37
celkem nár. APZ + ESF	2 307	2 273	360	155 499	49

IX.3 Příloha č. 3: Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ

Veřejně prospěšné práce

- Mezi nejdůležitější hlediska, podle kterých byli tito uchazeči o zaměstnání umísťováni na VPP, patřily preferované skupiny podle Normativní instrukce 1/20121 a podle dalších rizikových faktorů: uchazeči se zdravotním postižením, s obtížným dojížděním, s opakovanou nebo dlouhodobou evidencí a přihlíželo se i k míře nezaměstnanosti v místě jejich bydliště.

- Největší skupinu umístěných na VPP tvořili uchazeči o zaměstnání, kteří byli dlouhodobě v evidenci úřadu práce (v rozmezí 5-12 měsíců). Šlo zejména o uchazeče o zaměstnání, kteří měli nevhodné dopravní spojení do zaměstnání nebo nemohli najít na trhu práce vhodné uplatnění například z důvodu praxe nebo věku.

- Veřejně prospěšné práce patří z hlediska využití KrP ÚP v Jihlavě mezi velmi úspěšné nástroje APZ. V roce 2012 tak bylo umístěno celkem 853 uchazečů (v roce minulém celkem 1 237 uchazečů), z toho 553 (v roce 2011 celkem 611) osob pomocí financování národní APZ, a 300 (v roce 2011 celkem 626) osob pomocí NIP ESF. Z celkového počtu 853 uchazečů o zaměstnání bylo 99 osob se ZP.

- Vyplaceno bylo celkem 47 779 tis. Kč, z toho 28 674 tis. Kč z národní APZ, 19 105 tis. Kč z NIP ESF.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

- Společensky účelná pracovní místa obsazoval úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem uchazeči o zaměstnání, kterým nebylo možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.
- Tento nástroj APZ byl v roce 2012 primárně určen především pro uchazeče, dlouhodobě evidované na úřadu práce, pro uchazeče nad 50 let věku, pro uchazeče do 24 let věku, pro absolventy škol, pro uchazeče, kteří pečují o dítě ve věku do 15 let apod.
- Jednalo se také o poměrně výhodný nástroj politiky zaměstnanosti, protože uchazeči, kteří na tato místa nastoupili, po uplynutí dotovaného pracovního poměru většinou (cca 87 %) zůstávali v pracovním poměru u tohoto zaměstnavatele.
- Na tento nástroj APZ bylo v roce 2012 umístěno celkem 600 uchazečů (v roce 2011 cca 458 osob), z toho 431 z národní APZ (2011 = 308) a 169 z NIP ESF (2011 = 150). Z celkového počtu 600 uchazečů o zaměstnání bylo 38 osob se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 12 455 tis. Kč, z toho 11 513 tis. Kč z národní APZ a 942 tis. Kč z NIP ESF.

Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

- Tato společensky účelná pracovní místa byla využívána pouze sporadicky, protože ze strany zaměstnavatelů o ně nebyl zájem.
- V rámci tohoto nástroje bylo v Kraji Vysočina umístěno pouze 17 uchazečů o zaměstnání (v roce 2011 cca 49 osob), z nichž jeden uchazeč byl osobou se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 300 tis. Kč z národní APZ.

Společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ

- Tímto typem společensky účelných pracovních míst obsazoval úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem uchazeči o zaměstnání, kterým nebylo možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem a kteří měli zájem o vlastní podnikatelskou činnost.
- Také se jednalo o výhodný nástroj politiky zaměstnanosti, protože uchazeči, kteří díky tomuto nástroji začali samostatně podnikat, se do evidence úřadu práce vraceli pouze sporadicky.
- Na tento nástroj APZ bylo v roce 2012 umístěno celkem 113 uchazečů (v roce 2011 cca 240 osob), z toho nebyla osoba se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 4 309 tis. Kč z národní APZ.

Chráněná pracovní místa

- Chráněná pracovní místa byla v roce 2012 vytvářena zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, který na základě daných podmínek odpovídající finanční částku schválil a vyplatil.
- Jedná se o lidsky velmi sofistikovaný nástroj APZ, protože je mnohdy jedinou šancí pro nezaměstnané osoby se zdravotním postižením jak uspět na trhu práce.
- V roce 2012 se jednalo o 113 úřadem práce dotovaných pracovních míst (v roce 2011 cca 336 pracovních míst), na která bylo vyplaceno celkem 3 863 tis. Kč.

Veřejná služba

- Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Jihlavě v roce 2012 zahájila spolupráci na organizaci a výkonu veřejné služby se 114 subjekty (organizacemi).
- Veřejnou službu jsme v roce 2012 zaměřily především na pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech **zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče.** V rámci těchto oblastí se nám podařilo aktivně zapojit do výkonu VS 2 396 uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina.

- Vykonávané pracovní činnosti: úklidové práce, úklid odpadu, péče o zeleň a životní prostředí, údržba sportovišť, řemeslné činnosti (natírání, opravy, správa objektů aj.), pomocné práce ve stravování, pomocné práce v kulturních institucích, pomocné práce při sportovních akcích, pomocné administrativní práce, pomocné práce – školství a sociální služby.
- Následně, po výkonu VS, bylo naším cílem umístit vykonavatele VS na veřejně prospěšné práce, které plynule navazovaly na výkon VS. Takto bylo umístěno 86 uchazečů o zaměstnání.