



Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014

**Úřad práce České republiky,
Krajská pobočka v Jihlavě**



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	15
II. Nezaměstnanost	18
II.1 Vývoj nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2013	18
II.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji	20
II.3 Problémové skupiny na trhu práce kraje.....	21
II.3.1 Absolventi škol a mladiství	21
II.3.2 Osoby se ZP	25
II.3.3 Situace dalších problémových skupin na TP.....	27
III. Cizinci na trhu práce kraje	30
IV. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2014	31
IV.1 Předpokládaný vývoj trhu práce v Kraji Vysočina	31
IV.2 Vývoj nezaměstnanosti	33
V. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013	33
V.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2013.	33
V.1.1 SÚPM	34
V.1.2 Veřejně prospěšné práce	35
V.1.3 Ostatní nástroje APZ.....	35
V.2 Rekvalifikace a poradenství.....	36
V.3 Projekty ESF	39
VI. Strategie realizace APZ pro rok 2014	48
VII. Přílohy	50
VII.1 Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2013	50
VII.2 Příloha č. 2: Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů.....	54
VII.3 Příloha č. 3: Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ.....	55



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.

V současné době o ní stále platí, že přestože se neumísťuje na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, patří trvale mezi dynamicky se rozvíjející regiony.

Tradičními průmyslovými odvětvími na Vysočině byly vždy kamenoprůmysl a textilní a dřevozpracující průmysl, dnes k nim můžeme přiřadit ještě i průmysl strojírenský a potravinářský. Protože Vysočina jako taková je poměrně chudá na přírodní zdroje, nejsou její těžební průmysl a zpracování surovin nijak významné. Výjimku tvoří těžba stavebního kamene, cihlářské hlíny a na Žďársku uranové rudy (původně se předpokládalo, že tato 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 i dnes).

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. Rozhodujícími zaměstnavateli v Kraji Vysočina jsou tak firmy, které jsou v této oblasti vysoce aktivní, to znamená Bosch Diesel, s.r.o., Automotive Lighting, s.r.o., Motorpal, a.s. Jihlava, 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, které jsou na tyto firmy svojí činností navázány.

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, p.o.
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	1 000 - 1 499
v roce 2013	1 000 - 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku téměř nedocházelo ke změně stavu zaměstnanců (nárůst o 4 osoby). Očekává se stabilní situace.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Futaba Czech, s.r.o.
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	výroba karosérií motorových vozidel
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	500 - 999
v roce 2013	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko, Belgie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku docházelo ke snižování stavu zaměstnanců (pokles o 109). Očekává se nárůst zaměstnanců o 200 osob.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	500 - 999
v roce 2013	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku docházelo k mírnému snižování stavu zaměstnanců (pokles o 10). Očekává se stabilní situace.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	PLEAS a.s.
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	výroba a prodej prádla a pletených textilních výrobků
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	500 - 999
v roce 2013	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku nedocházelo ke změně stavu zaměstnanců (pokles o 1 pracovníka). Firma je stabilizovaná.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o.
sídlo:	Světlá nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	sklářství
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	500 - 999
v roce 2013	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nárůst zaměstnanců o 45.

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 2012	4 000 - 4 999
v roce 2013	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 dalším 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 2012 v roce 2013	1 000 - 1 499 1 500 - 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Itálie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Druhý největší zaměstnavatel v okrese Jihlava oproti roku 2012 navýšil v roce 2013 počty svých zaměstnanců, a to díky růstu počtu zakázek a výstavby nové haly.

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 2012 v roce 2013	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 počtu zakázek došlo ve firmě v roce 2013 k mírnému snížení počtů zaměstnanců. Společnost nepředpokládá výrazné propouštění zaměstnanců.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	NEMOCNICE JIHLAVA, p.o.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Poskytování ústavní zdravotní péče.
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2012 v roce 2013	1 000 - 1 499 1 000 - 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Jihlava, oproti roku 2012 je vidět mírné zvýšení počtu zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Kostecké uzeniny, a.s.
sídlo:	Kostelec
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba masných výrobků a výrobků z kuřecího masa
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2012 v roce 2013	500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Oproti roku 2012 je vidět mírné snížení počtu zaměstnanců. Společnost je stabilní, nepředpokládá propouštění.



Okres Pelhřimov

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Agrostroj Pelhřimov a.s.
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Strojírenský podnik, výrobce zemědělských strojů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	1 500 - 1 999
v roce 2013	1 500 - 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Firma v současné době staví novou halu a předpokládá, že v polovině roku 2014 bude přijímat cca 400 nových zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Dřevozpracující družstvo
sídlo:	Lukavec
předmět činnosti (podrobněji):	Dřevozpracující
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	500 - 999
v roce 2013	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější zaměstnavatel regionu Pacov, působící v dřevozpracujícím průmyslu.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	RIMOWA CZ, spol. s r.o.
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba kožené galanterie – např.kufrů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	250 - 499
v roce 2013	250 - 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Spolková republika Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jde o velmi stabilní firmu (v roce 2012 otevřela novou výrobní halu), u které trvale roste počet 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 2012	1 000 - 1 499
v roce 2013	1 000 - 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost disponuje stabilním počtem zaměstnanců. Oproti minulému roku došlo k mírnému nárůstu v počtu zaměstnanců.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Třebíč, p.o.
sídlo:	Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	500 - 999
v roce 2013	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu minulého roku došlo z ekonomických důvodů ke snížení počtu zdravotnického personálu.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	MANN+HUMMEL (CZ) s. r. o.
sídlo:	Nová Ves, okres 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 2012	500 - 999
v roce 2013	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<p>Situace ve firmě je stabilizovaná. Mírný úbytek zaměstnanců souvisí s běžnou fluktuací ve firmě.</p> <p>Servisní firma MANN+HUMMEL Service s.r.o. se stále rozšiřuje; oproti minulému roku navýšila počet svých zaměstnanců o 32 na současných 145 zaměstnanců.</p> <p>Dohromady tak zaměstnávají více než tisíc zaměstnanců.</p>



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	FRAENKISCHE CZ s. r. o.
sídlo:	Okříšky
předmět činnosti (podrobněji):	Vývoj, výroba a prodej plastových trubek, inspekčních šachet a systémových komponentů z umělých hmot a kovů jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl.
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	250 - 499
v roce 2013	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jedná se o stabilní firmu. V loňském roce došlo k opětovnému nárůstu počtu zaměstnanců rozšířením výroby (na začátku roku 2013 byla otevřena nová hala).

Okres Žďár nad Sázavou

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ŽDAS, a.s.
sídlo:	Strojírenská 6, 591 71 Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	2 500 - 2 999
v roce 2013	2 000 - 2 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Meziroční pokles zaměstnanosti o 34 zaměstnanců.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	DIAMO, státní podnik, odštěpný závod GEAM
sídlo: pracoviště:	Máchova 201, 471 27 Stráž pod Ralskem, 592 51 Dolní Rožínka
předmět činnosti (podrobněji):	Těžba a úprava rud
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2012 v roce 2013	500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Meziroční pokles zaměstnanosti o 50 zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Nové Město na Moravě, p. o.
sídlo:	Nové Město na Moravě, Žďárská 610
předmět činnosti (podrobněji):	Organizace poskytuje zdravotní péči, v níž je zahrnuta ambulantní a lůžková základní a specializovaná diagnostická a léčebná péče, nezbytná preventivní péče, lékárenská činnost, dopravní zdravotní služba
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2012 v roce 2013	500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Meziroční pokles zaměstnanosti o 15 zaměstnanců.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ROTTER, s.r.o.
sídlo:	Vír č. 1, 592 66, Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba ložisek, ozubených kol, převodů a hnacích prvků, výroba ostatních textilií, pryžových a plastových výrobků
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2012 v roce 2013	100 - 199 0
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Na konci roku 2012 stav zaměstnanců 111 (firma všechny zaměstnance propustila v dubnu roku 2013 – celkem se jednalo o zbylých 92 zaměstnanců)

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Wera Werk s.r.o.
sídlo:	Nádražní 1403, Bystřice nad Pernštejnem, 593 01
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba nástrojů a náradí, obrábění, výroba zámků a kování
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2012 v roce 2013	250 - 499 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Meziroční nárůst zaměstnanosti o 47 zaměstnanců.



I.3 1.3 Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa).

Na rozdíl od roku 2012, který byl z hlediska nabídky volných pracovních míst ve znamení pokračování výrazného poklesu jejich počtu z roku 2011, došlo naopak v roce 2013 k růstu jejich počtů. V jednotlivých okresech Kraje Vysočina bylo každý měsíc hlášeno v průměru měsíčně 204 nových volných pracovních míst (v roce 2011 průměrně 238 VPM a v roce 2012 196 VPM), to znamená, že v Kraji Vysočina bylo každý měsíc nabízeno v průměru celkem 1 022 nových volných pracovních míst (v roce 2011 průměrně 1 191 VPM měsíčně a v roce 2012 cca 978 VPM), proti loňskému roku se tedy trend poklesu jejich nabídky obrátil směrem k růstu a přestože úrovně roku 2011 ještě nedosáhl, znamená jeho obrát posun ke zlepšení situace v celém Kraji Vysočina. Tuto situaci dokládá také skutečnost, že na rozdíl od začátku roku 2013, kdy v našem kraji připadlo na 1 volné pracovní místo 40,6 uchazeče o zaměstnání, ke konci tohoto roku se tento počet snížil na 23,5 uchazeče o zaměstnání.

V jednotlivých okresech Kraje Vysočina převažoval zájem o tyto profese:

Havlíčkův Brod:

Nabídka počtu volných pracovních míst vzrostla v okrese Havlíčkův Brod v průběhu roku 2013 z lednových 49 na 207 na konci prosince 2013.

- největší zájem o profese: kvalifikovaní kovodělníci, pracovníci ostrahy, řidiči, číšníci, kuchaři a obchodní zástupci
- nejmenší zájem o: administrativní pracovníky
- nejhorší nabídka pro: tradičně OZP a absolventy škol (většina zaměstnavatelů požaduje alespoň minimální praxi)

Jihlava:

Díky výraznému zvýšení nabídky volných pracovních míst v okrese v posledních třech měsících roku 2013 se situace v této oblasti proti roku 2012 zlepšila zhruba o 20 %.

- největší zájem o profese: trvale 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: trvale 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 15 let věku



Pelhřimov:

Nabídka volných pracovních míst v okrese se celoročně stabilně pohybovala v rozmezí 150 – 190 nabídek měsíčně.

- největší zájem o profese: kvalifikovaní strojírenští dělníci, strojírenský technik, řidiči, kuchaři – číšníci, obchodní zástupci, pojišťovací poradci
- nejmenší zájem: trvalo o pomocné a nekvalifikované pracovníky
- nejhorší nabídka pro: absolventy škol bez jakékoliv praxe

Třebíč:

Nabídka volných pracovních míst zde v roce 2013 proti minulému roku narostla zhruba o 33 % (proti roku 2012, kdy měsíčně bylo nabízeno v průměru 163 VPM stoupla měsíční nabídka na 217 VPM).

- největší zájem o profese: obchodní zástupce, profese ve strojírenství (zámečnický, svářeč, strojírenský technik/projektant, obsluha CNC strojů), číšník/servírka, pracovník ostrahy a specializovaní pracovníci ve stavebnictví (stavební technik, zedník, stavební dělník, elektrikář, elektromontér)
- nejmenší zájem o profese: švadlena-šička, obuvník, svrškař, automechanik, řidič mezinárodní kamionové dopravy
- nejhorší nabídka pro: nekvalifikované pracovníky bez nebo se základním vzděláním, pro ženy s malými dětmi, pro osoby ve věku nad 50 let a pro absolventy a mladistvé bez praxe.

Žďár nad Sázavou:

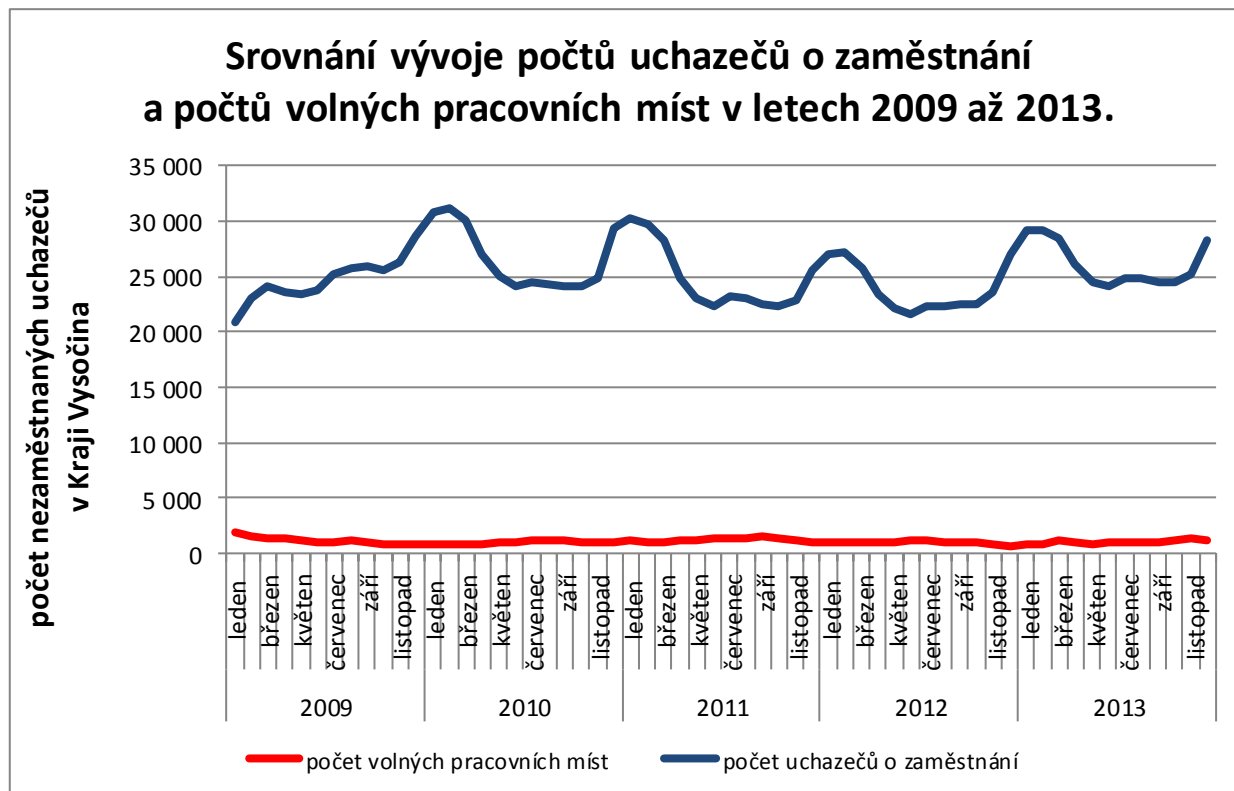
V roce 2012 trend nabídky VPM v tomto okrese prakticky stagnoval, v roce 2013 však došlo zvýšením nabídky VPM (měsíčně v průměru o 6,9 %) k jeho mírnému nárůstu.

- největší zájem o profese: číšníci, servírky a kuchaři, obchodní zástupci, řidiči nákladní dopravy, pracovníci ostrahy a strážníci, strojírenští odborní pracovníci, technici, projektanti a konstruktéři, skladníci a odborní pracovníci v oblasti sociální péče
- nejmenší zájem o: převážně nekvalifikované pracovníky, uklízeče, cukráře, čalouníky, kadeřnice, řezníky a uzenáře, lektory a učitele, administrativní pracovníky ve službách a techniky v zemědělství
- nejhorší nabídka pro: trvale pro osoby se zdravotním postižením, absolventy škol a pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče bez kvalifikace.

Obecně se tedy dá říci, že přestože se zvláště v druhé polovině roku 2013 situace ve vytváření nových volných pracovních míst proti roku 2012 zlepšila, v nabídkách jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce v našem kraji byl v roce 2013 k nabízení uchazečům o zaměstnání volných pracovních míst obecně

nedostatek, a z nich bylo zvláště minimum volných pracovních míst pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, hlavně pro mladistvé, absolventy škol, uchazeče nad 50 let věku a osoby zdravotně znevýhodněné. Nedostatek pracovních míst byl obecně i pro matky s malými dětmi, kterým by vyhovoval pracovní poměr na zkrácenou pracovní dobu.

Graf 1 – Trend pohybu volných pracovních míst v letech 2009 až 2013





II. Nezaměstnanost

II.1 Vývoj nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2013.

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2013:

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. Tento trend pokračoval i v roce 2013, kdy v únoru výše podílu nezaměstnaných osob opět překročila úroveň výše nezaměstnanosti z roku 2011. Průměrná roční výše podílu nezaměstnaných osob dosáhla hodnoty 7,4 % a byla o 0,7 % vyšší, než v roce 2012.

Hlavní příčinou tohoto nepříznivého vývoje v roce 2013 byla stagnující ekonomika a její průběžné jevy na trhu práce: obecná nejistota na regionálním trhu práce, propouštění v soukromých i státních firmách, rušení stávajících pracovních míst, nevytváření dostatečného počtu nových volných pracovních míst apod.. Důsledkem pak byla negativní reakce hlavně malého a středního podnikatelského prostředí na zaměstnanost a výsledkem byl další propad zaměstnanosti a s ním spojený další postupný nárůst počtů uchazečů o zaměstnání.

Dílčí důsledky:

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

Z roku 2012 pozastavený vzestup firem z automobilového průmyslu se začal v Kraji Vysočina pomalu rozbíhat více méně až ve druhé polovině roku 2013, to znamená, že postupné ožívání hladiny zaměstnanosti a s ním spojené vytváření jak krátkodobých, tak i trvalých volných pracovních míst v těchto firmách ještě dlouho nedosáhne předkrizové úrovně z první poloviny roku 2008.

Zaměstnavatelé a drobní podnikatelé i v roce 2013 ve vyšší míře pravidelně využívají 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 podobně jako v předešlých letech, tak i v průběhu roku 2013 počty nabízených volných pracovních míst v celém kraji Vysočina přesahovaly čtyřmístnou hranici pouze sporadicky, trvá i nadále.

Vzhledem k tomu, že v Kraji Vysočina jsou rozhodující zaměstnavatelé v převážné míře zaměřeni na strojírenský, resp. automobilový průmysl, byl tento kraj stejně jako před třemi roky zasažen pokračující hospodářskou krizí poměrně výrazně. K pokrizovému oživení a větší stabilizaci firem došlo vlastně až ve druhé polovině



roku 2013, firmy, hlavně 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.

Další problém nastavila probíhající krize ve stavebnictví, což se projevilo nejen masivnějším snižováním stavu pracovníků v jednotlivých firmách, ale například i intenzivnějším využíváním sezónních prací v tomto oboru, tzn. využívání pracovních poměrů na dobu určitou.

Tab. 1 - Přehled nezaměstnanosti v Kraji Vysočina k 31.12.2013:

	kraj Vysočina		
	prosinec 12	listopad 13	prosinec 13
podíl nezaměstnaných osob	10,2 %	7,1 %	8,1 %
uchazečů celkem	26 963	25 240	28 304
dosažitelní uchazeči	26 689	24 568	27 751
ženy	13 260	13 286	13 799
absolventi škol	2 308	2 383	2 431
osoby se ZP	3 683	3 619	3 749
volná pracovní místa	664	1 276	1 203
počet uchazečů na 1 VPM	40,6	19,8	23,5

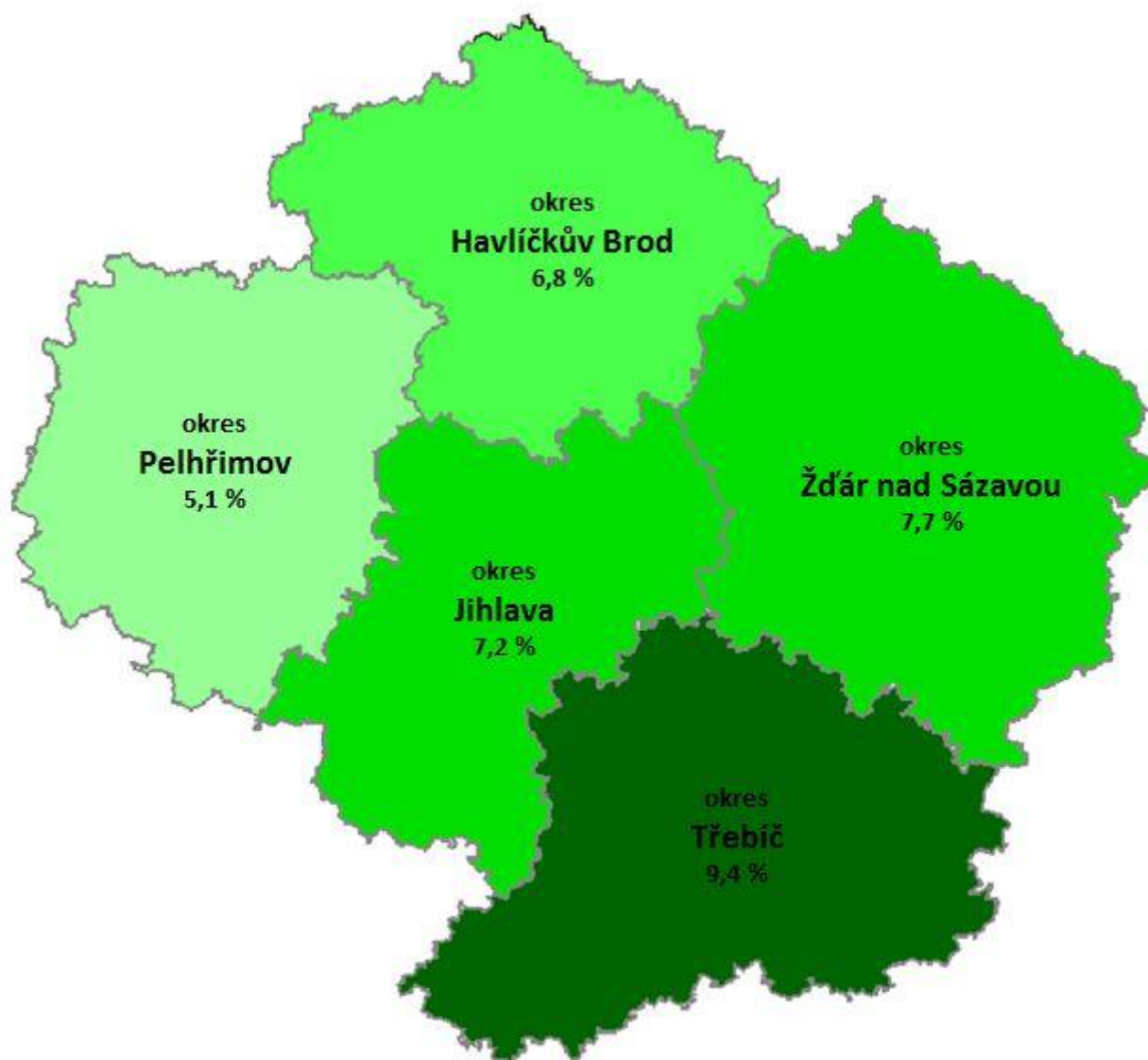
Tab. 2 - Průměrná PNO v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 1213:

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

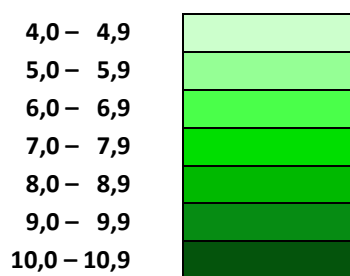
Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina kolísal v průběhu roku 2013 od nejnižších 6,8 % v červnu až po kulminujících 8,3 % na začátku roku 2013. V průměru byla o 0,7 % vyšší než v roce 2012.

II.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji.

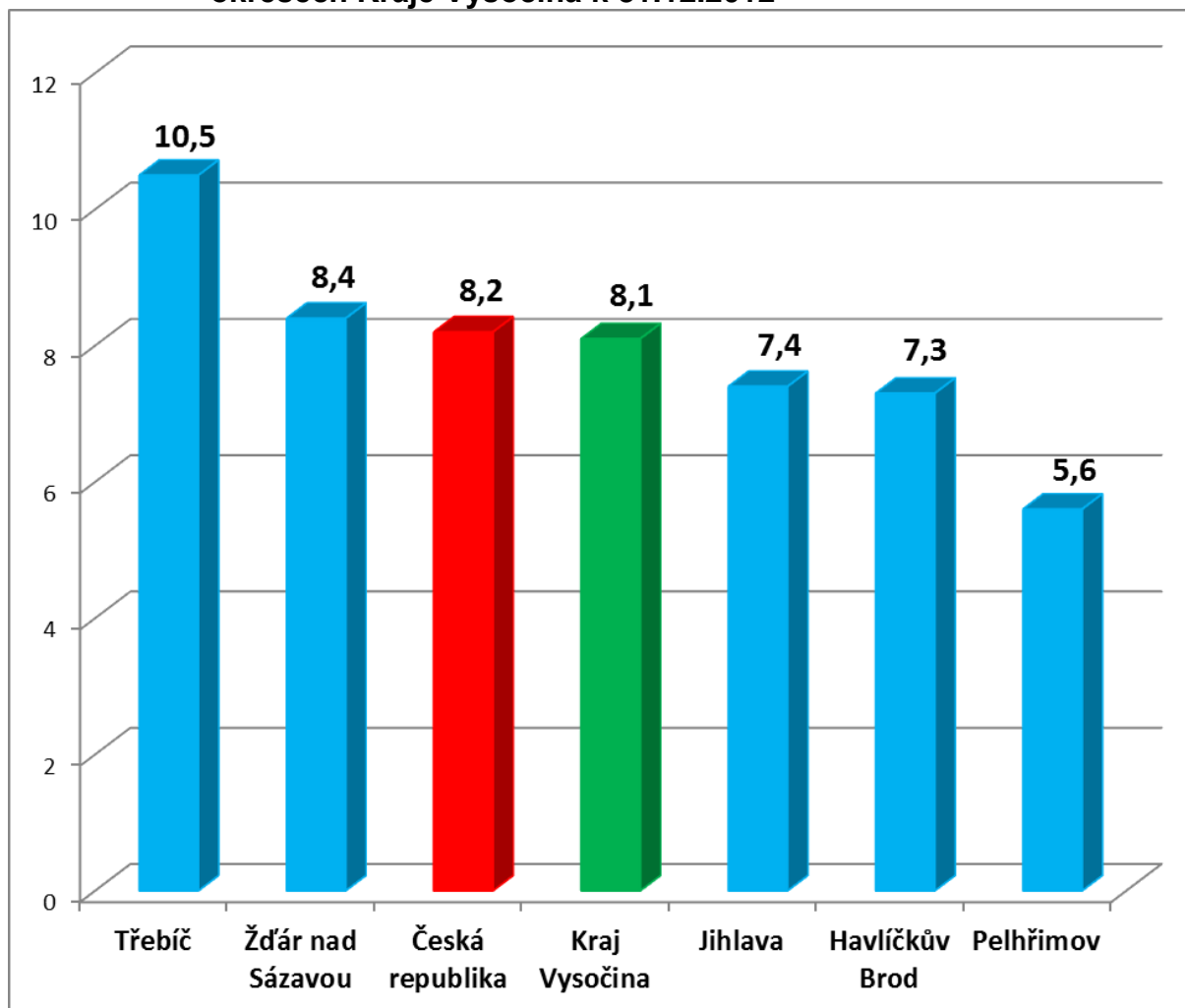
2.2.1 Mapa průměrného podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 2013



PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH OSOB V %



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

Absolventi škol jsou znevýhodněni především nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem pracovních zkušeností. Při hledání pracovního místa



však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi a větší profesní flexibilitou. Absolventi škol jako takoví mají problémy s uplatněním se na trhu práce zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace postupně změní. Jejich nezaměstnanost je poté rozložena podle obvyklého schématu – nejnižší nezaměstnanost vykazují vysokoškoláci a dále lidé s maturitním vysvědčením, vyšší úroveň nezaměstnanosti je zřetelně patrná u vyučenců a nejvyšší u osob, které mají buď základní nebo žádné vzdělání. Tato poslední kategorie osob má navíc problémy s uplatněním se na trhu práce po celé své ekonomicky aktivní období.

Klíčové problémy se zaměstnatelností absolventů škol a mladistvých jsou dlouhodobě známé a stále se opakující:

- 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 a následným znalostem po absolvování studia
- z hlediska vrozených vloh nevhodná volba studijního nebo učebního oboru (přání rodičů, touha „pracovat v kanceláři,...apod.)
- chybějící pracovní zkušenosti
- poměrně častá 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 vůbec 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 pracovní místa pro jednoduché dělnické a také málo atraktivní administrativní práce nebo i dnes sice stále více zaměstnavateli 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 automaticky vyřazovala a 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, ovládnání PC a nových technologických zařízení
- větší profesní flexibilita a adaptabilita
- nižší mzdové požadavky akceptující možnost náhrady získávání podpory profesního růstu
- větší ochota učit se novým znalostem a tyto znalosti dále implementovat do výrobního procesu

Specifickou skupinou nezaměstnaných uchazečů jsou tzv. mladiství, tedy uchazeči o zaměstnání do 18 let věku bez základního vzdělání a se základním vzděláním (např. mladiství, kteří nedokončili nebo předčasně opustili 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 zákonné nebo 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.

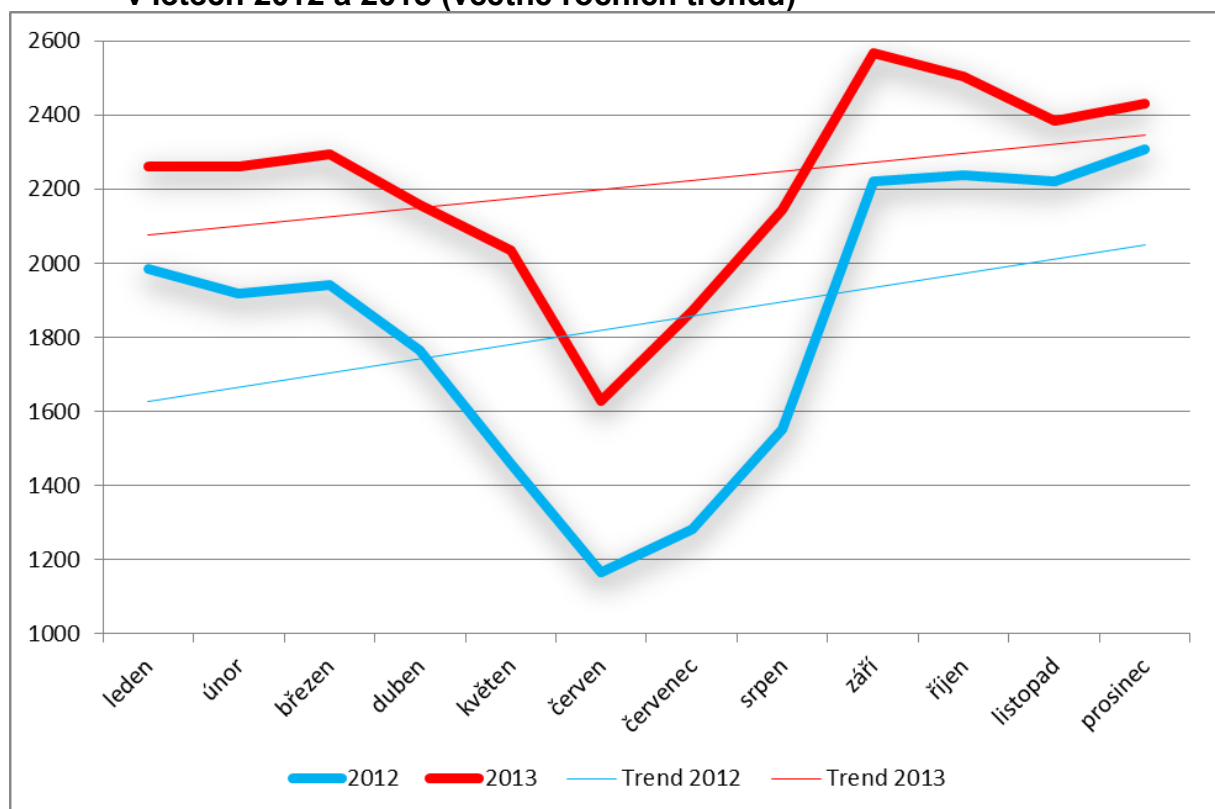
Naopak problémy s umísťováním na trhu práce mají v současné době profese v některých službách: kosmetičky, kadeřnice, dále některé stavební profese, automechanici, truhláři a absolventi různých zemědělských oborů a profesí, ze středních škol zejména absolventi integrovaných středních škol v oborech management,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

Konec roku 2013 ve svém průběhu naznačil, že situace absolventů škol na trhu práce se po propadu v letech 2008 až prvních třech čtvrtletích roku 2013 začíná opět pomalu zlepšovat. Zásahu na této situaci nemá pouze pozitivní hospodářský a ekonomický vývoj v naší republice, ale i zvýšená aktivita úřadu práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně projektová činnost v oblasti zvyšování zaměstnanosti absolventů škol.

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 („První zaměstnání“, „Praxe pro mladé do 30 let“), které jim umožní získání první pracovní příležitosti a první praktické zkušenosti
- současně mohou po splnění požadovaných kritérií využívat další individuální regionální projekty a absolvovat nabízené rekvalifikační kurzy a dotovaná pracovní místa
- nabídka poradenských služeb v rámci „IPS“ a zdarma využívání veřejně přístupných PC a další

Graf 3 - Srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v letech 2012 a 2013 (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 zaměstnatelnosti 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

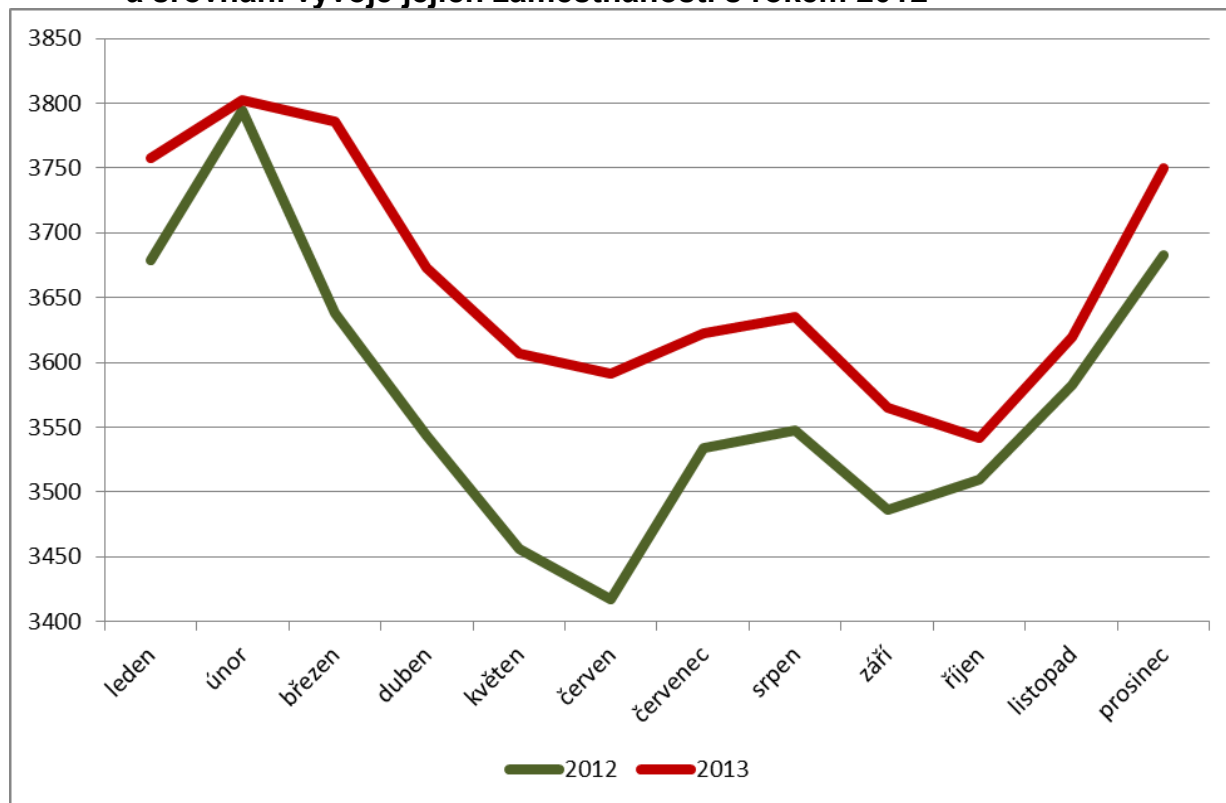
Převážně z těchto důvodů je proto nabídka volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů minimální a trvale nedostatečná jak z hlediska jejich struktury, tak z hlediska počtu těchto úzce specializovaných míst. A přestože řada zaměstnavatelů má velké potíže s hledáním nových zaměstnanců a s obsazováním 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 2013 poněkud odlišněji. Proti roku 2012, kdy byl průměrný počet uchazečů této kategorie 3 573 osob měsíčně, se jejich průměrný počet v roce 2013 zvýšil o 89 osob na 3 662 uchazečů se ZP měsíčně, to znamená 14,0 % z celkového průměrného počtu uchazečů, evidovaných celkem na kontaktních pracovištích Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě (proti roku 2012 nárůst o 0,9 %). Příčinou pokračujícího nárůstu počtů této kategorie uchazečů o zaměstnání jsou nejen legislativní změny a prováděcí vyhlášky v této oblasti zdravotnictví, ale i nedostatek vhodných a odpovídajících volných pracovních míst v roce 2013.

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, který nastal v době od listopadu 2008, vydržel až do roku 2011, kdy došlo ke zvratu a kdy počet osob se ZP, vedených na úřadu práce v Kraji Vysočina, klesl na úroveň průměrné výše roku 2009, přičemž tento trend se udržel i v roce 2012. Naopak v roce 2013 opět došlo ke zvýšení jejich počtů, i když již ne tak dramatickému.

Přesto právě u této kategorie uchazečů o zaměstnání je evidentní, že problematika jejich zaměstnatelnosti 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 2013 a srovnání vývoje jejich zaměstnanosti s rokem 2012



Pomoc ze strany úřadů práce:

- na některých kontaktních pracovištích úřadu práce pracují 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 střediscích pro volbu povolání (IPS)“ se pro tyto osoby trvale nabízí možnost využití veřejně přístupných PC a poradenství pro hledání zaměstnání
- jednotlivá kontaktní pracoviště dále nabízejí a poskytují rekvalifikace nebo pracovní rehabilitace a umožňují těmto uchazečům o zaměstnání využít některé z projektů



ESF. Například v rámci RIP se mohou aktivně účastnit projektů „Prevence-změna včas!“, „Třetí kariéra“, „První zaměstnání“, „Jde to i s dětmi“, „Cesta přes bariéry“ a „Praxe pro mladé do 30 let“

- v rámci pracovní rehabilitace byl zorganizován projekt „PREGNET“, který měl za cíl jak co nejlépe využít disponibilní pracovní potenciál jednotlivých osob se ZP a podpořit jejich integraci na trhu práce
- 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 umísťují v profesích:

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

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

II.3.3 Situace dalších problémových skupin na TP

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad pět měsíců):

Mezi rizikové faktory, které dnes zásadním způsobem ovlivňují dlouhodobou nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání, patří tyto základní faktory, které jsou často překážkou pro uplatnění se jedince na trhu práce. Patří sem:



- fyzické osoby do 20 let věku, tzn. nízký věk uchazečů
- absolventi škol a mladiství, tedy nedostatek nebo absence praxe
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, zde překážky související s těhotenstvím a mateřstvím
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, jedná se o překážky související s péčí o dítě
- fyzické osoby starší 50 let věku, zde je překážkou vyšší věk uchazeče o zaměstnání
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, jako hlavní překážka je zde nedůvěra zaměstnavatele v daného potenciálního pracovníka z hlediska jeho minulosti
- osoby se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním omezením, překážkou v práci je zde určitý zdravotní handicap, který omezuje uplatnění se na trhu práce
- osoby se žádným nebo se základním vzděláním - absence jakékoliv kvalifikace

K 31.12 2013 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě celkem 16 510 (z toho 9 107 žen) uchazečů o zaměstnání (v roce 2012 se jednalo o celkem 13 243 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 58,3 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2012 cca 49,1 % uchazečů).

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

Musíme konstatovat, že jejich podíl z celkového počtu uchazečů se proti roku 2012 přes veškerou snahu úřadu práce enormně zvýšil (nárůst o cca 9,2 % znamená absolutní nárůst o 3 267 uchazečů o zaměstnání).

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let:

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31.12.2013 celkem 7 817 (z toho 3 465 žen) převážně dlouhodobě nezaměstnaných osob, to znamená podíl 28,1 % (v roce 2012 cca 25,1 %) 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 poměrně výraznému nárůstu podílu této kategorie uchazečů o zaměstnání o 3,0 %, v absolutních číslech to znamená nárůst o 1 052 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 2013 evidováno celkem 2 390 osob, to znamená 8,4 % uchazečů (v roce 2012 cca 2 212 osob, tedy 8,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání), pečujících o děti do 15 let věku, převážně žen (z celkového počtu 2 390 osob bylo 102 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.

Situace problémových skupin na trhu práce v Kraji Vysočina – resumé:

V roce 2013 došlo u těchto z hlediska trhu práce problémových skupin k dalšímu zhoršení jejich situace a kromě skupiny „osob pečujících o děti do 15 let“, kde se situace změnila více méně pouze kosmeticky, se jejich počty viditelně zvýšily. Zřejmým důvodem této situace byl hospodářský vývoj v naší republice, který zaměstnavatelům nepřál při tvorbě nových pracovních míst. Nedostatek těchto nových pracovních míst měl tak za následek prodloužení délky nezaměstnanosti, snížený zájem o absolventy škol a další zhoršení již tak špatné zaměstnatelnosti uchazečů na 50 let věku a osob se zdravotním postižením.

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) Krajská pobočka úřadu práce v Kraji Vysočina maximálně využívala všechny dosažitelné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Po sepsání individuálního akčního plánu se snažila skloubit požadavky uchazečů s možnostmi toho kterého kontaktního pracoviště úřadu práce od nabídek vhodných rekvalifikačních kurzů, přes integrovaný systém typových pozic, umístění na společensky účelná pracovní místa nebo veřejně prospěšné práce až po umístění v některém z vhodných projektů Evropského sociálního fondu.



V roce 2013 úřad práce organizoval pro tyto uchazeče nejvíce tzv. zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření, kde byl největší zájem o kurzy strážného, ovládání vysokozdvížného vozíku, sanitáře a další. V regionálních individuálních projektů bylo nabízeno a uchazeči využíváno celkem 7 projektů nejrůznějšího zaměření a pro nejrůznější kategorie uchazečů o zaměstnání, a dále cca 6 grantových projektů, které byly nabízeny různými vzdělavateli.

V rámci Národního individuálního projektu bylo zorganizováno a zahájeno celkem 53 profesně různých rekvalifikací, a zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy řidičské dovednosti a způsobilosti, svářeční (jak klasické, tak speciální), obsluha PC pro začátečníky i pokročilé, dále pracovník v sociálních službách, příprava teplých pokrmů a také rekvalifikační kurzy ekonomického a administrativního zaměření.

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 (včetně těch, kteří se přelévají z režimu „pracovního povolení“ do režimu „informační karty“), 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, zemědělstí dělníci, pomocní a manipulační dělníci, svářeči (EU) a další
- **Jihlava:** stavební dělníci, zedníci, řidiči nákladní a osobní hromadné přepravy, švadleny, šičky, uklízeči
- **Pelhřimov:** strojní inženýři, řídicí pracovníci ve strojírenské výrobě, technici, Pomocní dělníci
- **Třebíč:** lékaři a zdravotnický personál, zubař, obchodní zástupce
- **Žďár nad Sázavou:** pomocní pracovníci ve službách a ve výrobě

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

- **Havlíčkův Brod:** pracovníci ve strojírenství, stavební dělníci, pomocní dělníci
- **Jihlava:** pracovníci a pomocní pracovníci ve strojírenství a příbuzných oborech, řidiči v dopravě, zemědělstí pracovníci a pracovníci pro ostatní pomocné a



úklidové práce

- **Pelhřimov:** technické, odborné dělnické a pomocné práce ve strojírenství
- **Třebíč:** odborné a pomocné práce ve stavebnictví, strojírenství, obuvnictví, zdravotnictví, lékař, zoolog/biolog
- **Žďár nad Sázavou:** pomocné dělnické profese

Současný trend v cizinecké politice v kraji Vysočina, nastartovaný v poslední čtvrtině roku 2008 a pokračující až do roku 2013 znamená trvalé omezení 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 2013 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.

Tab. 3 - Srovnání počtů cizinců v letech 2012 a 2013 v Kraji Vysočina:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	zelené karty
rok 2012	3 893	3 538	351	4
rok 2013 - kraj	4 384	4 189	192	3
meziroční změna v počtech	491	651	-159	-1
meziroční změna v %	12,6 %	18,4 %	- 45,3 %	-25,0 %

IV. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2014

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

Některé trendy, které v průběhu roku 2013 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 2013 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 přežily 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 průběhu celého roku 2013.

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 téměř celý rok eliminovat. Situace se poněkud zlepšila v posledním čtvrtletí 2013, kdy se zintenzivnilo využití aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých projektů v rámci RIP a NIP.

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 2014 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 1,5 až 1,7 %. V samotném průběhu roku ale předpokládáme, že k výraznějšímu zlepšení našeho národního hospodářství obecně (i v závislosti na vývoji ekonomik okolních států a EU jako celku) zatím ještě nedojde, a to znamená i minimálně stagnaci současné výše nezaměstnanosti. Hlavním atributem tohoto nepříliš optimistického výhledu bude z hlediska vývoje nezaměstnanosti příliš pomalá nebo téměř žádná tvorba nových pracovních míst hlavně ve stavebnictví, strojírenství, službách a ve státní správě, což přidrží výši podílu osob v roční vývojové křivce lehce pod úroveň roku 2013.

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	PNO v %	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	PNO v %
30.06.2014	25 500	24 900	7,2	24 500	24 000	6,9
31.12.2014	28 500	27 800	8,1	27 500	26 900	7,8

V. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013

V.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2013.

Při poskytování příspěvku se při využívání jednotlivých nástrojů APZ vycházelo z „**Normativní instrukce č. 2/2013 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013**“ a v návaznosti na „**Směrnici generálního ředitele č. 5/2013**“, 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 a 30 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, je z hlediska



úřadu práce jejich jedinou možností umožnit jim přístup k dalšímu vzdělávání pomocí rekvalifikací nebo podporou jejich zaměstnání pomocí prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

Stanovování výši 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 5/2013 „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).

V.1.1 SÚPM (společensky účelná pracovní místa – vyhrazená, zřízená, zahájení SVČ):

V roce 2013 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 2013 celkem 217 nových podnikatelů.

V.1.2 Veřejně prospěšné práce:

Mezi nejdůležitější hlediska, podle kterých jsou umísťováni uchazeči o zaměstnání na VPP, patřily preferované skupiny podle Normativní instrukce 2/2013 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.

V.1.3 Ostatní nástroje APZ:

Realizace ostatních nástrojů APZ byla v roce 2013 využívána v menší míře s ohledem na specifičnost jejich zaměření. Jednalo se například o pracovní rehabilitaci, která byla v rámci Kraje Vysočina poskytnuta ve čtrnácti případech.



V.2 Rekvalifikace a poradenství.

V roce 2013 v rámci APZ, NIP, RIP a grantových projektů proběhlo v kraji Vysočina cca 1 495 rekvalifikačních kurzů v 127 druzích, kterých se zúčastnilo celkem 3 174 uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

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

Havlíčkův Brod:

V roce 2013 bylo realizováno 243 rekvalifikačních kurzů, kterých se zúčastnilo 485 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Kurzy probíhaly v rámci realizace národní APZ, ale také projektů NIP, RIP a GP. Z výše uvedených počtů proběhlo 152 kurzů (pro 152 osob) v rámci zvolené rekvalifikace podle § 109a zákona o zaměstnanosti. V roce 2013, stejně jako v roce předchozím, představovala zvolená rekvalifikace významný nástroj APZ (podíl zvolených rekvalifikací na celkovém počtu realizovaných kurzů činil 31%).

Mezi nejčastější typy rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce v roce 2013 patřily kurzy určené pro rozšíření řidičských oprávnění a získání profesní způsobilosti řidičů, svářečské kurzy, kurz pro pracovníky v sociálních službách, kurzy účetnictví a administrativy, různé typy počítačových kurzů a kurz základů podnikání. Více než tři čtvrtiny rekvalifikovaných osob náležely ke skupině uchazečů o zaměstnání, jímž se podle zákona o zaměstnanosti věnuje zvýšená péče (jednalo se zejména o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby pečující o děti, osoby do 25 let nebo osoby nad 50 let věku a osoby se zdravotním omezením).

Jihlava:

V průběhu roku 2013 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 **637** uchazečů o zaměstnání.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **339** uchazečů o zaměstnání ve **47** různých kurzech. Z celkového počtu (339) byl největší zájem o: svářečské kurzy (43), pracovníka v sociálních službách (25), účetnictví s využitím PC (18), řidičské oprávnění a profesní průkazy (20) a kurz ovládnutí PC



(20). Dále byl v rámci NIP zájem o osobní služby (holičské a kadeřnické práce, pedikúra, manikúra včetně nehtové modeláže (23), kurzy v oblasti gastronomie (10) a stavební profese (7).

V Regionálním individuální projekt (Prevence změna včas) bylo rekvalifikováno celkem **12** uchazečů o zaměstnání v pěti různých kurzech (účetnictví, sanitář, základy PC, tvorba webových stránek a ŘO sk. C).

Dále se v roce 2013 uchazeči (**72**) účastnili grantových projektů, kde měli možnost absolvovat různé rekvalifikační kurzy. Nabízených grantových projektů bylo celkem 5 se čtrnácti různými druhy rekvalifikačních kurzů. Těchto kurzů se zúčastnilo celkem **72** uchazečů o zaměstnání. Největší zájem byl o stavební profese (23), gastronomickou akademii (17) a o kurz základy obsluhy PC (13).

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2013 zvolené rekvalifikace, které absolvovalo **214** uchazečů ve 24 různých kurzech. Zde byl největší zájem o kurzy řidičské oprávnění a profesní průkazy (47), dále o vysokozdvizné vozíky (30), strážné (28), pracovníky v sociálních službách (24), osobní služby (20), účetnictví a daňová evidence (18) a masérské kurzy (14).

Pelhřimov:

V roce 2013 byly rekvalifikační kurzy zabezpečovány v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (zejména formou zvolené rekvalifikace), dále v rámci Národních individuálních projektů, Regionálních individuálních projektů i v rámci Grantového projektu. Oproti předcházejícím létům byly daleko méně zajišťovány obecné rekvalifikační kurzy, jednoznačně převládaly profesní kurzy.

Ve sledovaném roce 2013 bylo zahájeno celkem **267** rekvalifikací (z tohoto počtu bylo 114 rekvalifikací financováno z Evropského sociálního fondu v rámci regionálních individuálních projektů nebo grantových projektů). Celkem byly na tento nástroj vynaloženy finanční prostředky ve výši 2.045.076,- Kč.

Nejčastější rekvalifikační kurzy: pracovník v sociálních službách, svařování, profesní způsobilost řidiče sk. C, sanitář, dále jednotlivá řidičská oprávnění a základy obsluhy PC.

Třebíč:

V roce 2013 bylo v rámci APZ, NIP a RIP zařazeno do rekvalifikačních kurzů celkem **461** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z toho v rámci zvolené rekvalifikace bylo rekvalifikováno celkem 156 osob, přičemž podíl zvolených rekvalifikací na



celkovém počtu realizovaných rekvalifikací činil 33,8 %. V rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“, financovaného z OP LZZ bylo rekvalifikováno 144 osob, v rámci RIP 43 osob a v rámci projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ bylo rekvalifikováno 93 osob. Poradenských činností se zúčastnilo 8 osob.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací, zabezpečovaných úřadem práce v roce 2013, patřily kurzy: svářečské kurzy, kurzy účetnictví, kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, kurz operátor strojů a zařízení pro zpracování plastů, získání profesní způsobilosti řidičů, rozšíření řidičských oprávnění, kurzy na obsluhu osobního počítače, kurzy na obsluhu elektrovozíku a motovezíku a kurzy administrativy.

Žďár nad Sázavou:

V roce 2013 se rekvalifikační kurzy zaměřovaly zejména do těchto oblastí: obsluha osobního počítače, administrativní pracovník s praxí, účetnictví, daňová evidence, základy podnikání, pracovník v sociálních službách, svařování a také rozšiřování si řidičského oprávnění, popřípadě získání profesního průkazu.

V roce 2013 byl využíván též režim tzv. zvolené rekvalifikace, který umožnil uchazečům a zájemcům o zaměstnání účast v různých jiných typech rekvalifikačních kurzů s ohledem na jejich příští pracovní uplatnění nebo výkon SVČ.

Do všech rekvalifikačních kurzů byli přednostně zařazováni uchazeči nebo zájemci s příslibem zaměstnání nebo s předpokladem výkonu SVČ.

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.



V.3 Projekty ESF (RIP, NIP, Odborné praxe pro mladé do 30 let)

V oblasti podpory 2.1 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Prevence – změna včas!

Realizace projektu: 1. 7. 2012 – 31. 5. 2015

Rozpočet projektu: 18 362 978,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 440 úspěšných absolventů kurzů
- 250 podpořených osob
- 48 nových pracovních míst

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti cílové skupiny, prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří spadají do skupiny krátkodobě nezaměstnaných. Projekt je zaměřen především na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti v kraji Vysočina. Cílem je aktivizace cílové skupiny. Hlavním úkolem je tedy pomoci klientům zvládnout stres způsobený ztrátou zaměstnání, pomoci v orientaci na trhu práce a celkovým pozitivním přístupem překlenout období nezaměstnanosti tak, aby klienti neztratili svoji aktivitu a chuť k návratu na trh práce. Jedná se o aktivační kurz, na podporu vlastní sebedůvěry a zvýšení motivace aktivně realizovat změny ve vlastním životě. Navazující obecné a profesní rekvalifikace umožní klientům zvýšení či změnu kvalifikace. Jde zejména o PC kurzy různých úrovní, různé profesní kurzy, jejichž skladba bude upřesněna dle aktuální situace trhu práce na Vysočině. V individuální podpoře a poradenství mají klienti projektu možnost řešit své individuální problémy související se ztrátou zaměstnání s poradcem. Klienti mají volný přístup na internet k vyhledávání volných pracovních míst a možnost se s prací na internetu blíže seznámit. Důležitou součástí projektu je i podpora tvorby nových pracovních míst a projekt počítá s přímou podporou, která pomůže klientům vytvořit vyhovující podmínky pro vstup do projektu a umožní absolvování jednotlivých aktivit. Přímá podpora slouží k odstranění finančních bariér klientů bránících jim vstupu do projektu. Dostupnost aktivit je zajištěna zřízením pěti kontaktních středisek v každém okresním městě kraje Vysočina. Všechny aktivity probíhají průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu. Projekt je realizován částečně formou zadání veřejné zakázky tj. dodavatelsky a částečně vlastními zdroji.



V roce 2013 bylo podpořeno:

- 163 úspěšných absolventů kurzů
- 116 podpořených osob
- 5 nových pracovních míst

Jde to i s dětmi

Realizace projektu: 1. 2. 2013 – 31. 8. 2015

Rozpočet projektu: 17 396 026,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 950 úspěšných absolventů kurzů
- 550 podpořených osob
- 48 nových pracovních míst

Na základě úspěšnosti pilotního projektu Kariéra s dítětem, je i tento projekt zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání - osoby pečující o dítě (děti) do 15 let věku. Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti cílové skupiny, prostřednictvím efektivního, cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a tím předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti u této cílové skupiny. V rámci naplnění cíle projektu poskytuje klientům ucelený balíček služeb a aktivit. Jedná se o motivační kurz, na zvýšení motivace a podpory vlastní sebedůvěry při aktivních realizacích změn ve vlastním životě, kde je klientům vytvořen Individuální plán rozvoje z kterého se vychází i při výběru vhodného rekvalifikačního kurzu, které bude projekt klientům nabízet. Důležitou součástí je i podpora tvorby nových pracovních míst. Projekt počítá s přímou podporou, která pomáhá klientům vytvořit motivující podmínky pro vstup do projektu a umožní absolvování jednotlivých aktivit. Přímá podpora slouží k usnadnění účasti na projektových aktivitách a také podporuje získávání jejich pracovních zkušeností. Dostupnost aktivit je zajištěna zřízením pěti kontaktních středisek v každém okresním městě kraje Vysočina. Všechny aktivity probíhají průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu. Výstupem projektu jsou informované osoby schopné používat moderní nástroje komunikace, které získají nebo si zdokonalí znalosti a praktické dovednosti preferované zaměstnavateli. Část klientů získá díky projektu zaměstnání. Pozornost se zaměří i na prohloubení spolupráce ÚP ČR se zaměstnavateli.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 90 úspěšných absolventů kurzů
- 104 podpořených osob
- 0 nových pracovních míst



Mladá šance

Realizace projektu: 1. 8. 2011 – 31. 7. 2014

Rozpočet projektu: 19 193 642,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 140 úspěšných absolventů aktivizačního modulu
- 70 odborných stáží u zaměstnavatelů
- 70 nových pracovních míst

Projekt Mladá šance je zaměřen na pomoc uchazečům o zaměstnání - absolventům, u kterých doba od ukončení studia nepřekročila 2 roky a mají žádnou nebo minimální praxi. Hlavním cílem projektu je především zajištění odborné praxe a také podpora pracovních míst, které zaměstnavatelé nově vytvoří právě pro tuto cílovou skupinu. V rámci projektu absolventi získají odborné pracovní zkušenosti, pracovní návyky, zodpovědnost a samostatnost tzn. takové kompetence, které zaměstnavatelé po svých zaměstnancích nejvíce vyžadují. Projektový záměr vychází ze zkušeností odborných pracovníků úřadů práce s těmito uchazeči, kdy jejich hlavním handicapem při vstupu na trh práce a získání zaměstnání, je právě absence praxe a pracovních zkušeností. Výstupem projektu je zajištění odborné stáže a nově vytvořená - dotovaná pracovní místa, na která budou zaměstnavatelé ochotni přijmout i mladé lidi bez praxe, které si postupně zaučí a zaškolí tak, aby byli schopni samostatné práce. Předpokladem tedy je, že si zaměstnavatelé absolventy ponechají v pracovním poměru i po tzv. povinné udržitelnosti pracovního místa. Pokud by však zaměstnavatelé neměli podmínky pro další zaměstnávání klientů projektu po uplynutí doby udržitelnosti a došlo by k rozvázání pracovního poměru, jsou povinni vystavit klientům tzv. reference, které jim slouží při kontaktování dalších potenciálních zaměstnavatelů. Základním principem projektu je komplexnost poskytovaných služeb, zaměřených především na individuálním přístupu ke klientům. Do projektu je zařazen aktivizační kurz a individuální poradenství. Tyto aktivity motivují mladé lidi k jejich vlastní iniciativě při vstupu na trh práce a podávají jim základní informace nutné pro úspěšné nalezení pracovního uplatnění.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 186 úspěšných absolventů aktivizačního modulu
- 78 odborných stáží u zaměstnavatelů
- 50 nových pracovních míst



Cesta přes bariéry

Realizace projektu: 1. 1. 2013 – 30. 8. 2015

Rozpočet projektu: 8 877 276,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 350 úspěšných absolventů kurzů
- 330 podpořených osob
- 20 nových pracovních míst

Na základě úspěšnosti pilotního projektu Odrazový můstek je i tento projekt zaměřen na cílovou skupinu uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných, s nízkou úrovní vzdělání, z odlišného sociokulturního prostředí, ohrožených sociálním vyloučením, bez profesní praxe. Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti cílové skupiny, prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci naplnění cíle projektu je poskytován klientům ucelený balíček služeb a aktivit. V první řadě je s klienty na základě bilanční diagnostiky sestaven individuální plán rozvoje (IPR) a poté jsou klienti obecně seznámeni s trhem práce, dále dle doporučení z IPR jim jsou nabídnuty kurz měkkých dovedností a PC kurz. V individuální podpoře a poradenství mají klienti projektu možnost řešit své individuální problémy s poradcem. Klienti mají mít volný přístup k internetu pro vyhledávání volných pracovních míst a možnost si osvojit základní dovednosti spojené s prací na internetu. Důležitou součástí je i podpora tvorby nových pracovních míst a projekt počítá s přímou podporou, která pomáhá klientům vytvořit vyhovující podmínky pro vstup do projektu a umožní absolvování jednotlivých aktivit. Přímá podpora slouží k odstranění převážně finančních překážek, které by klientům bránily vstoupit do projektu. Dostupnost aktivit je zajištěna zřízením pěti kontaktních středisek v každém okresním městě kraje Vysočina. Všechny aktivity probíhají průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu. Výstupem jsou informované osoby schopné používat moderní nástroje komunikace, které získají nebo si zdokonalí znalosti a praktické dovednosti preferované zaměstnavateli. Část klientů získá díky projektu zaměstnání. Pozornost se zaměří i na prohloubení spolupráce ÚP ČR se zaměstnavateli.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 0 úspěšných absolventů kurzů
- 0 podpořených osob
- 0 nových pracovních míst

V roce 2013 začala přípravná fáze dodavatele, která spočívala mimo jiné v zajištění publicity a propagačních předmětů projektu. Výběry klientů do projektu začaly v roce 2014.



Odborné praxe pro mladé do 30 let.

Realizace projektu: 1. 7. 2013 – 31. 8. 2015

Rozpočet projektu: 51 824 242,- Kč (původní 46 824 242,- + navýšení 5 000 000,-)

Monitorovací indikátory:

- 205 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů
- 207 podpořených osob
- 205 vyhrazených SÚPM

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30 let věku realizací cíleného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti Odborné praxe pro mladé do 30 let (dle směrnice GŘ). Odborné praxe budou kombinovány s individuálními poradenskými činnostmi, Aktivizačním kurzem a výjimečně s rekvalifikací, které připraví kandidáty pro efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Odborné praxe jsou realizovány formou vyhrazení SÚPM. Za odbornou část praxe odpovídá mentor určený zaměstnavatelem z řad zaměstnanců. Zaměstnavateli je možné poskytnut i příspěvek na ušlou mzdu mentora formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů mentora (v rámci ověřování nástrojů APZ) sjednaný v dohodě s Úřadem práce ČR, podle času, ve kterém se mentor věnuje účastníkovi odborné praxe. Součástí každé dohody o odborné praxi je plán odborné praxe a harmonogram odborné praxe (včetně definování cíle, kterého se má odbornou praxí dosáhnout), které sjedná zaměstnavatel s KrP ÚP ČR v Jihlavě. Účastníkům projektu jsou dále poskytovány doprovodná opatření ve formě poskytnutí občerstvení a úhrady 100 % výdajů na cestovné, a to v průběhu zapojení do Aktivizačního kurzu. Dále proplacení výdajů na vstupní lékařskou prohlídku před nástupem na odbornou praxi.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 125 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů
- 125 podpořených osob
- 115 vyhrazených SÚPM

První zaměstnání

Realizace projektu: 1. 5. 2013 – 28. 2. 2015

Rozpočet projektu: 12 102 400,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 60 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů
- 75 podpořených osob
- 30 nových pracovních míst



- 30 vyhrazených SÚPM

Projekt První zaměstnání čerpá ze zkušeností z projektu Mladá šance. Realita ukazuje, že je potřeba podpořit více osob, než pro které byl tento projekt navržen. Je zaměřen na pomoc uchazečům o zaměstnání - absolventům, u kterých doba od ukončení studia nepřekročila 2 roky a mají žádnou nebo minimální praxi. Podmínkou je, že tyto osoby musí být v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ČR v Kraji Vysočina a mít trvalé bydliště v Kraji Vysočina. Hlavním cílem projektu je především podpora pracovních míst, které zaměstnavatelé nově vytvoří právě a dále tzv. Společensky účelná pracovní místa pro tuto cílovou skupinu. V rámci projektu absolventi získají odborné pracovní zkušenosti, zodpovědnost a samostatnost, tzn. takové kompetence, které zaměstnavatelé po svých zaměstnancích nejvíce vyžadují. Projektový záměr vychází ze zkušeností odborných pracovníků ÚP ČR s těmito uchazeči, kdy jejich hlavním handicapem při vstupu na trh práce a získání zaměstnání, je právě absence pracovních zkušeností. Výstupem projektu jsou nově vytvořená a společensky účelná - dotovaná pracovní místa, na která budou zaměstnavatelé ochotni přijmout i mladé lidi bez praxe, které si postupně zaučí a zaškolí tak, aby byli schopni samostatné práce. Předpokladem tedy je, že si zaměstnavatelé absolventy ponechají v pracovním poměru i po tzv. povinné udržitelnosti pracovního místa. Pokud by však zaměstnavatelé neměli podmínky pro další zaměstnávání klientů projektu po uplynutí udržitelnosti a došlo by k rozvázání pracovního poměru, jsou povinni vystavit klientům tzv. reference, které jim budou sloužit při kontaktování dalších potenciálních zaměstnavatelů. Základním principem projektu je komplexnost poskytovaných služeb, zaměřených především na individuální přístup ke klientům. Do projektu jsou dále zařazeny aktivizační kurz včetně bilanční diagnostiky. Tyto aktivity motivují mladé lidi k jejich vlastní iniciativě při vstupu na trh práce a podávají jim základní informace nutné pro úspěšné nalezení pracovního uplatnění.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 74 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů
- 74 podpořených osob
- 41 nových pracovních míst
- 25 vyhrazených SÚPM

Třetí kariéra

Realizace projektu: 1. 7. 2012 – 30. 6. 2015

Rozpočet projektu: 19 559 350,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 410 úspěšných absolventů kurzů
- 250 podpořených osob



- 50 nových pracovních míst

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti cílové skupiny, prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kterým je 50 a více let. Projekt je zaměřen především na motivaci cílové skupiny ke změně nebo obnově původní kvalifikace a jejímu znovuzařazení na trh práce. V rámci naplnění cíle projektu poskytuje klientům ucelený balíček služeb a aktivit. Všechny aktivity, které projekt nabízí, jsou realizovány na základě zjištěných aktuálních potřeb trhu práce v regionu. Jedná se o motivační kurz, na podporu vlastní sebedůvěry a zvýšení motivace aktivně realizovat změny ve vlastním životě. Navazují obecné a profesní rekvalifikace, které umožní klientům zvýšení či změnu kvalifikace. Jde zejména o PC kurzy různých úrovní, účetnictví, různé profesní kurzy, jejichž skladba je upřesněna dle aktuální situace trhu práce na Vysočině. V individuálním poradenství mají klienti projektu možnost řešit své individuální problémy s poradcem. Klienti mají volný přístup na internet k vyhledávání volných pracovních míst a možnost se s prací na internetu blíže seznámit. Důležitou součástí je i podpora tvorby nových pracovních míst a projekt počítá s přímou podporou, která pomůže klientům vytvořit vyhovující podmínky pro vstup do projektu a umožní absolvování jednotlivých aktivit. Přímá podpora slouží k odstranění převážně finančních bariér klientů bránících jim vstupu do projektu. Dostupnost aktivit je zajištěna zřízením pěti kontaktních středisek v každém okresním městě kraje Vysočina. Všechny aktivity probíhají průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu. Výstupem jsou informované osoby schopné používat moderní nástroje komunikace, které získají nebo si zdokonalí znalosti a praktické dovednosti preferované zaměstnavateli. Část klientů získá díky projektu zaměstnání. Pozornost se zaměří i na prohloubení spolupráce ÚP se zaměstnavateli.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 70 úspěšných absolventů kurzů
- 64 podpořených osob
- 0 nových pracovních míst
- 1 vyhrazené SÚPM

V oblasti podpory 1.1 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina

Realizace projektu: 1. 5. 2012 – 30. 4. 2014

Rozpočet projektu: 32 827 000,- Kč

Monitorovací indikátory:



- 900 úspěšných absolventů kurzů
- 1 000 podpořených osob

Cílem projektu "Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina" je podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi, zabývajících se ekonomickými činnostmi s předpokladem růstu v Kraji Vysočina. Projekt je určen pro všechny typy podniků (malé, střední i velké) ve vybraných odvětvích. Finanční podpora je nenároková a o poskytnutí příspěvku rozhoduje příslušná krajská pobočka ÚP ČR ve spolupráci s kontaktními pracovišti (KoP) ÚP ČR. Vybraným podnikům na základě schválené žádosti je poskytován příspěvek na obecné či specifické vzdělávání určitého počtu zaměstnanců ve vybraných ekonomických činnostech. O finanční podporu mohou zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že realizují svou činnost ve vybraných ekonomických činnostech a potřebují proškolit své zaměstnance z důvodu firemního růstu. O poskytnutí příspěvku na vzdělávání a příspěvku na mzdové náklady po dobu vzdělávání je uzavřena dohoda (na základě žádosti) mezi ÚP ČR a příjemcem příspěvku - zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé jsou o projektu informováni prostřednictvím seminářů, webových stránek a regionálních médií, komunikací s místními pracovišti ÚP ČR v rámci Kraje Vysočina, případně prostřednictvím pracovišť Hospodářské komory a krajských správních orgánů a dalších spolupracujících organizací.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 1 896 osob

Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina II

Realizace projektu: 1. 7. 2013 – 30. 6. 2015

Rozpočet projektu: 28 752 000,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 630 úspěšných absolventů kurzů
- 700 podpořených osob

Jedná se o navazující projekt projektu "Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina" se stejným cíle tj. podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi. Projekt je určen pro všechny typy podniků vč. státních (malé, střední i velké), ale také OSVČ ve vybraných odvětvích. Finanční podpora je nenároková a o poskytnutí příspěvku rozhoduje příslušná krajská pobočka ÚP ČR ve spolupráci s kontaktními pracovišti (KoP) ÚP ČR. Na základě schválené žádosti poskytuje ÚP ČR



příspěvek na obecné či specifické vzdělávání zaměstnanců ve vybraných ekonomických činnostech. Vzdělávání mohou provádět jak interní lektoři, tak i externí dodavatel. O finanční podporu mohou moci zaměstnavatelé a OSVČ žádat za předpokladu, že realizují svou činnost ve vybraných ekonomických činnostech a potřebují proškolit své zaměstnance i sebe z důvodu firemního růstu. O poskytnutí příspěvku na vzdělávání a příspěvku na mzdové náklady po dobu vzdělávání se uzavírá dohoda (na základě žádosti) mezi ÚP ČR a příjemcem příspěvku: zaměstnavatelem či OSVČ. Zaměstnavatelé jsou o projektu informováni prostřednictvím seminářů, webových stránek a regionálních médií, komunikací s místními pracovišti ÚP ČR v rámci Kraje Vysočina, případně prostřednictvím pracovišť Hospodářské komory a krajských správních orgánů a dalších spolupracujících organizací.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 768 osob

V oblasti podpory 1.1 byl realizován tento národní individuální projekt:

Vzdělávejte se pro růst!

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ je podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a v současné době realizují svoji činnost v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP. Projekt je určen pro všechny typy podniků (malé, střední i velké) ve vybraných odvětvích strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod (v tomto případě jen malé a střední podniky), terénní sociální služby a odpadové hospodářství. O finanční podporu mohou zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že realizují svoji činnost v uvedených odvětvích a buď nabírají nové pracovníky, které je třeba patřičně vyškolit či rekvalifikovat, nebo potřebují zvýšit odborné znalosti či dovednosti stávajících zaměstnanců.

V roce 2013 bylo podpořeno:

- 1 748 osob



VI. Strategie realizace APZ pro rok 2014

V souladu s **Normativní instrukcí č. 1/2014 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014“**, **Směrnici generální ředitelky č. 2/2014 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR“** a **„Kritérii pro realizaci APZ KrP v Jihlavě pro rok 2014“** se při využívání jednotlivých nástrojů APZ bude vycházet z jednotlivých ustanovení tohoto dokumentu, který tak bude určujícím nástrojem pro vývoj a směřování aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014.

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 nástroj 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- osoby pečující o dítě do 15 let věku
a další uchazeče a zájemce o zaměstnání, u nichž se předpokládá dlouhodobé setrvání v evidenci úřadu práce.



VII. Přílohy

VII.1 Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2013

Havlíčkobrodsko:

Světlá nad Sázavou:

tento zemědělskopřmyslový mikroregion se v roce 2013 vyznačoval nejvyšší mírou nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod. Nezaměstnanost se zde stejně jako v roce 2012 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 2013, kdy se nezaměstnanost začínala postupně přibližovat k okresnímu průměru i na méně než 2,0 %.

Jihlavsko:

Telč:

hlavním důvodem nadprůměrné 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, zemědělskopřůmyslově 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 vyjíždě do zaměstnání masivně využívají.

Poměrně vysoký podíl nezaměstnaných osob 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 2013, 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:

Mikroregion Jaroměřice nad Rokytnou je situován jihozápadně od okresního města Třebíče, z jihozápadu navazuje na mikroregion Moravské Budějovice. Přírozeným jádrem mikroregionu je město Jaroměřice n. R. s 4,1 tis. obyvateli, mikroregion patří mezi ty s větší mírou nezaměstnanosti.

Jedná se o zemědělskou oblast s příznivými výrobními podmínkami. Z místně významných zaměstnavatelů lze zmínit: Dřevozpracující výrobní družstvo, Jaroměřice n. R., výroba nábytku, interiérů, 144 zaměstnanců (meziroční pokles o 2 osoby), Jaroměřická mlékárna, a.s., Jaroměřice n. R., 123 zaměstnanců (meziroční nárůst o 9 osob).

Nadprůměrná nezaměstnanost v mikroregionu Jaroměřice n. R. je způsobena nevyhovující dopravní obslužností a nedostatečnou tvorbou volných pracovních míst v mikroregionu (stagnující síť zaměstnavatelů, nově vznikají pouze menší subjekty).



Moravské Budějovice

Mikroregion Moravské Budějovice je situován v jihozápadním výběžku třebíčského okresu sevřeném mezi okresy Znojmo a Jindřichův Hradec, na jihozápadě přechází v mikroregion Jemnice, směrem k okresnímu městu navazuje mikroregion Jaroměřice nad Rokytnou. Jedná se o zemědělskou oblast s příznivými výrobními podmínkami. Přirozeným jádrem mikroregionu je město Moravské Budějovice s téměř 8 tisíci obyvateli.

K místně významným zaměstnavatelům patří: JMB družstvo Moravské Budějovice, obchodní činnost, 321 zaměstnanců (meziroční nárůst o 5 osob), KPS Metal a.s., Moravské Budějovice, strojírenská výroba – vodohospodářská a chemická zařízení, dřevozpracující stroje, 123 zaměstnanců (meziročně nárůst o 4 zaměstnance), Model Obaly, a.s., Moravské Budějovice, výroba lepenkových obalů, zahraniční vlastník (Švýcarsko 100 %), 110 zaměstnanců (meziroční nárůst o 1 zaměstnance), BEL Sýry Česko v Želetavě, výroba sýrů (zahraniční vlastník Francie – 100 %), 135 zaměstnanců (meziroční pokles o 24 zaměstnanců), BAST spol. s r.o., kovovýroba, 217 zaměstnanců (meziroční nárůst o 4 zaměstnance).

Mezi prosperující firmy patří FERRUM s.r.o, obchodní firma s hutními materiály se 107 zaměstnanci (meziroční nárůst o 1 osobu).

V regionu dále působí několik menších stavebních firem (např. STABO MB s.r.o., Moravské Budějovice, INEX Moravské Budějovice s.r.o.), které ale v souhrnu zaměstnávají poměrně vysoký počet obyvatel.

V regionu se díky relativně vysokému počtu obyvatel zaměstnaných v zemědělství, lesnictví a stavebnictví projevuje sezónní nezaměstnanost, kdy v zimních měsících dochází k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání.

K největším problémům regionu Moravské Budějovice je malý počet vhodných volných pracovních míst. Nové firmy nevznikají a stávající firmy počty zaměstnanců nezvyšují.

Žďársko:

Bystřice nad Pernštejnem

je jedním z problémových mikroregionů okresu Žďár nad Sázavou. Jeho počet uchazečů o zaměstnání se meziročně zvedl o 159 uchazečů. Hlavní příčinou je jeho geografická poloha – hornatý, v zimě místy zcela nedostupný terén, který firmám, které jsou na dopravě zcela závislé, neumožňuje nejen podnikatelský rozvoj, ale v tomto období i 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 923 pracovníků, což je o 50 méně než ke konci roku 2013.

Velké Meziříčí

Tato převážně průmyslová oblast je dlouhodobě rovněž problémovým mikroregionem okresu Žďár nad Sázavou. V meziročním porovnání zde počet evidovaných uchazečů o zaměstnání vzrostl o 104. Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu je firma: První brněnská strojírna Velká Bíteš, a. s. (757 zaměstnanců – počet zaměstnanců se oproti roku 2012 zvedl o 3 zaměstnance).

Nové Město na Moravě

Také tato zemědělsko-průmyslová oblast je v současné době problémovým mikroregionem okresu. Meziročně zde vzrostl počet uchazečů o zaměstnání o 129. Situace regionu je do jisté míry kompenzována blízkostí okresního města, kde je pracovních příležitostí i volných pracovních míst podstatně více, avšak obyvatelé menších a vzdálenějších obcí Novoměstska jsou limitováni omezenou možností dojížděky za prací. Mikroregion Novoměstska má relativně vysoký podíl pracovních příležitostí ve službách, což je způsobeno turistickým rázem regionu. Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu je Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace, která v současné době zaměstnává 897 zaměstnanců, tedy o 15 méně než v roce 2012.

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

nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů	Z toho OZP	Schválený rozpočet v tis. Kč	čerpání v %
národní APZ					
VPP	397	377	38	28 150	84,5
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	15	16	1	1 500	52,7
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	202	202	9	8 600	54,1
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	217	217	7	12 700	93,3
CHPM zřízená zaměstnavatelem	49	59	59	2 250	77,2
CHPM - SVČ osob se ZP	5	5	5	800	39,3
CHPM, CHPD, CHPM SVČ – provoz	7	7	7	840	30,8
příspěvek na zapracování	-	-	-	100	0,0
překlenovací příspěvek	-	-	-	-	-
Rekvalifikace	741	408	26	16 696	82,1
poradenské činnosti	-	-	-	24	50,0
pracovní rehabilitace	14	8	14	60	47,0
celkem národní APZ	1 647	1 299	166	71 720	79,8
ESF - OP LZZ					
VPP NIP	834	844	92	79 089	79,2
SÚPM NIP	585	585	45	33 259	72,2
rekvalifikace NIP	799	439	51	22 039	37,8
poradenské činnosti NIP	27	5	12	-	-
pracovní rehabilitace NIP	-	-	-	-	-
RIP OP LZZ	258	258	1	154 223	45,3
cílené programy OP LZZ	258	258	1	154 223	45,3
grantové projekty ESF	296	86	72	-	-
celkem ESF - OP LZZ	2 799	2 217	273	288 610	57,1
celkem nár. APZ + ESF	4 446	3 516	439	360 330	61,6



VII.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 2/2013 a podle dalších rizikových faktorů: uchazeči se zdravotním postižením, uchazeči s obtížným dojížděním, s opakovanou nebo dlouhodobou evidencí a přihlíželo se i k míře nezaměstnanosti v místě bydliště těchto uchazečů.
- Největší skupinu umístěných na VPP tvořili stejně jako v předešlém roce 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 2013 tak bylo umístěno celkem **1 221** uchazečů (v roce minulém celkem 853 uchazečů), z toho **377** (v roce 2012 celkem 553) osob pomocí financování národní APZ, a **844** (v roce 2012 celkem 300) osob pomocí NIP ESF. Z celkového počtu **1 221** uchazečů o zaměstnání bylo **130** osob se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 86 489 tis. Kč, z toho 23 883 tis. Kč z národní APZ, 62 606 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 2013 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 79 %) zůstávali v pracovním poměru u tohoto zaměstnavatele.
- Na tento nástroj APZ bylo v roce 2013 umístěno celkem **787** uchazečů (v roce 2012 cca 600 osob), z toho **202** z národní APZ (2012 = 431) a **585** z NIP ESF (2012 = 169). Z celkového počtu **787** uchazečů o zaměstnání bylo **54** osob se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 28 682 tis. Kč, z toho 4 656 tis. Kč z národní APZ a 24 026 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 **16** uchazečů o zaměstnání (v roce 2012 cca 17 osob), z nichž **1** uchazeč byl osobou se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 790 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 2013 umístěno celkem **217** uchazečů (v roce 2012 cca 113 osob), z toho **7** osob se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 11 847 tis. Kč z národní APZ.

Chráněná pracovní místa

- Chráněná pracovní místa byla v roce 2013 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 2013 se jednalo o **71** úřadem práce dotovaných pracovních míst (v roce 2012 cca 113 pracovních míst), na která bylo vyplaceno celkem 2 339 tis. Kč.