Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015

V Jihlavě dne 16. 2. 2015

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 v roce 2014. ... 18

II.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji. ... 21

III. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce ... 22

III.1 Absolventi škol a mladiství ... 22

III.2 Osoby se ZP ... 26

III.3 Situace dalších problémových skupin na TP ... 29

IV. Cizinci na trhu práce kraje ... 32

V. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2015 ... 33

VI. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014 ... 35

VI.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2014. ... 35

VI.2 Rekvalifikace a poradenství ... 37

VI.3 Projekty ESF (RIP, NIP, Odborné praxe pro mladé do 30 let) ... 40

VII. Cíle APZ pro rok 2015 ... 49

VIII. Přílohy ... 52

VIII.1 Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2014 ... 52

VIII.2 Příloha č. 2: Počet vytvořených VPM a umístěných uchazečů na APZ ... 56

VIII.3 Příloha č. 3: Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ ... 57

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 tomto kraji ale stále platí, že přestože se neumisťuje 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 těžba uranové rudy bude v kraji 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 včetně hledání nových ložisek a možností jejich využití).

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 dlouhodobě 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 tento trend v současné době převládajícího jednostranného výrobního 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 byly na zaměstnanosti v Kraji Vysočina patrné ještě i v roce 2014.

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

Okres Havlíčkův Brod

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Nemocnice Havlíčkův Brod, příspěvková organizace**
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2012 v roce 2013 v roce 2014	 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku byla situace stabilní, problémem je obsazování pozic lékařů - nemocnici stále chybí 7 lékařů – z toho 4 v interních oborech.

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 v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999 500 – 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 56), v roce 2015 se Očekává nárůst počtů zaměstnanců o cca 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 v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku docházelo k mírnému zvyšování stavu zaměstnanců (nárůst o 20). Očekává se stabilní situace.

Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb

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 v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko, Belgie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Pokles zaměstnanců o 56 osob. Ke snižování došlo z důvodu omezení výrobního programu. Stávající stav zaměstnanců je stabilní.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**DEKORA-Jeníček, a.s.**
sídlo:	Ždírec nad Doubravou
předmět činnosti (podrobněji):	tkaní textilií
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2012 v roce 2013 v roce 2014	 100 – 199 100 – 199 100 – 199
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Pokles zaměstnanců o 28 byl ovlivněn ztrátou klíčového odběratele.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**GCE, s. r. o.**
sídlo:	Žižkova 381, Chotěboř
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba kovových konstrukcí
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2012 v roce 2013 v roce 2014	 neuvedeno 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Holandsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2014 nárůst zaměstnanců o 38 osob.

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 2013 v roce 2014	 4 000 – 4 999 3 000 – 3 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	SRN
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	U největšího zaměstnavatele jak v okrese Jihlava i v Kraji Vysočina byla v roce 2014 situace proti předchozím rokům stabilní, zvýšil se počet agenturních 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 2013 v roce 2014	 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 navýšil v roce 2014 počty svých zaměstnanců o 636 osob, a to díky růstu počtu zakázek Využívá agenturní zaměstnance.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**NEMOCNICE JIHLAVA, p.o.**
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Poskytování ambulantní a ústavní zdravotní péče.
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2013 v roce 2014	 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 2013 mírné zvýšení počtu zaměstnanců.

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 2013 v roce 2014	 1 000 – 1 499 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V závislosti na počtu zakázek došlo ve firmě v roce 2014 k hromadnému propouštění zaměstnanců. Společnost vlivem poklesu zakázek snížila počty zaměstnanců ve všech provozech o 302 osob (některé provozy hodlá v roce 2015 zcela zrušit).

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Kostelecké uzeniny, a.s.**
sídlo:	Kostelec
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba masných výrobků a výrobků z kuřecího masa
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-

komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2014 mírné snížení počtu zaměstnanců. Společnost je stabilní, nepředpokládá propouštění. V dubnu 2014 došlo k oštěpení společnosti AGF Food Logistics, a.s., jako nástupnické společnosti.

Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb

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 2013 v roce 2014	 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 navýšil v roce 2014 počty svých zaměstnanců o 636 osob, a to díky růstu počtu zakázek Využívá agenturní zaměstnance.

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 2013 v roce 2014	 1 000 – 1 499 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 20154 firma přistoupila k hromadnému propouštění zaměstnanců a v závislosti na poklesu zakázek z Ruska a Ukrajiny snížila počty

	zaměstnanců ve všech provozech celkem o 302 osob (v roce 2015 hodlá dále některé provozy zcela zrušit).

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**AGF Food Logistics, a.s.**
sídlo:	Kostelec
předmět činnosti (podrobněji):	Silniční nákladní doprava
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2013 v roce 2014	 0 100 – 199
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V dubnu 2014 došlo k oštěpení od Kosteleckých uzenin, a.s., na AGF Food Logistics, na tuto nástupnickou společnost přešla část jmění i zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Moravia Lacto a.s.**
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Zpracování mléka a výroba sýrů
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2013 v roce 2014	 100 – 199 250 – 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Jihlava, do provozu byly uvedeny dva nové provozy sýrárny a došlo ke zvýšení počtu zaměstnanců 59 osob.

Okres Pelhřimov

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Agrostroj Pelhřimov, a.s.**
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba zemědělských strojů
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2013 v roce 2014	 1 500 – 1 999 1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější zaměstnavatel okresu Pelhřimov. Společnost je stabilní, v roce 2015 nepředpokládá propouštění.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Valeo Compressor Europe, spol. s r.o.**
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba kompresorů do automobilů
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Francie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější zaměstnavatel regionu Humpolec. Společnost je dlouhodobě stabilní s trvalým růstem pracovníků (v roce 2014 nárůst o 230 osob).

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Dřevozpracující družstvo**
sídlo:	Lukavec
předmět činnosti (podrobněji):	Dřevozpracující průmysl, výroba nábytkových dílců
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-

komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější zaměstnavatel regionu Pacov. Společnost je dlouhodobě stabilní.

Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Valeo Compressor Europe, spol. s r.o.**
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba kompresorů do automobilů
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Francie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Firma v reakci na současný ekonomický růst roce 2014 masivně rozšiřovala výrobu a zvýšila stav zaměstnanců o 230 osob.

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 2013 v roce 2014	 1 000 – 1 499 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 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost disponuje stabilním počtem zaměstnanců.

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 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Situace ve firmě je stabilizovaná. Mírný úbytek zaměstnanců souvisí s běžnou fluktuací ve firmě.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**FRAENKISCHE CZ s. r. o.**
sídlo:	Okříšky
předmět činnosti (podrobněji):	Vývoj, výroba a prodej komponentů z umělých hmot a kovů jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl.
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jedná se o dlouhodobě stabilní firmu. V loňském roce v důsledku rozšiřování výroby k nárůstu zaměstnanců o 99 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**OT Energy Services a.s.**
sídlo:	Pražská 684/49, 674 01 Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Komplexní dodávky v oblasti systémů kontroly a řízení, průmyslové automatizace a elektro systémů
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014	 250 – 499 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Maďarsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Firma rozšiřovala získáním nových zakázek služby, proto v roce 2014 nárůst nových pracovníků o 43 osob.

Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**FRAENKISCHE CZ s. r. o.**
sídlo:	Okříšky
předmět činnosti (podrobněji):	Vývoj, výroba a prodej kompo-nentů z umělých hmot a kovů jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl.
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jedná se o dlouhodobě stabilní firmu. V loňském roce v důsledku rozšiřování výroby k nárůstu zaměstnanců o 99 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**JMB družstvo**
sídlo:	Moravské Budějovice
předmět činnosti (podrobněji):	obchodní činnost – řetězce obchodů s potravinářským zbožím, stavební produkty
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014	 250 – 499 25 – 49
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2014 prodala společnost své provozovny obchodnímu řetězci COOP (včetně přechodu zaměstnanců) a snížila tak počet zaměstnanců o 296 osob.

Okres Žďár nad Sázavou

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**ŽĎAS, a.s.**
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Strojírenská a slévárenská výroba
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014	 2 000 – 2 499 2 000 – 2 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Slovenská republika
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Největší zaměstnavatel v okrese, firma dlouhodobě stabilizovaná

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**DIAMO, státní podnik, odštěpný závod GEAM**
sídlo:	Stráž pod Ralskem, Dolní Rožínka
předmět činnosti (podrobněji):	Těžba a úprava rud
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Meziroční pokles zaměstnanosti o 34 zaměstnanců v rámci běžné fluktuace

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Nemocnice Nové Město na Moravě, p. o.**
sídlo:	Nové Město na Moravě
předmět činnosti (podrobněji):	Poskytování ambulantní a ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014	 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Žďár nad Sázavou.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Medin, a.s.**
sídlo:	Nové Město na Moravě
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba chirurgických nástrojů
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014	 250 – 499 250 – 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Pokles počtů zaměstnanců v roce 2014 v rámci běžné fluktuace.

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

V roce 2014 pokračoval nárůst počtů nabízených volných pracovních míst, nastartovaný v roce 2013. V jednotlivých okresech Kraje Vysočina bylo každý měsíc hlášeno v průměru měsíčně 417 nových volných pracovních míst (v roce 2011 průměrně 238 VPM, v roce 2012 196 VPM a v roce 2013 cca 204 VPM), to znamená, že v Kraji Vysočina bylo každý měsíc nabízeno v průměru celkem 2 085 nových volných pracovních míst (v roce 2011 průměrně 1 191 VPM měsíčně, v roce 2012 cca 978 VPM a v roce 2013 průměrně 1 020 VPM měsíčně), proti loňskému roku se tedy nárůst jejich nabídky více než zdvojnásobil a byl nejvyšší od roku 2009. Přestože nabídka volných pracovních míst v roce 2014 úrovně roku 2008 ještě nedosáhla, znamená její vývoj posun k dalšímu zlepšování situace v nezaměstnanosti v celém Kraji Vysočina. Tento stav dokládá také skutečnost, že na rozdíl od konce roku 2013, kdy v našem kraji připadlo na 1 volné pracovní místo 23,5 uchazeče o zaměstnání, ke konci roku 2014 se tento počet snížil na 12,2 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 2014 z lednových 156 na 478 na konci prosince 2014 (průměrná měsíční nabídka VPM vzrostla proti roku 2013 o cca 402 %.

- největší zájem o profese: řidič, číšník - servírka, kuchař, ostraha objektů, prodavač/ka, manipulační a pomocný pracovník a elektrikář
- nejmenší zájem o: dlouhodobě 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 průběhu roku 2014 se situace v této oblasti proti roku 2013 zlepšila zhruba o 181 %.

- největší zájem o profese se proti roku 2013 nezměnil, trvale je zájem: řidiče nákladní, mezinárodní kamionové dopravy a řidiče osobní hromadné přepravy, obchodní zástupce, kvalifikované dělníky ve stavebnictví a strojírenství, pracovníky ve stravovacích službách: kuchaře, číšníky, servírky a další
- nejmenší zájem o: trvale o nekvalifikované pracovníky v různých profesích
- nejhorší nabídka pro: částečně OZP (v poslední době patrné zlepšení – pomoc v rámci APZ – dotace), částečně pro absolventy škol (většina zaměstnavatelů požaduje alespoň minimální praxi, úřadem práce řešeno v rámci APZ), 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 proti předchozímu roku 2013 stoupla v roce 2014 o cca 201 %.

- obecně přetrvává zájem o strojaře napříč všemi kvalifikacemi (od vyučených po vysokoškoláky)
- nejčastěji se v nabídce objevují volná pracovní místa v profesích: operátor výroby, montážní dělník, operátor CNC strojů, svářeč, strojní zámečník, řidič autobusu nebo MKD, lékaři
- nejmenší zájem je o pomocné a nekvalifikované pracovníky
- složitou situaci na trhu práce mají stále často absolventi škol - většina zaměstnavatelů požaduje alespoň minimální praxi, tento problém byl poměrně přijatelně řešen využitím SÚPM

Třebíč:

Nabídka volných pracovních míst zde v roce 2014 proti minulému roku narostla zhruba o 192 % (proti roku 2013, kdy měsíčně bylo nabízeno v průměru 217 VPM stoupla měsíční nabídka na 417 VPM).

- největší zájem o profese: obchodní zástupce, číšník/servírka, pracovníci ve stavebnictví (stavební technik, zedník, stavební dělník, elektrikář, elektromontér), řidič MKD
- nejmenší zájem o profese: administrativní pracovník, pomocný nekvalifikovaný pracovník v různých profesích
- nejhorší nabídka pro: pro osoby ve věku nad 50 let a pro absolventy a mladistvé bez praxe

Žďár nad Sázavou:

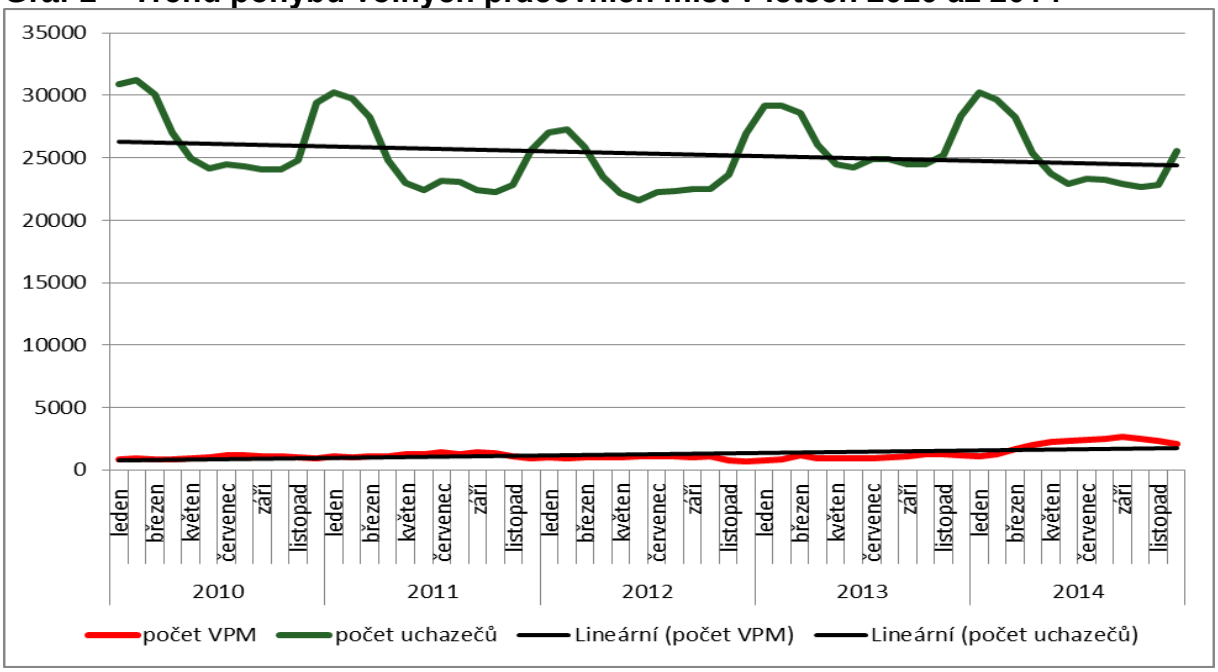
V roce 2014 došlo ke zvýšení celkové nabídky VPM o zhruba 148 %, přičemž měsíční nabídka nikdy neklesla pod 241 VPM.

- největší zájem o: strojírenské kovodělníky, strojírenské techniky, řidiče, skladníky, prodavače/ky, pracovníky ostrahy, strážné, obchodní zástupce, projektové manažery
- nejmenší zájem o: převážně nekvalifikované pracovníky, uklízeče, pracovníky ve službách, administrativní pracovníky 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.

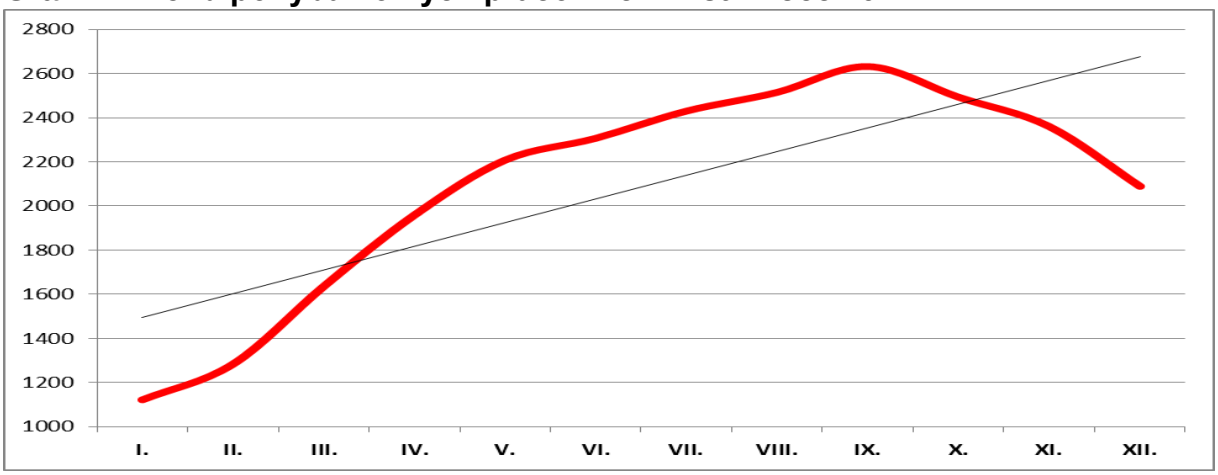
Obecně se tedy dá říci, že v roce 2014 se situace ve vytváření nových volných pracovních míst proti roku 2013 diametrálně zlepšila, v nabídkách jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce v našem kraji byl v roce 2014 proti loňskému roku k dispozici více než dvojnásobný počet volných pracovních míst, a došlo i ke zvýšení

„pestrosti“ těchto nabízených pracovních pozic. Na druhou stranu stále přetrvával nedostatek volných pracovních míst pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, to znamená pro mladistvé uchazeče, pro uchazeče nad 50 let věku a pro osoby zdravotně znevýhodněné. Nedostatek pracovních míst byl i pro matky s malými dětmi, kterým by spíše vyhovoval pracovní poměr na zkrácenou pracovní dobu.

Graf 1 – Trend pohybu volných pracovních míst v letech 2010 až 2014



Graf 2 – Trend pohybu volných pracovních míst v roce 2014



II. Nezaměstnanost

II.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2014.

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2014:

Ještě začátkem roku 2014 trend vývoje nezaměstnanosti v Kraji Vysočina vykazoval proti roku 2013 další nárůst nezaměstnanosti, ovšem již v průběhu února se křivky nezaměstnanosti začaly přibližovat roku 2013 a na konci března již výše nezaměstnanosti klesla pod úroveň stejného měsíce předešlého roku 2013. Tento trend pak již pokračoval po celý zbytek roku, kdy rozdíl proti prosinci roku 2013 byl minus 0,7 %. Průměrná roční výše podílu nezaměstnaných osob dosáhla hodnoty 7,1 % a byla o 0,3 % nižší, než v roce 2013.

Hlavní příčinou tohoto příznivého vývoje v roce 2014 bylo pozvolné oživování ekonomického klimatu a jeho průběžných jevů na trhu práce, kdy firmy již od jarních měsíců reagovaly na pozitivní vývoj ekonomiky našeho státu aktivním oživováním své činnosti s ohledem na zvyšující se objemy zakázek v odpovídajících oborech činností, to znamená rozšiřováním výroby a průběžným navyšováním počtů pracovníků.

Důsledkem pak byla pozitivní reakce hlavně malého a středního podnikatelského prostředí na zaměstnanost a výsledkem byl růst zaměstnanosti a s ním spojený postupný úbytek počtů uchazečů o zaměstnání.

Dílčí dopady:

- obecně pokles počtů nezaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let,

- úbytek počtů osob, zařazených do rizikových skupin nezaměstnaných osob (pokles počtů absolventů škol, dlouhodobě nezaměstnaných osob a osob se základním vzděláním), nepodařilo se ale zastavit trvale rostoucí počty uchazečů nad 55 let věku,

- relativně prudký nárůst nabídky volných pracovních míst (nárůst o cca 104 %),

- z roku 2013 pokračovalo postupné oživování hladiny zaměstnanosti a s ním spojené vytváření nových jak krátkodobých, tak i trvalých volných pracovních míst ve firmách zabývajících se automobilovým průmyslem (nosný průmysl v Kraji Vysočina), přesto je ale zřejmé, že těchto firmách ještě dlouho nebude dosažena předkrizová úrovně výroby z první poloviny roku 2008,

- zaměstnavatelé a drobní podnikatelé i v roce 2014 ve vyšší míře pravidelně využívali sezónní zaměstnanost (v zemědělství, lesnictví, stavebnictví, službách a turismu) a přes zimní období své zaměstnance propouštěli. Ti následně společně

s OSVČ neproporcionálně zvyšovali nezaměstnanost v zimním období na začátku roku.

Vzhledem k tomu, že v Kraji Vysočina jsou klíčoví zaměstnavatelé v převážné míře zaměřeni na strojírenský, resp. automobilový průmysl, který je ve své podstatě z hlediska poptávky velmi rizikový, byl tento kraj stejně jako před pěti roky v roce 2012 pokračující hospodářskou krizí zasažen poměrně výrazně. K pokrizovému oživení a větší stabilizaci firem došlo vlastně až ve druhé polovině roku 2013 a pokračovalo v průběhu celého roku 2014, kdy firmy, hlavně z opatrnosti, rozvíjely svojí činnost a navazovaly na předkrizové období postupně a především pomalu, a to znamenalo, že ani tlak na tvorbu nových pracovních míst a nábor nových pracovníků nebyl takový, aby v dohledné době napravil škody, které krize v této oblasti způsobila. Přesto se zde ale situace v oblasti zaměstnanosti výrazně zlepšila a věříme, že tomu tak bude i nadále.

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. Tento jev se v plné síle projevil na začátku roku 2014, ale naopak na jeho konci již nebyl tak výrazný, což znamená, že firmy opět začínají projevovat snahu udržet si své kvalitní zaměstnance a také to, že získávají zakázky v průběhu celého roku, nikoliv již pouze sezónně.

Tab. 1 - Přehled nezaměstnanosti v Kraji Vysočina k 31.12.2014:

	počet obyvatel ve věku 15-64 let	uchazeči celkem	z nich dosažitelní uchazeči ve věku 15-64 let	PNO v %
Havlíčkův Brod	63 049	4 239	4 192	6,6
Jihlava	75 201	5 438	5 258	7,0
Pelhřimov	47 651	2 383	2 358	4,9
Třebíč	75 893	7 418	7 318	9,6
Žďár nad Sázavou	79 250	6 054	5 948	7,5
kraj Vysočina	**341 044**	**25 532**	**25 074**	**7,4**
Česká republika	7 048 869	541 914	525 975	7,5

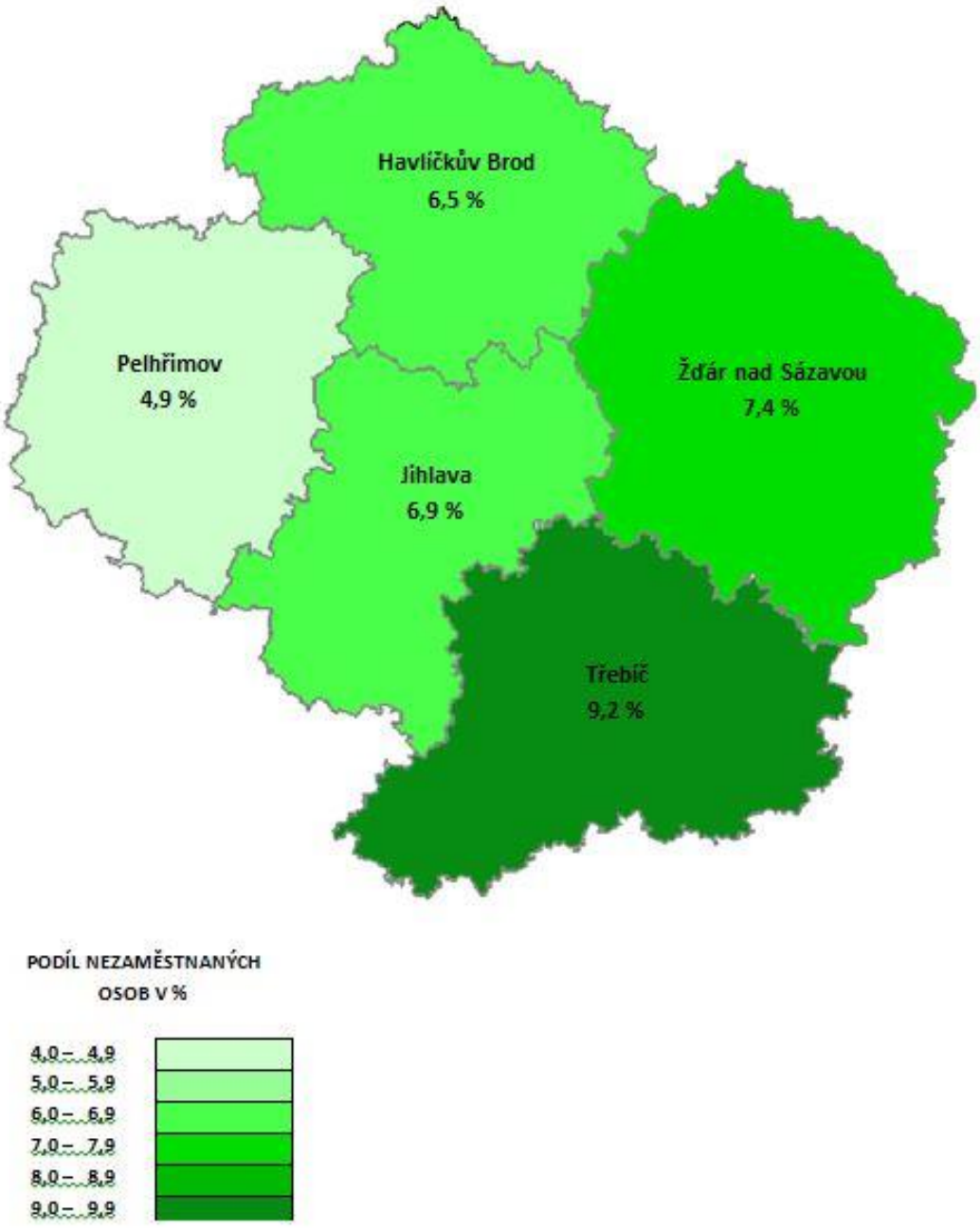
Tab. 2 - Průměrná PNO v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 1214:

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

Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina kolísal v průběhu roku 2014 od nejnižších 6,4 % v listopadu až po kulminujících 8,6 % v lednu roku 2014. V průměru byla o 0,3 % nižší než v roce 2013.

II.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji.

Mapa průměrného PNO v jednotlivých okresech v roce 2014 v Kraji Vysočina



III. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje

III.1 Absolventi škol a mladiství

Absolventi škol a mladiství tvoří jednu z vysoce rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se na trhu práce velice špatně uplatňuje. Jejich nezaměstnanost je vždy výrazně ovlivněna dobovou ekonomicko-hospodářskou situací v zemi, obecným vývojem nezaměstnanosti, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách; současně je ale limitována i jejich vlastní vzdělanostní a oborovou strukturou absolvovaného vzdělání.

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. Bohužel tyto znalosti ale i tak často nestačí a oni jsou nuceni nejen „stát ve frontě na práci“, ale i přesunout se na tzv. sekundární trh práce, který je charakteristické nestabilním zaměstnáním, nepříznivými pracovními podmínkami, nízkými výdělky a mizivými kariérními vyhlídkami.

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 zaměstnavatelností 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 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 nebo oboru vzdělání většinou neodpovídá
- od poloviny roku 2008 obecně také ekonomická situace daná celosvětovou hospodářskou krizí a její recidivou, která absolventy škol automaticky vyřazovala 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 (ovšem průběh roku 2014, kdy počty nezaměstnaných osob této kategorie trvale klesaly pod úroveň krizových let, ukázal, že i v této oblasti lze při enormním úsilí a vynakládání nemalých finančních prostředků, vynakládaných na snižování jejich nezaměstnanosti uspět).

„Výhody“ absolventů škol:

- aktuální odborné znalosti a výrazně lepší znalosti cizích jazyků, ovládání PC a nových technologických zařízení
- větší profesní flexibilita a adaptabilita
- nižší mzdové požadavky akceptující možnost náhrady získávání podpory profesního růstu
- nižší požadavky na kvalitu pracovního prostředí
- 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 umisťováním na trhu práce mají v současné době profese v některých službách, např.: kosmetičky, kadeřnice, dále např. automechanici a absolventi různých zemědělských oborů a profesí, ze středních škol zejména absolventi integrovaných středních škol v oborech management, podnikání apod., obchodních akademií a uměleckoprůmyslových škol, a v neposlední řadě také mladiství se základním vzděláním.

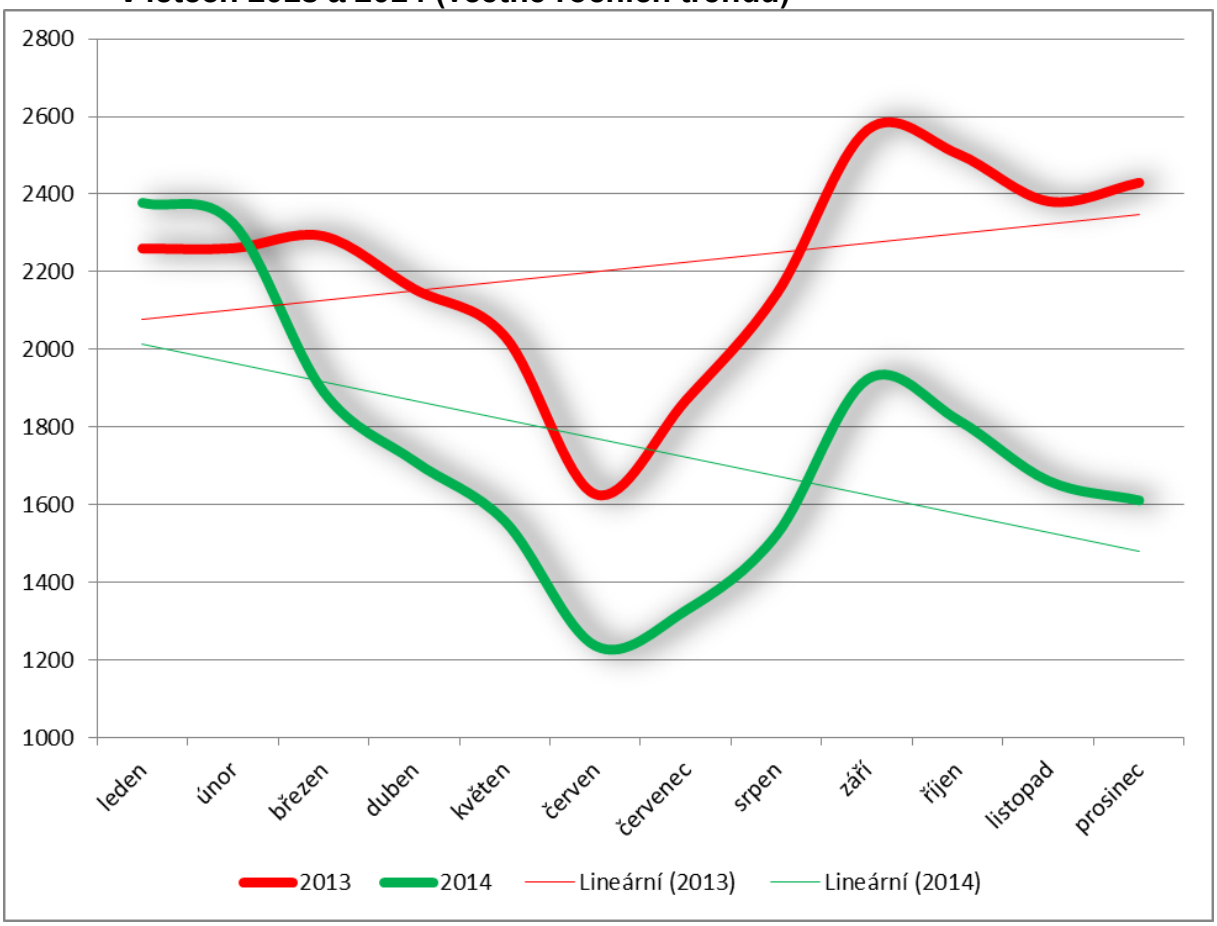
Konec roku 2013 a rok 2014 ve svém průběhu naznačil, že situace absolventů škol na trhu práce se po propadu v letech 2008 až prvních třech čtvrtletích roku 2013 začíná opět pomalu zlepšovat. Zásluhu na této situaci nemá pouze pozitivní hospodářský a ekonomický vývoj v naší republice, ale i zvýšená aktivita 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
- besedy s krátce nezaměstnanými absolventy škol v rámci přípravy vstupu na trh práce, kde jim jsou nabízeny různé rekvalifikační programy, vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, individuální poradenství a další aktivity, které úřad práce organizuje za účelem urychlení vstupu na pracovní trh
- 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 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 2013 a 2014 (včetně ročních trendů)



III.2 Osoby se ZP

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

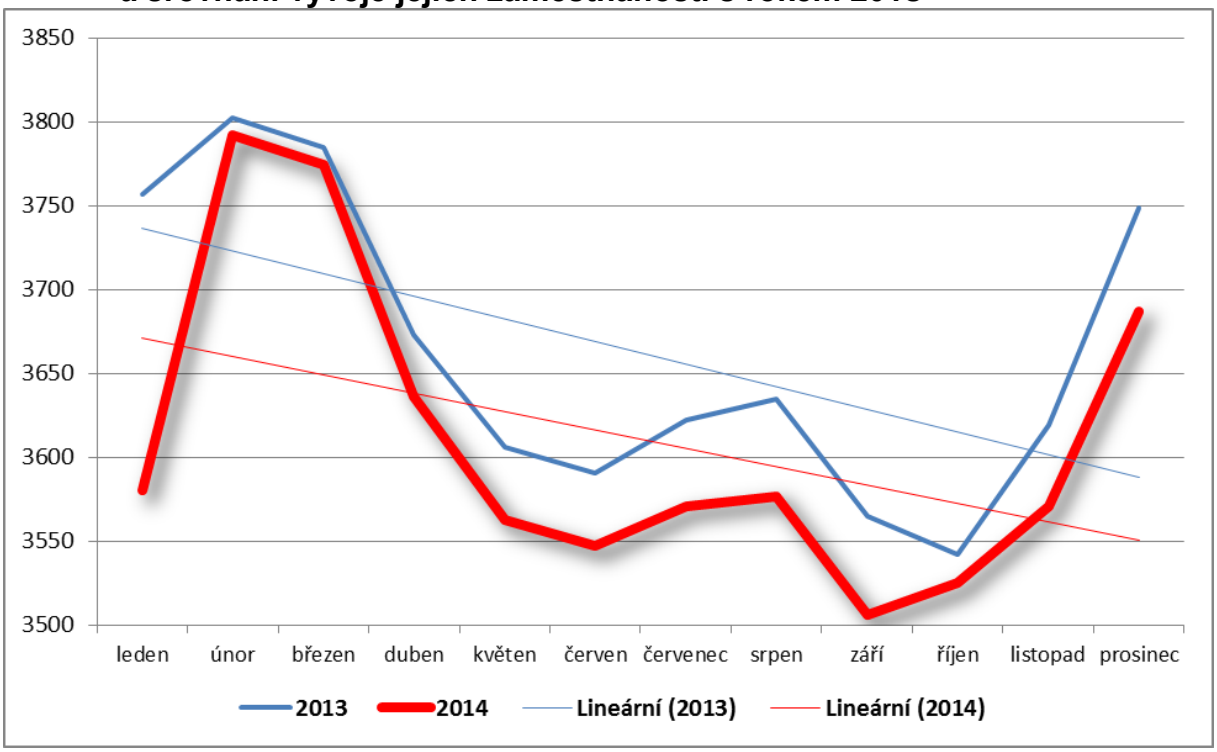
- nevyhovující pracovní podmínky
- nevyhovující charakter práce
- vysoký podíl fyzické práce
- pracovní doba neodpovídající jejich handicapu
- vzdělanostní limity
- bariéry v komunikaci
- tradiční tabuizace postavení osob se ZP ve společnosti

Převážně z těchto důvodů je proto nabídka volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů minimální a trvale nedostatečná jak z hlediska jejich struktury, tak z hlediska počtu těchto úzce specializovaných míst. A přestože řada zaměstnavatelů má občas 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.

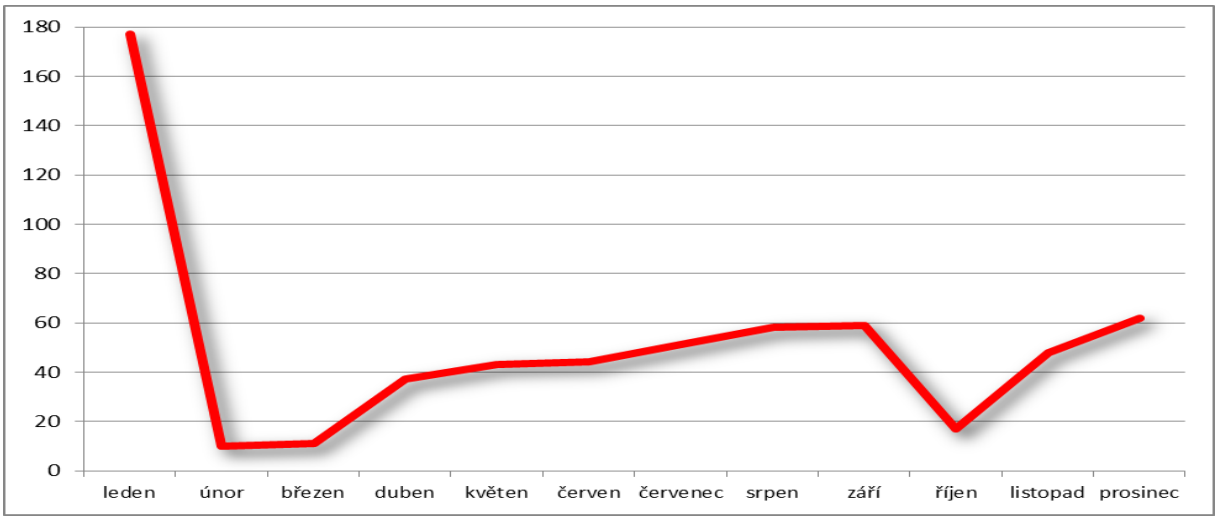
Ve srovnání s rokem 2013 došlo v roce 2014 u této vysoce rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání podobně jako u absolventů škol k poklesu, i když v daleko menší míře. Proti roku 2013, kdy byl průměrný počet uchazečů této kategorie 3 662 osob měsíčně, se jejich průměrný počet v roce 2014 snížil o 51 osob na 3 611 uchazečů se ZP měsíčně, to znamená 14,4 % podíl z celkového průměrného počtu uchazečů, evidovaných celkem na kontaktních pracovištích Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě (proti roku 2013 nárůst! o 0,4 % - důvodem je vysoký pokles celkového počtu uchazečů v roce 2014 a relativně nízké snížení počtů uchazečů se ZP). Důvodem pokračujícího úbytku počtů uchazečů o zaměstnání této kategorie je obecné zlepšení ekonomicko hospodářské situace v České republice a tím i mírný nárůst nabídky vhodných a odpovídajících volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů v roce 2014.

Přesto právě u této kategorie uchazečů o zaměstnání je evidentní, že problematika jejich zaměstnavatelnosti je trvale aktuální, přičemž jak z hlediska úřadů, tak i z hlediska uchazečů samotných je její řešitelnost během na dlouhou trať.

Graf 4 - Průběh nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2014 a srovnání vývoje jejich zaměstnanosti s rokem 2013



Graf 5 - Tempo poklesu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2014 proti roku 2013



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
- obecně je těmto uchazečům nabízena možnost využití všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti včetně příspěvků, které KrP v Jihlavě nabízí
- na „Informačních a poradenských střediskách 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 využit 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 umisťují v profesích:

- pracovník hlídací služby – ostraha objektů
- pracovník v sociálních službách
- pracovník v administrativě
- pracovník:
    - v drobné řemeslné výrobě (reklamní předměty, užitná keramika)
    - 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.

III.3 Situace dalších problémových skupin na TP

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči:

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 potřebuji 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 2014 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě celkem 15 962 (z toho 8 873 žen) uchazečů o zaměstnání (v roce 2013 se jednalo o celkem 16 510 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 62,5 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2013 cca 58,3 % uchazečů). V absolutních počtech uchazečů o zaměstnání došlo v roce 2014 proti roku 2013 k poklesu počtů dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (pokles celkem o 548 osob, z toho 232 žen), ale vzhledem k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání došlo k nárůstu podílu této kategorie uchazečů o 4,2 %.

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 přestože jejich počty klesly, jejich podíl z celkového počtu uchazečů se proti roku 2013 přes veškerou snahu úřadu práce zvýšil (nárůst o cca 4,2 %).

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let:

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31.12.2014 celkem 7 677 převážně dlouhodobě nezaměstnaných osob, z nich pak 4 632 žen (v roce 2013 celkem 7 817 uchazečů a z nich 3 465 žen, to znamená podíl 28,1 % na celkovém počtu uchazečů, tento podíl byl v roce v roce 2012 cca 25,1 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, evidovaných k 31.12.2012). Zde proti loňskému roku podobně jako u kategorie dlouhodobě evidovaných uchazečů sice došlo k absolutnímu poklesu počtů uchazečů této kategorie (úbytek 140 osob), současně se ale zvedl jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o dvě procenta na 30,1 %, což z pohledu nezaměstnanosti není žádoucí jev. Podobně alarmující je i absolutní nárůst počtů žen v této kategorii, kdy proti minulému roku přibylo v evidencích kontaktních pracovišť úřadu práce 1 167 žen ve věku nad 50 let.

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)
- trvalá 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 2014 evidováno celkem 2 945 uchazečů – převážně žen – této kategorie, tj. 11,5 %, z toho 198 mužů (v roce 2013 evidováno celkem 2 390 osob, tj. 8,4 % uchazečů této kategorie, z toho 102 mužů, v roce 2012 cca 2 212 osob, tedy 8,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, pečujících o děti do 15 let věku).

I v této kategorii uchazečů o zaměstnání byl proti minulému roku zaznamenán nárůst, zde ale jak v absolutních počtech (nárůst o 555 osob), tak i v podílu z celkového počtu uchazečů (přírůstek o 3,1 %).

Obtížnost při jejich umísťování na trhu práce spočívá ve specifičnosti požadavků, které mají na délku pracovní doby (požadavek na zkrácenou pracovní dobu), na čas nástupu a odchodu ze zaměstnání a i na směnování, které z důvodu

péče o dítě většinou musí odmítat. Další nevýhodou v očích potenciálních zaměstnavatelů jsou časté absence v zaměstnání z důvodu nemocnosti dětí a ztráta pracovních zkušeností v době, strávené právě péčí o dítě.

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

V roce 2014 došlo obecně u těchto z hlediska trhu práce problémových skupin k mírnému zlepšení jejich situace v oblasti zaměstnanosti a kromě skupiny „osob pečujících o děti do 15 let“, kde se situace poněkud zhoršila, se jejich počty mírně snížily. Zřejmým důvodem této situace byl hospodářský vývoj v naší republice, který zaměstnavatelům umožnil tvorbu nových pracovních míst pro tyto kategorie uchazečů o zaměstnání. Nabídka těchto nových pracovních míst měla tak za následek snížení délky nezaměstnanosti, zvýšený zájem o absolventy škol a nepatrné zlepšení nabídek možností zaměstnatelnosti uchazečů na 50 let věku a osob se zdravotním postižením.

Významnou úlohu při postupném zlepšování situace plnil úřad práce pomocí hlavně nabídek možností využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Vlastní 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 2014 úřad práce organizoval pro tyto uchazeče nejvíce tzv. zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření, kde byl největší zájem o kurzy strážného, ovládání vysokozdvižného vozíku, sanitáře a další. V regionálních individuálních projektech bylo nabízeno a uchazeči využíváno celkem 6 projektů nejrůznějšího zaměření a pro nejrůznější kategorie uchazečů o zaměstnání, a dále cca 7 grantových projektů, které byly nabízeny různými vzdělavateli, např „“Náš společný cíl = zaměstnání“ (firma OREK, o.s. – pro prodavače, číšníky a kuchaře pro jednoduchou přípravu teplých pokrmů), „Společně do práce“ (Liga vozíčkářů – obsluha PC – pro osoby se zdravotním postižením), „MOST 50“ (Charita – pro osoby na 50 let věku) a další.

V rámci Národního individuálního projektu bylo zorganizováno a zahájeno celkem 33 profesně různých rekvalifikací, a zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy řidičské dovednosti a způsobilosti, sváření (klasické, speciální), obsluha PC pro začátečníky i pokročilé, dále pracovník v sociálních službách, příprava teplých pokrmů a také rekvalifikační kurzy ekonomického a administrativního zaměření.

IV. Cizinci na trhu práce kraje

Změny v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se i v našem kraji začínají stále více projevovat. 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. Trvale ubývá pracovních povolení, která jsou postupně nahrazovány zaměstnaneckou kartou (dále ZamK). Tento „nový“ institut ZamK, který vešel v platnost v červnu 2014, zapříčinil na úřadech práce zpočátku nárůst volných pracovních míst pro zaměstnaneckou kartu z toho důvodu, že si zaměstnavatelé před samotným vyřizováním ZamK byli „nově“ povinni nahlásit volné pracovní místo. Nedostatkem agendy je, že samotné vyřizování ZamK probíhá ve většině případů velice pomalu, přičemž řádově se jedná o cca desítky udělených ZamK.

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

- **Havlíčkův Brod**: vedoucí firemního managementu, kamenolamači, zemědělští dělníci, pomocní a manipulační dělníci, svářeči (EU) a další
- **Jihlava**: stavební dělníci, zedníci, řidiči nákladní dopravy, pomocní pracovníci a uklízeči a v menší míře pracovníci v textilním průmyslu
- **Pelhřimov**: strojní inženýři, řídící pracovníci ve strojírenské výrobě, technici, řidiči, pomocní nekvalifikovaní dělníci, zdravotničtí pracovníci
- **Třebíč**: lékaři a zdravotnický personál, služby v gastronomii
- **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 nákladní dopravě, zemědělští pracovníci a pracovníci pro ostatní pomocné a úklidové práce
- **Pelhřimov**: technické, specializované dělnické a pomocné práce ve strojírenských a dalších průmyslových firmách
- **Třebíč**: odborné a pomocné práce ve stavebnictví, strojírenství a službách, ve zdravotnictví, obchodu a textilní výrobě
- **Žďár nad Sázavou**: pomocné dělnické profese

Celkově se ale počty zahraničních pracovníků v roce 2014 nepatrně zvýšily. Důvodem je trvalé místní navyšování počtů pracovníků z EU/EHP a občanů z třetích

zemí s trvalým pobytem v důsledku zlepšení podmínek pro splnění předpokladů pro jeho získání.

Tab. 3 - Srovnání počtů cizinců v letech 2013 a 2014 v Kraji Vysočina:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	zelené karty
rok 2013	4 384	4 489	192	3
rok 2014	4 871	4 733	137	1
meziroční změna v počtech	487	544	-55	-2
meziroční změna v %	11,1	13,0	-28,6	-66,7

V. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2015

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

Některé trendy, které v průběhu roku 2014 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 2014 ovlivňovalo situaci na trhu práce především postupné oživování ekonomiky, projevující se zrychlováním jejího růstu jak v USA, tak i v Evropě. Nastal tak dlouho očekávaný restart hospodářského růstu a ve firmách, které hospodářskou krizi přežily, se opět po několika letech zvýšila důvěra v hospodářství České republiky. Po období vyčkávání se podniky opět začaly připravovat na rozšiřování výroby a s tím i na navyšování počtů pracovníků. Poměrně dobrou kondici v té době vykazovaly stěžejní průmyslové firmy, čímž také rostl jejich zájem o nové pracovníky a tím rostla i jejich nabídka nových pracovních pozic. Od druhé poloviny roku 2014 se pak tvorba nových pracovních míst rozběhla i v menších firmách napříč všemi obory již tak, že průměrná měsíční nabídka z roku 2013 – 1 022 VPM – se v roce zvýšila na 2 086 VPM. Výsledkem bylo snížení průměrné výše nezaměstnanosti o 0,3 % proti roku 2013, což v absolutních číslech znamená průměrný měsíční úbytek 1 110 uchazečů proti roku 2013.

Nezanedbatelný pozitivní vliv na vývoj nezaměstnanosti v loňském roce měla i činnost úřadu práce v oblasti monitoringu volných pracovních míst a široká podpora tvorby nových pracovních míst prostřednictvím nástrojů APZ a stále se rozrůstající portfolio projektů financovaných jak z národních, tak i evropských peněz.

V roce 2015, konkrétně tedy v prvním čtvrtletí r. 2015, můžeme počítat (v závislosti na počasí) se snižováním počtu uchazečů a s nárůstem volných pracovních míst, a to zejména v průběhu měsíce března, protože v této době jsou standardně zahajovány sezonní práce, které každoročně odčerpávají z evidencí úřadu práce největší počet nezaměstnaných uchazečů. Tento příznivý trend poklesu nezaměstnanosti by měl pokračovat minimálně až do poloviny roku 2015 a pokračovat po mírném vzestupu v letních měsících (příchod absolventů škol) až téměř do konce roku 2015.

Domníváme se také, že zaměstnavatelé budou i nadále a s větší intenzitou využívat možnosti spolupráce s ÚP při řešení náboru nových zaměstnanců, protože současný vývoj této má relativně vysoký potenciál k prohlubování a zefektivňování této spolupráce.

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 %
30.06.2015	22 900	22 500	6,6	22 500	22 100	6,5
31.12.2015	25 500	25 100	7,4	24 500	24 100	7,1

VI. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014

VI.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2014.

Při poskytování příspěvků se v rámci jednotlivých nástrojů APZ vycházelo z Normativní instrukce č. 1/2014 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014“, Směrnice GŘ č. 2/2014 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR“ a „Kritérií pro realizaci APZ KrP v Jihlavě pro rok 2014. Podporovány byly především skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Mezi tyto skupiny patřili zejména občané nad 55 let věku, osoby pečující o dítě do 10 let věku, uchazeči do 25 let, absolventi bez praxe, osoby se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaní.

V souvislosti s politicko-ekonomickou situací a omezením vývozu do Ruska se mnozí zaměstnavatelé v roce 2014 dostali do ekonomických problémů, což vedlo nejen k úbytku nabízených volných pracovních míst, ale i k propouštění a zvýšení počtu uchazečů v evidenci ÚP. Zároveň s rozvojem technologií, automatizací a informatizací provozů dochází dlouhodobě k úbytku pracovních příležitostí pro skupiny uchazečů s nízkým stupněm kvalifikace a úřad práce může být pomocníkem při nalezení uplatnění pro tyto uchazeče ať už přímo pomocí příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nebo zvyšováním jejich kvalifikace prostřednictvím rekvalifikací.

Při stanovování výše příspěvků KrP ÚP v Jihlavě vycházela ze Směrnic GŘ, přičemž zohledňovala aktuální situaci na trhu práce a její vývoj při zachování efektivnosti, účelnosti a hospodárnosti v poskytování finančních prostředků.

Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se nám dařilo alespoň částečně řešit nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Nejvíce využívanými nástroji v uplynulém období byly vyhrazená a zřizovaná společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

SÚPM (společensky účelná pracovní místa – zřízená, zřízená pro SVČ, vyhrazená

V roce 2014 se společensky účelná pracovní místa – zejména vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání – staly jedním z dominantních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dařilo se nám jejich prostřednictvím umístit i významné procento uchazečů, kteří setrvávali v evidenci ÚP dlouhodobě, stejně jako uchazečů nad 55 let věku, mladých do 25 let, osob pečujících o dítě do 10 let věku a osob se zdravotním handicapem.

Díky využití bonifikace zkrácených úvazků došlo i k posunu v umísťování uchazečů na částečný úvazek, zaměstnavatelé tuto možnost využívali zejména u osob pečujících o dítě do 10 let a u osob se zdravotním postižením.

Podporován byl i vznik pracovních míst samotnými uchazeči – jednak formou jednorázového příspěvku na zahájení podnikání, jednak i prostřednictvím rekvalifikačních kurzů. V uplynulém roce byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa v rámci SVČ 258 uchazečům o zaměstnání této kategorie.

Veřejně prospěšné práce

V rámci veřejně prospěšných prací byli umísťováni zejména uchazeči o zaměstnání, kterým se z důvodu osobních charakteristik – zejména nižší kvalifikace – nedařilo dlouhodobě najít odpovídající pracovní pozici. Velmi často se jednalo i o uchazeče opakovaně evidované na úřadu práce, se zdravotními obtížemi, či se ztíženou dopravní dostupností.

Ostatní nástroje APZ

Jiné nástroje APZ – např. zřízení chráněných pracovních míst, příspěvek na provoz chráněného pracovního místa, pracovní rehabilitace – byly využívány v menší míře s ohledem na jejich specifičnost a zájem zaměstnavatelů.

VI.2 Rekvalifikace a poradenství

Rekvalifikace a poradenství.

V roce 2014 v rámci APZ, NIP, RIP a grantových projektů proběhlo v kraji Vysočina cca 1 099 rekvalifikačních kurzů v 137 druzích, kterých se zúčastnilo celkem 2 953 uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

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

Havlíčkův Brod:

V roce 2014 bylo realizováno celkem 270 rekvalifikačních kurzů, kterých se zúčastnilo celkem 525 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Kurzy probíhaly v rámci realizace APZ, ale také v rámci národních a regionálních projektů. Z celkového počtu rekvalifikovaných se 179 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo zvolené rekvalifikace podle § 109a zákona o zaměstnanosti. Stejně jako v předchozích letech představovala i v roce 2014 zvolená rekvalifikace významný nástroj APZ (podíl účastníků zvolených rekvalifikací na celkovém počtu rekvalifikovaných činil 34 %).

Mezi nejčastěji realizované rekvalifikace v roce 2014 patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, různé typy svářečských kurzů, kurzy rozšiřující řidičská oprávnění a kurzy vedoucí k získání profesní způsobilosti řidičů, kurzy z oblasti výpočetní techniky a účetnictví. V rámci zvolených rekvalifikací byly dále žádány kurzy z oblasti sportovní masáže, sanitářský kurz, kurz obsluhy vysokozdvižných vozíků či profesní kvalifikace strážný.

Zhruba 80 % uchazečů (případně zájemců) o zaměstnání, kteří v roce 2014 absolvovali rekvalifikaci, patřilo do některé ze skupin, jímž je podle zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče (osoby evidované na úřadě práce déle než 5 měsíců, osoby pečující o děti do 15 let, osoby do 25 let věku, osoby starší 50 let věku či osoby se zdravotním omezením).

Jihlava:

V průběhu roku 2014 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 **271** uchazečů o zaměstnání v **66** různých kurzech. Z celkového počtu byl největší zájem o: řidičské oprávnění a profesní průkazy (55), kurz ovládání PC (47), kurz pracovníka v sociálních službách (33) a svářečské kurzy (18). Dále byl v rámci NIP zájem o osobní služby (holičské a kadeřnické práce, pedikúra, manikúra včetně nehtové modeláže (19), kurzy v oblasti gastronomie (16) a administrativní pracovník (24).

V Regionálním individuální projekt (Prevence změna včas) bylo rekvalifikováno celkem **255** uchazečů o zaměstnání v **5** různých kurzech (účetnictví, pracovník v sociálních službách, základy podnikání, chůva pro děti a administrativní pracovník).

Dále se v roce 2014 uchazeči účastnili grantových projektů, kterých bylo nabízeno celkem 6, v jejich rámci proběhly různé druhy rekvalifikačních kurzů. V těchto kurzech byl největší zájem o gastronomickou akademii (18) a dále o kurzy: základy obsluhy PC a prodavač/ka.

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2014 zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **215** uchazečů v **35** různých kurzech. Zde byl největší zájem o kurzy řidičského oprávnění a profesní průkazy (59), dále o strážné (32), vysokozdvižné vozíky (26), o kurzy účetnictví a daňové evidence (22), o kurz sanitář (19), o kurz pracovník v sociálních službách (11) a o kurzy pracovník v osobních službách (11).

Pelhřimov:

V roce 2014 bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 241 uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. Tyto rekvalifikační kurzy byly realizovány z národních prostředků v rámci APZ a prostřednictvím národních, regionálních a grantových projektů. Do rekvalifikací byli zařazováni zejména uchazeči o zaměstnání, kterým je ze zákona věnována zvýšená péče dle § 33 odst.1. Z celkového počtu realizovaných rekvalifikací tvořila tzv. zvolená rekvalifikace dle § 109a zákona o zaměstnanosti téměř 43 %. Dva rekvalifikační kurzy byly realizovány v rámci nástroje pracovní rehabilitace.

Mezi nejčastěji žádané a realizované kurzy v tomto roce patřily zejména kurzy k získání řidičského oprávnění a profesní způsobilosti řidiče, kurzy v oblasti sociální péče, svářečské kurzy, kurzy v oblasti služeb a péče o tělo, kurzy v oblasti počítačových dovedností, kurzy na obsluhu vysokozdvižných vozíků a kurz na získání profesní kvalifikace strážný.

V tomto roce byly realizovány tři poradenské činnosti - Poradenské programy Job club celkem pro 27 uchazečů o zaměstnání ve věku do 25 let.

Třebíč:

V roce 2014 bylo v rámci APZ, NIP a RIP zařazeno do rekvalifikačních kurzů celkem 758 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z toho v rámci zvolené rekvalifikace, bylo rekvalifikováno celkem 205 osob, přičemž podíl zvolených rekvalifikací na celkovém počtu realizovaných rekvalifikací činil 27 %. V rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“ financovaného z OP LZZ bylo rekvalifikováno 16 osob, v rámci RIP 210 osob, v rámci projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let 64 osob a v rámci projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ bylo rekvalifikováno 231 osob. V rámci grantových projektů bylo rekvalifikováno 32 osob. Poradenských činností se zúčastnilo 10 osob.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací, zabezpečovaných úřadem práce v roce 2014, 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 motovozíku a kurzy administrativy.

Žďár nad Sázavou:

V roce 2014 bylo realizováno v okrese Žďár nad Sázavou celkem 289 rekvalifikačních kurzů, kterých se zúčastnilo 870 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Kurzy probíhaly v rámci realizace národní APZ (130 kurzů – 167 osob), v rámci projektů NIP (123 kurzů - 553 osob), v rámci RIP (32 kurzů – 129 osob) a v rámci GP (4 kurzy – 21 osob).

Z celkového počtu 289 realizovaných rekvalifikačních kurzů bylo formou tzv. zvolené rekvalifikace realizováno 143 kurzů.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce patřily kurzy pro rozšíření řidičských oprávnění a získání profesní způsobilosti řidičů, kurzy z oblasti účetnictví a administrativy, kurzy pro pracovníky v sociálních službách, svářečské kurzy a kurzy pro obsluhu osobního počítače.

V rámci zvolené rekvalifikace absolvovaly nejvíce kurzů pro pracovní pozici strážný, pracovník v sociálních službách a kurz na obsluhu elektrovozíku a motovozíku.

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.

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

Projekty ESF realizované v Kraji Vysočina v roce 2014

V oblasti podpory 2.1 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Prevence – změna včas!

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

Rozpočet projektu: 16 263 478,- 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 2014 bylo podpořeno:

- 463 úspěšných absolventů kurzů – 210 úspěšných absolventů RK a 253 úspěšných absolventů aktivačních kurzů
- 260 podpořených osob

- 53 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 set 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 2014 bylo podpořeno:

- 792 úspěšných absolventů kurzů (rekvalifikačních a motivačních)
- 522 podpořených osob
- 48 nových pracovních míst

Mladá šance

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

Rozpočet projektu: 16.347.552,- 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 2014 bylo podpořeno:

- 186 úspěšných absolventů aktivizačního modulu
- 77,75 odborných stáží u zaměstnavatelů
- 50 nových pracovních míst

Cesta přes bariéry

Realizace projektu: 1. 1. 2013 – 31. 10. 2015

Rozpočet projektu: 12.591.952,- 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 vyloučení, 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 2014 bylo podpořeno:

- 231 úspěšných absolventů kurzů bilanční diagnostiky
- 220 úspěšných podpořených osob v aktivitě trh práce
- 88 úspěšných osob v aktivitě soft skills
- 39,75 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 lednu 2014, výběru klientů do projektu se účastnilo 563 osob a dohodu o vstupu do projektu podepsalo 265 osob.

Odborné praxe pro mladé do 30 let.

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

Rozpočet projektu: 81 979 830,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 207 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů
- 343 podpořených osob
- 343 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 účastníku 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 2014 bylo podpořeno:

- 225 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů
- 406 podpořených osob
- 373 vyhrazených SÚPM

První zaměstnání

Realizace projektu: 1. 5. 2013 – 30. 4. 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 2014 bylo podpořeno:

- 74 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů
- 74 podpořených osob
- 40 nových pracovních míst
- 28 vyhrazených SÚPM

Třetí kariéra

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

Rozpočet projektu: 15 376 350,- 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 2014 bylo podpořeno:

- 470 úspěšných absolventů kurzů (247 MK, 223 RK)
- 253 podpořených osob
- 47,5 nových pracovních míst
- 30 vyhrazené SÚPM

V oblasti podpory 1.1 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina II

Realizace projektu: 1. 7. 2013 – 31. 10. 2015

Rozpočet projektu: 84 294 099,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 2 122 úspěšných absolventů kurzů
- 2 357 podpořených osob

Jedná se o navazující projekt projektu "Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina" se stejným cílem 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 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 2014 bylo podpořeno:

- 2 842 osob

V oblasti podpory 1.1 byl realizován tento národní individuální projekt:

Realizace projektu: 1. 12. 2013 – 31. 10. 2015

Rozpočet projektu pro Kraj Vysočina: 53 907 mil. Kč

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

VI.3.1.1 Cílem projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců 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 umožní vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně budou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich vzdělávání. Projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ se mohou účastnit zaměstnavatelé, kteří v meziročním srovnání nezaznamenali vyšší pokles tržeb než je 5%. V případě OSVČ se podporují ty OSVČ, které v meziročním srovnání nezaznamenali vyšší pokles příjmů z podnikání a z jiné samostatně výdělečné činnosti než je 5%.

V roce 2014 bylo podpořeno:

- 2 603 zaměstnanců ve 145 firmách

Další projekty ESF, využívané v rámci Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě:

Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR

V rámci projektu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti…“ je ÚP ČR realizována klíčová aktivita 8 (KA 08) „Činnost pracovního týmu poradců prevence nelegálního zaměstnávání“. Činnost KA 08 byla započata v lednu 2014, v Kraji Vysočina je členy týmu celkem 7 zaměstnanců (z toho 6 poradců). V průběhu aktivity KA 08 probíhá úzká spolupráce se SUIP.

Cílem KA 08 je prevence a znesnadnění nelegálního zaměstnávání uchazečů o zaměstnání (UoZ) a současně pomoc při jejich uplatnění se na trhu práce. Důraz je kladen na vysokou efektivitu a intenzivní formu práce s klientem. Vzhledem k těmto požadavkům měl každý referent během roku 2014 v péči v průměru cca 180 UoZ.

Při realizaci KA 08 byli vybraní UoZ vzděláváni v několika důležitých oblastech formou jak skupinového, tak i individuálního poradenství. Ve skupinách dostali vybraní UoZ formou krátkých samostatných seminářů informace z oblastí finančně-

právní, pracovně-právní, sociálně-právní a společenské. V průběhu individuálního poradenství se poradci NLZ intenzivně věnovali řešení osobních problémů jednotlivým UoZ v pracovně-právní oblasti a pomáhali jim v orientaci na trhu práce s cílem vyhledávat a najít jejich možné pracovní uplatnění. Během skupinových i individuálních poradenství byly také konzultovány situace, které mohly nasvědčovat o existenci nelegálního zaměstnávání.

V roce 2014 bylo do KA 08 v Kraji Vysočina zařazeno celkem 1 112 UoZ (103 % oproti plánovanému počtu). V roce 2014 bylo z celkového počtu vyřazeno z evidencí kontaktních pracovišť našeho kraje 78 UoZ z důvodu nerespektování podmínek individuálního akčního plánu, dalších 31 UoZ získalo možnost dalšího zvyšování kvalifikace a 12 UoZ ukončilo evidenci na úřadu práce na vlastní žádost. Velmi důležitý je i přínos v oblasti nacházení pracovních příležitostí pro dlouhodobě evidované UoZ, kdy prokazatelně bylo umístěno 149 UoZ, kteří by se jinak na trhu práce neuplatnili.

Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst

Cílem tohoto velice důležitého projektu je posílení komplexnosti a kvality služeb poskytovaných úřadem práce v oblasti volných pracovních míst prostřednictvím posílení toku informací na trhu práce mezi zaměstnavateli a jednotlivými pracovišti úřadu práce s důrazem na identifikaci a monitorování požadavků a potřeb zaměstnavatelů na trhu práce hlavně v oblasti tvorby volných pracovních míst.

Monitorovací činnost v rámci tohoto projektu je v rámci Kraje Vysočina zajišťována formou kontaktních návštěv a elektronické komunikace na jednotlivých okresech celkem 12 pracovníky (11 pracovnic a krajský koordinátor), kteří v roce 2014 uskutečnili celkem 932 kontaktů se zaměstnavateli a detekovali celkem 2 317 volných pracovních míst.

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (VDTP)

Cílem tohoto projektu je zvýšení šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadu práce za účelem nalezení nebo změny zaměstnání. U uchazečů, evidovaných na úřadu práce to znamená zkrácení této evidence a návrat těchto osob zpět na trh práce. U zájemců o zaměstnání se jedná především o prevenci před možnou nebo i opakovanou ztrátou zaměstnání a tím i o možnou evidenci na úřadu práce.

Tabulka 5 - Aktivity projektu VDTP

Aktivity projektu	**2013** (od 1.9.)	**2014**	**Celkem**
Rekvalifikační kurzy (počet kurzů)	44	268	312
Rekvalifikace (počet účastníků)	240	1 245	1 485
Rekvalifikace zvolená (1 účastník = 1 kurz)	- *)	22 *)	22
Job cluby (počet kurzů)	- **)	6	6

Job cluby (počet účastníků)	- **)	61	61
Finanční prostředky nasmlouvané (v Kč)	1 387 071	9 321 968	10 709 039
Finanční prostředky uhrazené (v Kč)	1 340 945	8 837 242	10 178 187
Monitorovací návštěvy v aktivitách VDTP (v rekvalifikacích zabezpečovaných a zvolených, v Job clubech)	7	54	61
Monitorovací akce u zaměstnavatelů (informačně poradenská činnost ve vztahu k projektu, vytipovávání VPM a vhodných uchazečů/zájemců o zaměstnání)	13	88	101

) v r. 2013 nebyly zvolené RK financovány z projektu VDTP (financovány byly z prostředků APZ); v r. 2014 byly zvolené RK financovány z projektu VDTP až od 1.9.2014 (naprostá většina realizovaných zvolených RK v r. 2014 byla financována z prostředků APZ)
****) Job cluby byly v r. 2013 realizovány z projektu VSPR!-R, nikoli z projektu VDTP***

VII. Cíle APZ pro rok 2015

Havlíčkův Brod

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. U nástrojů APZ se při poskytování příspěvku bude vycházet ze směrnice č. 1/2015 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“. Mezi tyto skupiny nezaměstnaných patří hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let a do 25 let, osoby pečující o děti, uchazeči se zdravotním postižením.

Stanovování výší příspěvků (jednorázových nenávratných příspěvků i příspěvků na mzdy), které úřad práce poskytuje u všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, se řídí podle interních pravidel. Ve výši příspěvků se odráží podmínky konkrétního uchazeče o zaměstnání (délka evidence, zdravotní stav) i podmínky pracovního místa, na které je uchazeč o zaměstnání přijímán. Tímto postupem se úřad práce snaží o maximální účelnost a hospodárnost při vynakládání finančních prostředků ze státního rozpočtu.

Při realizaci rekvalifikací a poradenských činností bude v roce 2015 postupováno dle směrnice č. 1/2015 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“. Podporováni budou zejména uchazeči o zaměstnání, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči. Půjde zejména o uchazeče o zaměstnání mladší 25 (resp. 30 let), starší 50 let (resp. 55 let), pečující o děti do 15 let věku, uchazeči se zdravotním postižením a uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců.

Rekvalifikační kurzy zabezpečované úřadem práce podle § 109 zákona o zaměstnanosti budou v roce 2015 nadále zajišťovány smluvními vzdělávacími zařízeními. Individuální požadavky na změnu, doplnění či obnovu kvalifikace

uchazečů a zájemců o zaměstnání bude řešeno formou zvolené rekvalifikace v souladu s § 109a zákona o zaměstnanosti. Oba typy rekvalifikací budou prioritně financovány z národního individuálního projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ (reg.č. CZ.1.04/2.1.00/03.00017) a dále také z prostředků národní APZ.

Jihlava

Při realizaci APZ se bude vycházet z Instrukce č. 15/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti účinné od 1.1.2015, ze Směrnice GŘ č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a z Kritérií pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro KrP v Jihlavě pro rok 2015.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou zaměřeny zejména na podporu rizikových skupin na trhu práce – osob dlouhodobě nezaměstnaných, absolventů, mladých do 30 let, osob starších 50 let, osob pečujících o děti, osob se zdravotním postižením. Při rozhodování o poskytování příspěvků bude posuzována konkrétní situace každého uchazeče, s ohledem na zachování kritérií účelnosti a hospodárnosti vynaložených prostředků.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti v nadcházejícím roce je zlepšit situaci rizikových skupin uchazečů, snažit se pomocí nástrojů APZ zvýšit podíl jejich uplatnění na trhu práce, maximálně zohlednit individuální charakteristiky uchazečů při posuzování příspěvků a ve zvýšené míře využít i propustnost mezi jednotlivými nástroji směrem k trvalejšímu etablování uchazečů na pracovním trhu.

Při dosahování těchto cílů se budeme snažit maximálně efektivně využít přidělené finanční prostředky jak z projektových, tak z národních zdrojů.

Pelhřimov

V roce 2015 se bude vycházet z řídící Směrnice GŘ č.1/2015 - Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření APZ a Kritérii pro realizaci APZ KrP v Jihlavě pro rok 2015.

Úřad práce vždy maximálně zvažoval vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ pro konkrétní uchazeče podle současných možností trhu práce i podle finančních možností.

Celkově lze říci, že s pomocí všech nástrojů APZ se našemu úřadu práce daří držet nezaměstnanost na nižší úrovni než je celorepublikový i krajský průměr a hlavně řešit nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Tomu v současnosti nejvíce napomáhají vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Zde se nám v posledních letech podařilo zaměstnat vysoký podíl mladých absolventů do 25, v roce 2014 až do 30 let.

V důsledku možností umísťování UoZ do 30 let a naopak UoZ nad 50 let, lze pro rok 2015 ještě dále předpokládat navýšení počtu vyhrazených SÚPM. I veřejně prospěšné práce se pro mnoho uchazečů z rizikových kategorií staly jediným možným řešením, jak nalézt vhodné pracovní uplatnění. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, pro které je velmi obtížné najít práci, ale i pro uchazeče starší 50-ti let a dlouhodobě nezaměstnané, kterým případně hrozí i sociální vyloučení. Uchazečům, u kterých se zkombinuje několik rizikových faktorů, se již ani mnoho jiných šancí nenabízí.

Třebíč

V roce 2015 se při využívání jednotlivých nástrojů APZ bude vycházet z ustanovení Instrukce č. 15/2014 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“. Nástroje APZ budou uplatňovány zejména na tyto uchazeče o zaměstnání: vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, osoby se zdravotním postižením, absolventy škol bez praxe, mladé do 30 let, osoby nad 50 let věku, osoby pečující o dítě, uchazeče ohrožené sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Žďár nad Sázavou

V souvislosti s regionální situací na trhu práce v okrese a dlouhodobou praxí realizace APZ v předchozích letech bude v základních cílech pro realizaci APZ upřena pozornost na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče a uchazeče do 30 let věku, zejména těch, kteří dosud po úspěšném absolvování studia nemají vykonánu praxi u zaměstnavatele. Bude postupováno v souladu s dokumentem „Záruky pro mladé“. Základní cíle budou stanoveny také dle cílů GŘ ÚP ČR a Kritérií Krajské pobočky v Jihlavě.

VIII. Přílohy

VIII.1 Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2014

Havlíčkobrodsko:

Golčův Jeníkov:

jedná se o zemědělskoprůmyslový mikroregion, který se v roce 2014 vyznačoval nejvyšší podílem nezaměstnaných osob v okrese Havlíčkův Brod. Podíl nezaměstnaných osob se ale v závěru roku 2014 začínal postupně přibližovat k okresnímu průměru i na méně než 2,0 %.

Vysoká podíl nezaměstnaných osob je způsoben zejména tím, že se v regionu nevyskytuje žádný dominantní zaměstnavatel. Působí zde pouze 1 větší zaměstnavatel (nad 100 zaměstnanců), dále zde najdeme 5 zaměstnavatelů s počtem 30 – 60 zaměstnanců, zbytek jsou zpravidla drobní podnikatelé. Tito drobní podnikatelé vytváří málo nebo žádná pracovní místa.

Nepříznivým faktorem je i skutečnost, že uvedená oblast Železných hor, kterou mikroregion navazuje na sousední mikroregion Chotěboř, má špatnou dopravní obslužnost a poměrně dlouhé dojezdové vzdálenosti do míst s větší možností zaměstnatelnosti (delší vzdálenost do větších měst - Havl. Brod – 27 km a Čáslav – 17 km).

Jihlavsko:

Telč:

hlavním důvodem nadprůměrné nezaměstnanosti v této převážně zemědělské a současně nejméně průmyslové oblasti jihlavského regionu je trvalý nedostatek jakéhokoliv významnějšího průmyslu. Samotné město Telč je významnou památkou Unesco a je zaměřené v první řadě na turismus. Turistická sezóna probíhá jen v letních měsících, z čehož vyplývá pouze několikaměsíční aktivita místních podnikatelů, v zimním období nemají vhodné podmínky pro rozvoj svých podnikatelských záměrů.

Mezi největší zaměstnavatele mikroregionu patří potravinářská firma Krahulík - MASOZÁVOD Krahulčí a.s, se 450 zaměstnanci a Telčská strojírenská, a.s. se 150 zaměstnanci. Jedná se o poměrně stabilní firmy, které si udržují stálý počet zaměstnanců. Početně jsou v regionu zastoupeny firmy, které mají výrazně sezónní charakter, tzn., že v zimním období své zaměstnance propustí a opět je přijmou až v době, kdy jarní počasí práci v lomech a ve stavebnictví umožní. Jde např. o firmy „Kavex Granit Holding a.s, SATES ČECHY s.r.o., STARKON Jihlava CZ a.s. a další.

Několik desítek nových pracovních míst v roce 2014 přinesl do Telče nový zaměstnavatel a to firma MAXXISAMPLE, s.r.o., která se zabývá výrobou vzorníků. Firma má nyní celkem 88 zaměstnanců a dalších 33 lidí dělá z domu. Jedná se převážně o manuální práci v textilním oboru.

V neposlední řadě hraje významnou roli nedostatečné dopravní spojení z této okrajové oblasti jihlavského okresu do míst, kde se vyskytují pracovní příležitosti.

Pelhřimovsko:

Horní Cerekev, Rychnov:

jedná se o malé, zemědělsko průmyslově orientované spolu sousedící mikroregiony 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. Tento region nemá sice příliš kvalitní silniční spojení, ale proti ostatním regionům okresu má velmi dobré spojení železniční (přímo v Horní Cerekvi se protínají tratě Horní Cerekev – Tábor a Jihlava – Veselí nad Lužnicí), kterého obyvatelé tohoto regionu při vyjížďce do zaměstnání masivně využívají.

Další příčinou vyšší míry nezaměstnanosti v rámci okresu Pelhřimov je zimní evidence samostatně výdělečně činných osob, které začátkem roku 2014 přerušily své podnikatelské aktivity. Míra nezaměstnanosti v této oblasti dosahovala v prvním čtvrtletí hodnoty kolem 10%.

Z významnějších zaměstnavatelů se v tomto regionu nachází pouze firmy s maximálně cca 50 zaměstnanci: „DRUPO, výrobní družstvo, zabývající se textilní výrobou, s 45 zaměstnanci v Horní Cerekvi a 21 zaměstnanci v Novém Rychnově, dále „DUP - družstvo“ se 40 zaměstnanci v Novém Rychnově, „MontPrint, s.r.o. Horní Cerekev“, (kovovýroba, v současné době pouze 13 zaměstnanců) a také dva malé zemědělské podniky – „KLAS Horní Ves, s.r.o.“ s 12 zaměstnanci a „Rozvodí, spol. s r. o. Černov“ s 36 zaměstnanci.

Třebíčsko:

Jaroměřice nad Rokytnou:

Mikroregion Jaroměřice nad Rokytnou je situován jihozápadně od okresního města Třebíče, z jihozápadu navazuje na mikroregion Moravské Budějovice. Přirozeným jádrem mikroregionu je město Jaroměřice nad Rokytnou 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, 143 zaměstnanců (meziroční pokles o 1 osobu), Jaroměřická mlékárna, a.s., Jaroměřice n. R., 129 zaměstnanců (meziroční nárůst o 6 osob).

Nadprůměrná nezaměstnanost v mikroregionu Jaroměřice n. R. (k 31.12.2014 byl PNO v tomto regionu 12,4 %) 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. 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: KPS Metal a.s., Moravské Budějovice, strojírenská výroba – vodohospodářská a chemická zařízení, dřevozpracující stroje, 127 zaměstnanců (meziročně nárůst o 4 zaměstnance), Model Obaly, a.s., Moravské Budějovice, výroba lepenkových obalů, zahraniční vlastník (Švýcarsko 100 %), 120 zaměstnanců (meziroční nárůst o 10 zaměstnanců), BEL Sýry Česko v Želetavě, výroba sýrů (zahraniční vlastník Francie – 100 %), 135 zaměstnanců a BAST, spol. s r.o., kovovýroba, 217 zaměstnanců. Mezi prosperující firmy patří i FERRUM, s.r.o, obchodní firma s hutními materiály se 105 zaměstnanci. V regionu dále působí i několik menších stavebních firem (např. STABO MB s.r.o., Moravské Budějovice, INEX Moravské Budějovice s.r.o.), které se v souhrnu také podílí poměrně vysokým počtem pracovníků na zaměstnanosti v regionu.

Poměrně velkým problémem je sezónnost pracovních příležitostí, protože díky relativně vysokému počtu obyvatel zaměstnaných v zemědělství, lesnictví a stavebnictví dochází v zimních měsících díky sezónnímu rušení těchto míst k poměrně prudkému nárůstu nezaměstnaných osob (k 31.12.2014 byl PNO v tomto regionu 10,3 %).

Dalším problémem je malý počet vznikajících vhodných volných pracovních míst. Nové firmy nikdo nezakládá a stávající firmy počty svých zaměstnanců zvyšují pouze kosmeticky.

Hrotovice

Tento mikroregion, ležící na jihovýchodě třebíčského okresu měl podíl nezaměstnaných osob ke konci roku 2014 ve výši 10,3 %.

Hlavním zaměstnavatelem v mikroregionu je firma ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Dukovany, která zaměstnává občany z širšího okolí, přičemž podstatná část zaměstnanců dojíždí z Třebíče a okolí. Firma dnes zaměstnává 1 179 zaměstnanců. K dalším významnějším zaměstnavatelům patří stavební firma Ing. Bronislav Vala – V-STAV A, spol. s r.o., Hrotovice, která má v současnosti 283 zaměstnanců a ZD Hrotovice, které dnes v rámci rostlinné a živočišné výroby zaměstnává 97 osob.

Také zde v tomto mikroregionu je poměrně velkým problémem sezónnost pracovních příležitostí, protože díky relativně vysokému počtu obyvatel zaměstnaných v zemědělství, lesnictví a stavebnictví zde dochází stejně jako v obdobných regionech díky sezónnímu rušení těchto míst k poměrně prudkému nárůstu nezaměstnaných osob v zimních měsících.

Žďársko:

Bystřice nad Pernštejnem

je jedním z problémových mikroregionů okresu Žďár nad Sázavou. 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 888 pracovníků. V současné době probíhají jednání o útlumu těžby v lokalitě Dolní Rožínka a vytváří se plán pro uplatnění stávajících zaměstnanců formou podpory tvorby nových pracovních příležitostí.

Nové Město na Moravě

Také tato zemědělsko-průmyslová oblast je v současné době problémovým mikroregionem okresu. 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 dojížďky 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 900 zaměstnanců.

VIII.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	347	370	37	43 333	80
SÚPM zřízená	6	6	4	1 950	14
SÚPM vyhrazená	378	378	16	36 150	29
SÚPM - SVČ	258	258	12	15 360	85
CHPM zřízená	44	57	57	7 420	46
CHPM - SVČ osob se ZP	1	1	1	700	46
CHPM, CHPM SVČ – provoz	9	9	9	680	36
příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0
překlenovací příspěvek	0	0	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolené)	68	68	6	4 250	6
zvolená rekvalifikace	840	840	70	13 130	63
poradenské činnosti	0	0	0	250	0
pracovní rehabilitace	6	6	6	870	4
celkem národní APZ	**1 957**	**1 993**	**119**	**124 093**	**83**
ESF - OP LZZ					
VPP NIP	878	870	119	67 800	98
SÚPM NIP vyhrazená	1 090	1 090	32	42 500	90
rekvalifikace NIP (bez zvolené)	1 316	1 316	94		
zvolená rekvalifikace NIP	21	21	1	14 770	73
poradenské činnosti NIP	83	76	0		
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0	0
RIP OP LZZ (bez odborných praxí)	708	708	92	116 338	59
Odborné praxe pro mladé do 30 let	373	373	1	81 979	51
První zaměstnání	68	68	0	12 102	85
Prevence – změna včas!	53	53	0	16 264	39
Mladá šance	128	162	0	16 347	12
Třetí kariéra	78	78	0	15 376	37
Jde to i s dětmi	48	48	0	17 396	36
Cesta přes bariéry	40	62	0	12 591	44
VSPR v Kraji Vysočina II	0	0	0	84 294	31
POVEZ	0	0	0	53 907	40
grantové projekty ESF	74	74	21	0	0
celkem ESF - OP LZZ	**3 740**	**3 747**	**360**	**497 757**	**62**
celkem nár. APZ + ESF	**5 697**	**5 740**	**479**	**621 850**	**66**

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

Veřejně prospěšné práce

- Mezi nejdůležitější hlediska, podle kterých byli tito uchazeči o zaměstnání umísťováni na VPP, patřily preferované skupiny podle Normativní instrukce 1/2014 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 trvale patří z hlediska využití KrP ÚP v Jihlavě mezi velmi úspěšné nástroje APZ. V roce 2014 tak bylo umístěno celkem **1 240** uchazečů (v roce minulém celkem 1 231 uchazečů), z toho **370** (v roce 2013 celkem 397) osob pomocí financování národní APZ, a **870** (v roce 2013 celkem 834) osob pomocí NIP ESF. Z celkového počtu **1 240** uchazečů o zaměstnání bylo **156** osob se ZP.

- Vyplaceno bylo celkem 101 145 tis. Kč, z toho 34 704 tis. Kč z národní APZ, 66 444 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 55 let věku, pro uchazeče do 25 let věku, pro absolventy škol do 30 let, pro uchazeče, kteří pečují o dítě ve věku do 15 let a pro osoby se zdravotním postižením.
- Jednalo se také o poměrně výhodný nástroj politiky zaměstnanosti, protože uchazeči, kteří na tato místa nastoupili, po uplynutí dotovaného pracovního poměru většinou (cca 82 % - proti roku 2013 zvýšení o cca 3 %) zůstávali v pracovním poměru u tohoto zaměstnavatele.
- Na tento nástroj APZ bylo v roce 2014 umístěno celkem **1 474** uchazečů (v roce 2013 cca 802 osob), z toho **384** z národní APZ (2013 = 217) a **1 090** z NIP ESF (2013 = 585). Z celkového počtu **1 474** uchazečů o zaměstnání bylo **48** osob se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 48 718 tis. Kč, z toho 10 468 tis. Kč z národní APZ a 38 250 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 **6** uchazečů o zaměstnání (v roce 2013 cca 16 osob), z nichž **2** uchazeči byli osobou se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 272 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 zde 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 2014 umístěno celkem **225** uchazečů (v roce 2013 cca 217 osob), z toho **12** osob se ZP.
- Vyplaceno bylo celkem 13 100 tis. Kč z národní APZ.

Chráněná pracovní místa

- Chráněná pracovní místa byla v roce 2014 vytvářena nebo vymezena z již existujícího pracovního místa 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 jednou z mála šancí pro nezaměstnané osoby se zdravotním postižením jak uspět na trhu práce.
- V roce 2014 se jednalo o **54** úřadem práce dotovaných pracovních míst, na které bylo umístěno 67 osob (v roce 2013 cca 71 pracovních míst), na která bylo vyplaceno celkem 3 998 tis. Kč.

Vypracoval: **Literák Pavel, BA(Hons),**
ÚP ČR, KrP v Jihlavě
E-mail: pavel.literak@ji.mpsv.cz
Tel.: 950 123 312