



Zpráva o situaci na krajském trhu práce,
o realizaci APZ v roce 2015
a strategii APZ pro rok 2016 v Kraji
Vysočina



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 (volná	14
II. Nezaměstnanost.....	17
II.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2015.	17
II.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji.	20
III. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje.....	21
III.1 Absolventi škol a mladiství	21
III.2 Osoby se ZP.....	25
III.3 Situace dalších problémových skupin na TP	28
IV. Cizinci na trhu práce kraje	31
V. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2016	33
VI. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015.....	35
VI.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2015.	35
VI.2 Rekvalifikace a poradenství	37
VI.3 Projekty ESF (RIP, NIP, Odborné praxe pro mladé do 30 let)	40
VI.4 Projekty ESF v rámci OP Z (RIP, NIP, Záruky pro mladé na Vysočině).....	49
VII. Cíle APZ pro rok 2016	52
VIII. Přílohy	54
VIII.1 Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2015.....	54
VIII.2 Příloha č. 2: Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů.....	59
VIII.3 Příloha č. 2b: Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2015	60
VIII.4 Příloha č. 2c: Vyhodnocení činnosti Job clubu v Kraji Vysočina v roce 2015	61
VIII.5 Příloha č. 2d: Vyhodnocení činnosti poradenství v Kraji Vysočina v roce 2015 ...	63
VIII.6 Příloha č. 3: Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ	65



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 neumísťuje na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, patří trvale mezi dynamicky se rozvíjející regiony.

Tradičními průmyslovými odvětvími na Vysočině byly vždy kamenoprůmysl a textilní a dřevozpracující průmysl, dnes k nim můžeme přiřadit ještě i průmysl strojírenský a potravinářský. Protože Vysočina jako taková je poměrně chudá na přírodní zdroje, nejsou její těžební průmysl a zpracování surovin nijak významné. Výjimku tvoří těžba stavebního kamene, cihlářské hlíny a na Žďársku uranové rudy (v současné době se předpokládá utlumení těžby uranové rudy v horizontu několika málo let; zároveň se ale hledají další možnosti využití stávajících dolů, staveb a zařízení).

Dnes se v Kraji Vysočina na růstu celkové ekonomické aktivity intenzivně podílí zpracovatelský průmysl, a to z velké části 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. Pokud je ale ekonomika v růstové fázi, nastává opačný efekt: zaměstnanost v této oblasti výroby roste relativně velmi rychle, to znamená, že stejným tempem klesá i nezaměstnanost a mizí její průvodní jevy. Tedy situace, která nejen v Kraji Vysočina provázela vývoj na trhu práce celý rok 2015.

**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 2013	1 000 - 1 499
v roce 2014	1 000 - 1 499
v roce 2015	1 000 - 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku byla situace stabilní, došlo k nárůstu o 34 zaměstnanců, problémem je obsazování pozic lékařů - nemocnici stále chybí 9 lékařů.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2013	500 - 999
v roce 2014	500 - 999
v roce 2015	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 12 osob). Očekává se stabilní situace.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ACO Industries, k.s.
sídlo:	Přibyslav
předmět činnosti (podrobněji):	povrchová úprava a zušlechťování kovů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2013	500 - 999
v roce 2014	500 - 999
v roce 2015	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu počtů zaměstnanců o 65 osob. V I. pol. 2016 se očekává další zvýšení o cca 23 zaměstnanců.



Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejméně výraznější 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 2013 v roce 2014 v roce 2015	500 - 999 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Pokles o 94 kmenových zaměstnanců, kteří byli nahrazeni agenturními. V I. pol. 2016 se očekává nárůst kmenových zaměstnanců o cca 30 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ACO Industries, k.s.
sídlo:	Přibyslav
předmět činnosti (podrobněji):	povrchová úprava a zušlechťování kovů
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014 v roce 2015	500 - 999 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu počtů zaměstnanců o 65 osob. V I. pol. 2016 se očekává další zvýšení o cca 23 zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Crystalite Bohemia, s.r.o.
sídlo:	Světlá nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	výroba a zpracování skla
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014 v roce 2015	500 - 999 500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu počtů zaměstnanců o 65 osob z důvodu rozšiřování výroby. V I. pol. 2016 se očekává další zvýšení o cca 30 zaměstnanců.



Okres Jihlava

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	BOSCH DIESEL, s.r.o.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2014	3 000 - 3 999
v roce 2015	3 000 - 3 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	U největšího zaměstnavatele jak v okrese Jihlava, tak i v Kraji Vysočina, byla v roce 2015 podobně jako v předchozím roce personální situace stabilní.

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 2014	1 500 - 1 999
v roce 2015	2 000 - 2 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Itálie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Druhý největší zaměstnavatel navýšil v roce 2015 počty svých zaměstnanců o 196 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 2014 v roce 2015	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.

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 2014 v roce 2015	500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Přes problematické výkyvy v závislosti na počtu zakázek nedošlo ve firmě v roce 2015 k propouštění zaměstnanců.



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 2014 v roce 2015	1 500 - 1 999 2 000 - 2 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Itálie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Druhý největší zaměstnavatel navýšil v roce 2015 počty svých zaměstnanců o 196 osob, a to díky růstu počtu zakázek. Využívá agenturní zaměstnance.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	AHOLD Czech Republic, a.s.
sídlo:	Praha
předmět činnosti (podrobněji):	velkoobchod, maloobchod
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2014 v roce 2015	100 - 199 200 - 249
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Holandsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2015 došlo k převzetí jihlavské části firmy SPAR včetně jejích zaměstnanců, tím došlo k personálnímu nárůstu o 97 osob.



Úplný a přesný název zaměstnavatele:	HZS Kraje Vysočina
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	činnost v oblasti PO a záchranných operací
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2014 v roce 2015	100 - 199 200 - 249
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Sbor rozšířil činnost v oblasti záchranných operací a navýšil počet zaměstnanců o 48 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Baumax ČR, s.r.o.
sídlo:	Praha
předmět činnosti (podrobněji):	Maloobchod se železářským zbožím, barvami, sklem, stavebninami a potřebami pro kutily.
počet zaměstnanců v kraji: v roce 2014 v roce 2015	50 - 99 0
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V říjnu 2015 došlo k uzavření pracoviště prodejny v Jihlavě. Zaměstnanci byli propuštěni, ale převzala je další firma OBI.

**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 2014 v roce 2015	1 500 - 1999 1 500 - 1999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější zaměstnavatel okresu Pelhřimov. Společnost je stabilní, v roce 2016 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 2014 v roce 2015	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 i z hlediska personální politiky.

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.



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 2014 v roce 2015	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.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Třebíč, p. o.
sídlo:	Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015	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 kapalino- vých filtračních systémů, sacích modulů, kabinových filtrů, plastových vík hlav válců pro automobilový průmysl a filtračních vloček pro údržbu a servis vozidel
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015	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 přírůstek zaměstnanců souvisí s běžnou fluktuací ve firmě.



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 komponentů z umělých hmot a kovů jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015	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 roce 2015 došlo v důsledku rozšiřování výroby k nárůstu zaměstnanců o 194 osob.

Okres Žďár nad Sázavou

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ŽĐAS, 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 2014 v roce 2015	500 - 999 500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Meziroční pokles počtů zaměstnanců o 66 osob v rámci řízeného snižování stavu zaměstnanců z důvodu útlumu těžby uranové rudy



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 2014 v roce 2015	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.

Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ITW PRONOVIA, s.r.o.
sídlo:	Velká Bíteš
předmět činnosti (podrobněji):	výroba plastových komponentů
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2013 v roce 2014 v roce 2015	500 - 999 500 - 999 1 000 - 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	USA
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Expanze výroby pro automobilový průmysl v průběhu posledních třech let – propojení na automobilky z 50% do USA, využívá dalších asi 160 agenturních pracovníků.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ARROW International CR, a.s.
sídlo:	Hradec Králové
předmět činnosti (podrobněji):	výroba zdravotnických pomůcek a setů rychlé zdravotnické pomoci
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015	250 - 499 250 - 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	USA
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V rámci napojení na mateřský závoz zde v odštěpném závodě probíhá kontinuální rozvoj výroby v návaznosti na růst zakázek.



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

V roce 2015 si nárůst počtů nabízených volných pracovních míst, nastartovaný v roce 2013 a pokračující v roce 2014, vzestupnou tendenci udržel. V jednotlivých okresech Kraje Vysočina bylo každý měsíc hlášeno v průměru měsíčně 722 nových volných pracovních míst (v roce 2011 průměrně 238 VPM, v roce 2012 196 VPM, v roce 2013 cca 204 VPM a v roce 2014 celkem 417 VPM), to znamená, že v Kraji Vysočina bylo každý měsíc nabízeno v průměru celkem 3 609 nových volných pracovních míst (v roce 2011 průměrně 1 191 VPM měsíčně, v roce 2012 cca 978 VPM, v roce 2013 průměrně 1 020 VPM a v roce 2014 celkem 2 086 VPM měsíčně), proti loňskému roku tak nárůst jejich nabídky stoupl více než 1,7 krát a byl opět nejvyšší od roku 2009. Navíc, nejvyšší nabídky volných pracovních míst v roce 2015 již dosáhly podzimní úrovně roku 2008, což znamená posun k dalšímu zlepšování situace v nezaměstnanosti v celém Kraji Vysočina. Tento stav dokládá také skutečnost, že na rozdíl od konce roku 2014, kdy v našem kraji připadlo na 1 volné pracovní místo cca 12 uchazečů o zaměstnání, ke konci roku 2015 se tento počet snížil na zhruba 6 uchazečů o zaměstnání.

V jednotlivých okresech Kraje Vysočina převažoval zájem o tyto profese:

Havlíčkův Brod:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Havlíčkův Brod v roce 2015 proti minulému roku narostla zhruba o 56 % (proti roku 2014, kdy měsíčně bylo nabízeno v průměru 487 VPM, stoupla průměrná měsíční nabídka na 762 VPM).

- největší zájem o profese: řidič, kuchař, strážný, svářeč, prodavač, montážní a manipulační dělník
- nejmenší zájem o profesi: administrativní pracovník a pomocný nekvalifikovaný pracovník v různých profesích
- nejhorší nabídka pro: osoby se zdravotním postižením a absolventy škol (většina zaměstnavatelů požaduje alespoň minimální praxi) - daří se alespoň částečně řešit v rámci příspěvků APZ

Jihlava:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Jihlava v roce 2015 proti minulému roku narostla zhruba o 46 % (proti roku 2014, kdy měsíčně bylo nabízeno v průměru 446 VPM, stoupla průměrná měsíční nabídka na 652 VPM).

- největší zájem o profese se proti roku 2014 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:

V porovnání s rokem 2014 byla nabídka volných pracovních míst podobně jako v celém Kraji Vysočina i v okrese Pelhřimov jednoznačně vyšší. V roce 2015 proti minulému roku narostla zhruba o 95 % (v roce 2014 bylo měsíčně nabízeno v průměru 323 VPM, v roce 2015 stoupla průměrná měsíční nabídka na 630 VPM). Nezměnila se ale nejenom poptávka po pracovnících exponovaných profesích, ale i nezáměr o pracovníky bez kvalifikace a absolventy škol.

- 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 zámečnick, řidič autobusu nebo MKD, lékaři
- nejmenší zájem je o pomocné a nekvalifikované pracovníky
- složitou situaci, kterou na trhu práce mají často absolventi škol, se dařilo úspěšně řešit využitím nabídky SÚPM

Třebíč:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Třebíč v roce 2015 proti minulému roku narostla zhruba o 93 % (proti roku 2014, kdy měsíčně bylo nabízeno v průměru 417 VPM, stoupla průměrná měsíční nabídka na 804 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:

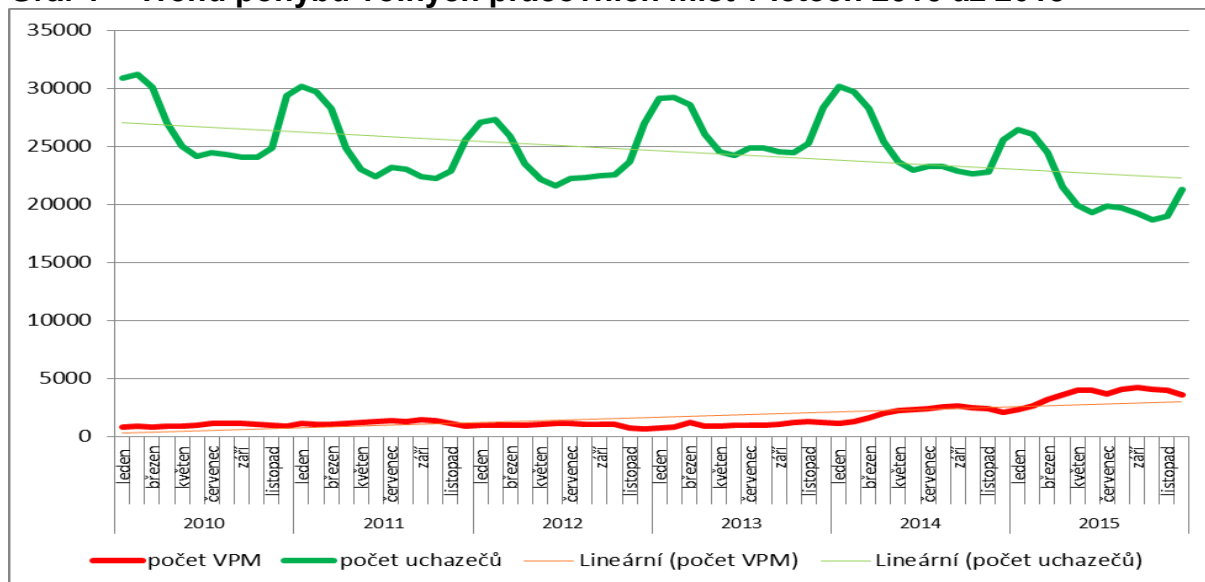
Nabídka volných pracovních míst v okrese Žďár nad Sázavou v roce 2015 proti minulému roku narostla zhruba o 84 % (proti roku 2014, kdy měsíčně bylo nabízeno v průměru 412 VPM, stoupla průměrná měsíční nabídka na 698 VPM).

- největší zájem o: strojírenské kovodělníky, strojírenské techniky, řidiče, skladníky, prodavače/ky, pracovníky ostrahy, strážné, obchodní zástupce, projektové manažery
- nejmenší zájem o: administrativní pracovníky a techniky v zemědělství

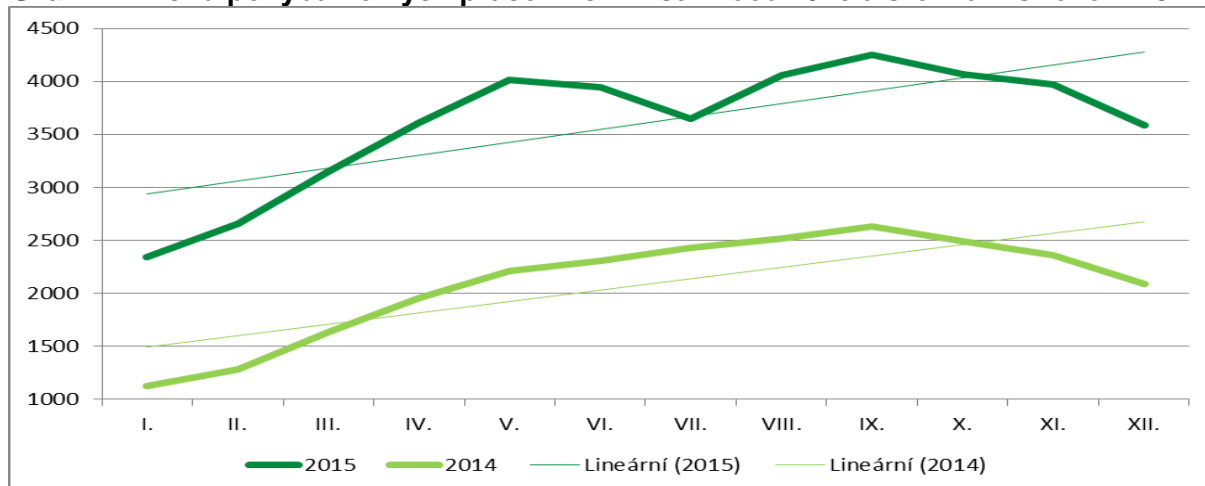
- nejhorší nabídka pro: trvale pro osoby se zdravotním postižením, absolventy škol a pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče bez kvalifikace.

Obecně se tedy dá říci, že v roce 2015 pokračoval pozitivní vývoj v nárůstu volných pracovních míst z roku 2014, v nabídkách jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce v našem kraji byl v roce 2015 proti loňskému roku k dispozici více než 1,7 krát vyšší počet volných pracovních míst, přičemž došlo i ke zvýšení „pestrosti“ těchto nabízených pracovních pozic napříč celým oborovým spektrem. Zlepšila se i nabídka volných pracovních míst pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, a to nejen zejména pro absolventy škol a mladistvé, ale i pro uchazeče nad 50 let věku a pro osoby zdravotně znevýhodněné. Bohužel stále trvá nedostatek pracovních míst pro matky s malými dětmi, tedy těm, kterým by spíše vyhovoval pracovní poměr na zkrácenou pracovní dobu.

Graf 1 – Trend pohybu volných pracovních míst v letech 2010 až 2015



Graf 2 – Trend pohybu volných pracovních míst v roce 2015 a srovnání s rokem 2014





II. Nezaměstnanost

II.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2015.

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2015:

Pokles nezaměstnanosti, nastartovaný v první polovině roku 2014, pokračoval poměrně razantně i v celém průběhu roku 2015. Průměrný měsíční pokles nezaměstnanosti proti roku 2014 byl - 15 %, přičemž v lednu se pohyboval těsně pod hranicí -13 % a na konci roku, tedy k 31. prosinci, vzrostl na -17 %, což v absolutních číslech znamená, že v evidencích kontaktních pracovišť krajské pobočky úřadu práce bylo vedeno o 4 264 uchazečů o zaměstnání méně než ve stejném období roku 2014 (tedy -17 %). Průměrná roční výše podílu nezaměstnaných osob dosáhla v roce 2015 hodnotu 6,2 % a byla o 1,0 % nižší než v roce 2014.

Hlavní příčinou tohoto příznivého vývoje v roce 2015 bylo pokračování restartu ekonomického klimatu a jeho průběžných jevů na trhu práce, obnoveného na jaře roku 2014, kdy firmy již od jarních měsíců reagovaly na pozitivní vývoj ekonomiky našeho státu aktivním ožíváním 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 nejen velkých firem, ale 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,
- současně s celkovým úbytkem nezaměstnaných osob klesly i absolutní počty uchazečů, zařazených do jednotlivých rizikových skupin nezaměstnaných osob (tedy počty absolventů škol, dlouhodobě nezaměstnaných osob, osob se základním vzděláním i osob ve věku nad 50 let),
- relativně prudce vzrostla nabídka volných pracovních míst (průměrný nárůst o cca 73 %),
- z roku 2014 pokračovalo další postupné zvyšování 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),
- zaměstnavatelé a drobní podnikatelé i v roce 2015 stále ještě ve značné míře využívali sezónní zaměstnanost (v zemědělství, lesnictví, stavebnictví, službách a turismu) a přes zimní období své zaměstnance dočasně propouštěli. Ti následně

podobně jako v minulých letech společně s OSVČ neproporcionálně zvyšovali nezaměstnanost v zimním období na začátku roku (zde je nutné podotknout, že ale díky tomu, že se ke konci roku začal projevovat nedostatek kvalifikovaných pracovníků, část firem již zareagovala a své zaměstnance si „ponechala“ v pracovním poměru; proto také nárůst počtů sezónních pracovníků v evidencích jednotlivých pracovišť nebyl na přelomu roků až tak markantní jako v předešlých krizových a postkrizových letech),

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 hospodářskou krizí zasažen poměrně výrazně. K pokrizovému oživení a větší stabilizaci firem došlo vlastně až ve druhé polovině roku 2013 a pokračovalo nejen v průběhu roku 2014, ale, a to především, v roce 2015, kdy došlo k výraznému nárůstu nabídky volných pracovních míst, a to i přesto, že některé firmy hlavně z opatrnosti rozvíjely svojí činnost a navazovaly na předkrizové období postupně a především pomalu, což znamenalo, že ani tlak na tvorbu nových pracovních míst a nábor nových pracovníků nebyl takový, aby v plné míře napravil škody, které krize v této oblasti způsobila. Přesto se zde ale situace v oblasti zaměstnanosti velmi výrazně zlepšila a věříme, že tomu tak bude i v letech následujících.

Další problém, který v minulých letech nastavila probíhající krize, byl úbytek zakázek ve stavebnictví, což se projevilo nejen 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, který se v plné síle projevil na přelomu roků 2013-14, nebyl v roce 2015 již tak výrazný, což znamená, že i stavební firmy si opět začínají držet 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 31.12.2015:

	počet obyvatel ve věku 15-64 let	uchazeči celkem	z nich dosažitelní uchazeči ve věku 15-64 let	PNO v %
Havlíčkův Brod	62 556	3 629	3 619	5,8
Jihlava	74 506	4 382	4 275	5,7
Pelhřimov	47 205	1 944	1 929	4,1
Třebíč	75 249	6 336	6 261	8,3
Žďár nad Sázavou	78 777	4 977	4 955	6,3
kraj Vysočina	338 293	21 268	21 039	6,2
Česká republika	7 000 916	453 118	436 547	6,2

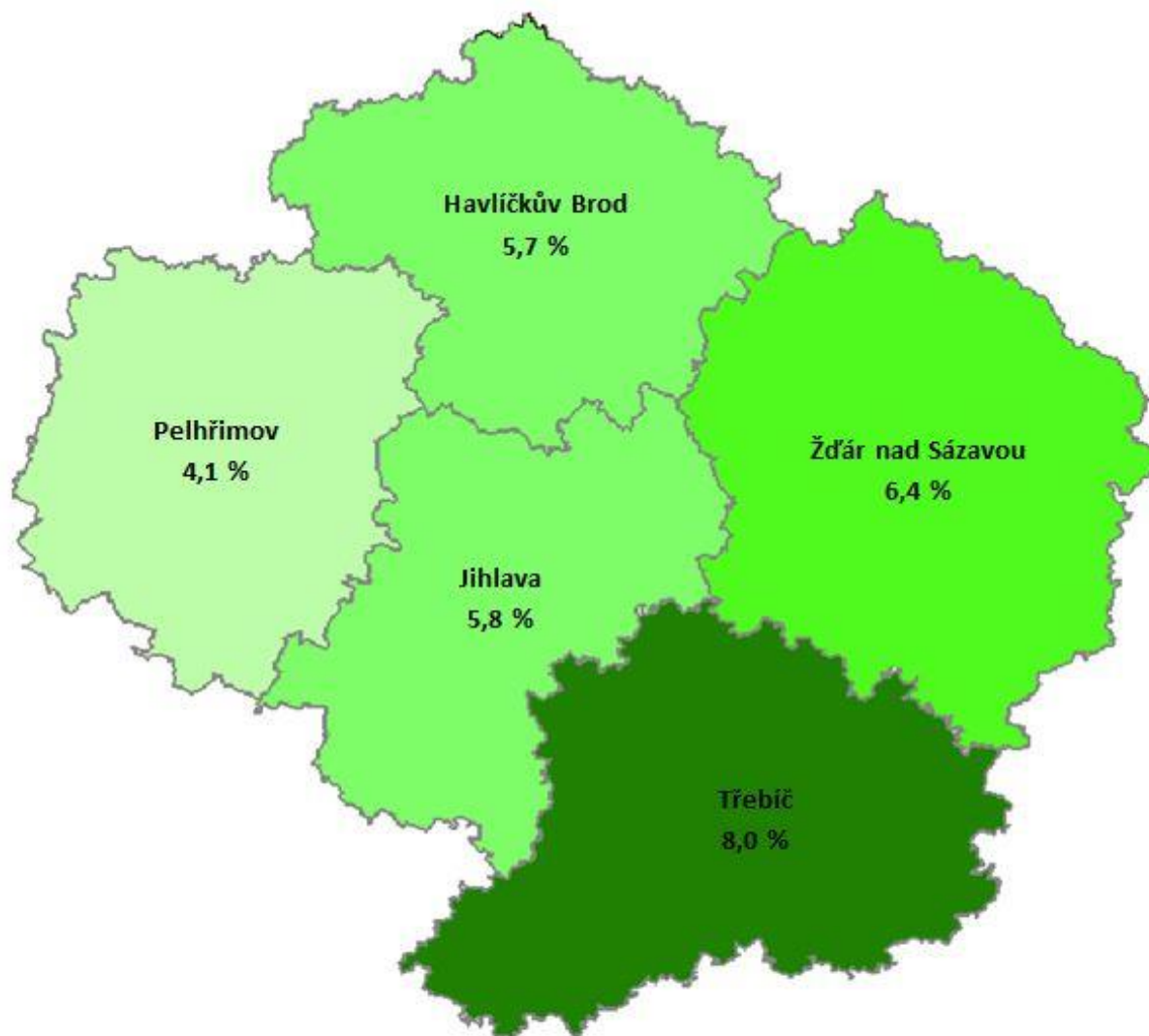
Tab. 2 - Průměrná PNO v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 2015:

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

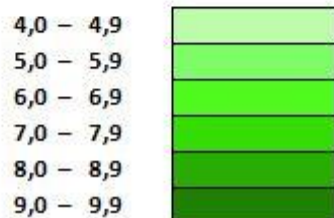
Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina kolísal v průběhu roku 2015 v průměru od nejnižších 5,4 % v říjnu až po kulminujících 7,6 % v lednu tohoto roku. V průměru byla v Kraji Vysočina o cca 1,0 % nižší než v roce 2014. Z okresů byl nejvyšší průměrný PNO v okrese Třebíč, kde se proti roku 2014 snížil z 9,2 % o cca 1,2 % na 8,0 %, naopak nejnižší byl v okrese Pelhřimov, kde se proti roku 2014 snížil ze 4,9 % o zhruba 0,8 % na 4,1 %. Nejvyšší průměrný pokles nezaměstnanosti byl 1,2 %, a to v okrese Třebíč. Naopak nejnižší průměrný pokles PNO byl zaznamenán v okresech Havlíčkův Brod a Jihlava – 0,8 %.

II.2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji.

Mapa průměrného PNO v jednotlivých okresech v roce 2015 v Kraji Vysočina



PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH
OSOBY V %



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

III.1 Absolventi škol a mladiství

Absolventi škol a mladiství tvoří nejen v krizových obdobích 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 vzdělaností a oborovou strukturou absolvovaného vzdělání a vykonanou praxí.

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

- o mladistvé uchazeče se základním vzděláním není mezi zaměstnavateli zájem
- mladiství uchazeči nemají zájem pracovat v pro ně profesně odpovídajících, ale z jejich hlediska neatraktivních pracovních pozicích
- nepřiměřeně široká nabídka studijních předmětů a zřejmá benevolence při přijímání nových studentů, jejichž prospěch neodpovídá požadavkům studia a následným znalostem po absolvování studia
- z hlediska vrozených vloh nevhodná volba studijního nebo učebního oboru (přání rodičů, touha „pracovat v kanceláři,... apod.)



- chybějící pracovní zkušenosti
- poměrně častá neochota těchto uchazečů přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele
- s tím související nechuť zaměstnavatelů vzít do pracovního poměru člověka bez praxe a pracovních návyků
- v posledních letech se projevuje u řady těchto osob i velmi malý zájem vůbec do zaměstnání 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 2015, kdy počty nezaměstnaných osob této kategorie vytrvale klesaly pod úroveň krizových let, ukázal, že i v této oblasti při enormním úsilí a vynakládání nemalých finančních prostředků na snižování jejich nezaměstnanosti lze uspět).

„Výhody“ absolventů škol:

- aktuální výchozí odborné znalosti a výrazně lepší znalosti cizích jazyků, ovládnutí 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 nezáměr 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 umístováním na trhu práce mají v současné době profese v některých službách, např.: kosmetičky, kadeřnice, dále absolventi různých zemědělských oborů a profesí, ze středních škol zejména absolventi integrovaných středních škol v oborech management, podnikání apod., dále absolventi uměleckoprůmyslových škol, a v neposlední řadě také mladiství se základním vzděláním.

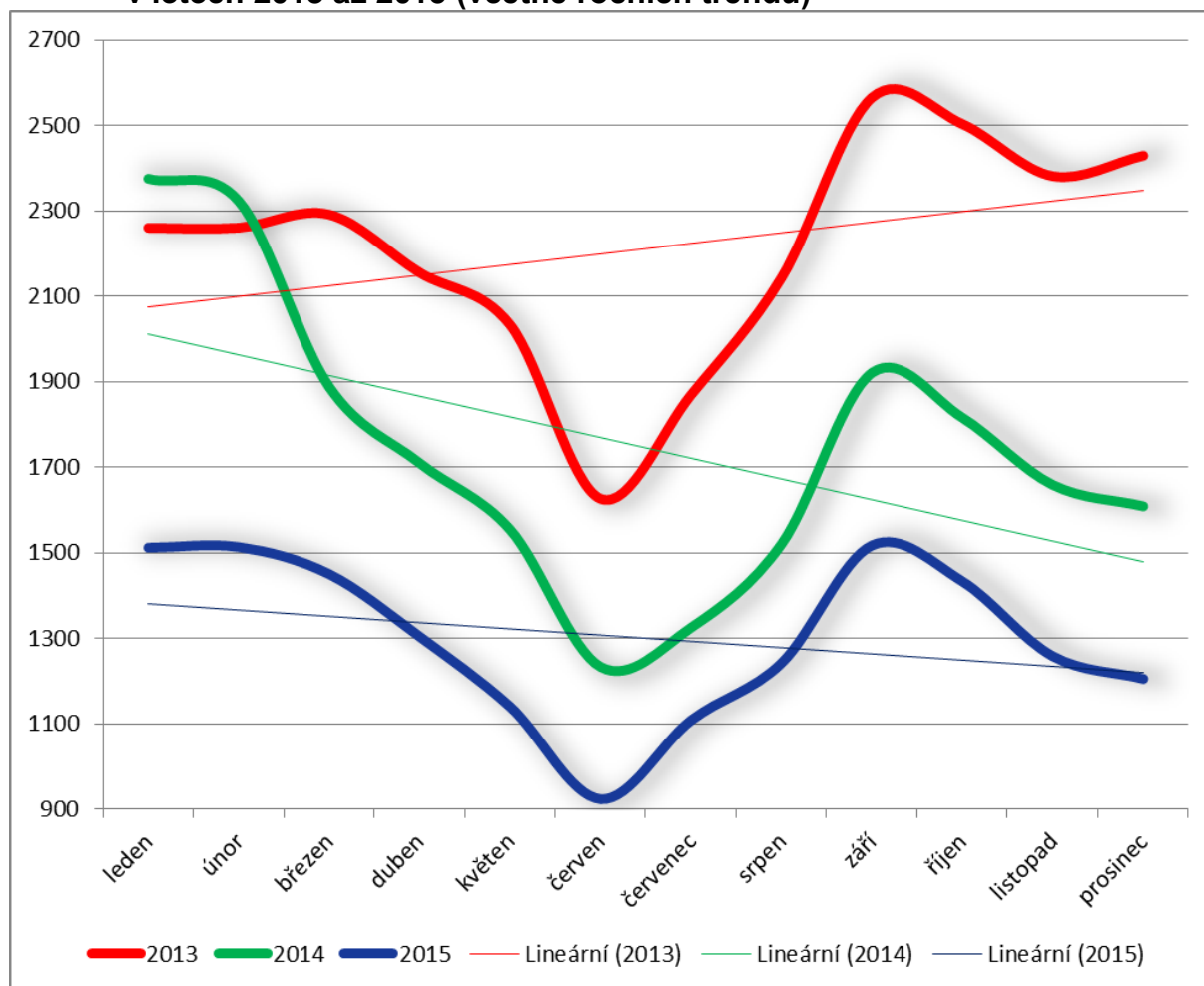
Konec roku 2013 a rok 2014 ve svém průběhu naznačil, že situace absolventů škol na trhu práce se po propadu v letech 2008 až 2013 začíná opět zlepšovat a rok 2015 dal tomuto vývoji za pravdu. Počet absolventů na konci roku 2015 byl srovnatelný s těsně předkrizovým obdobím, tedy prosincem 2007 (k 31.12.2007 – 1 271 absolventů škol a mladistvých, k 31.12.2015 – 1 205 absolventů škol a mladistvých). Zásahu na této situaci nemá pouze pozitivní hospodářský a ekonomický vývoj v naší republice, ale kombinace tohoto vývoje spolu se zvýšenou aktivitou úřadu práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně v projektové činnosti, cíleně zaměřené na 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
- úvodní informační schůzka pro nové uchazeče, příspěvky zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru nezaměstnaného absolventa, na mzdové náklady
- možnost umístění absolventa školy do probíhajících projektů v rámci ESF („Praxe pro mladé do 30 let“, „Záruky pro mladé“), které jim umožní získání první pracovní příležitosti a první praktické zkušenosti
- současně mohou po splnění požadovaných kritérií využívat další individuální poradenství 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 až 2015 (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 zaměstnatelnosti a současně s nimi i tato specifika:

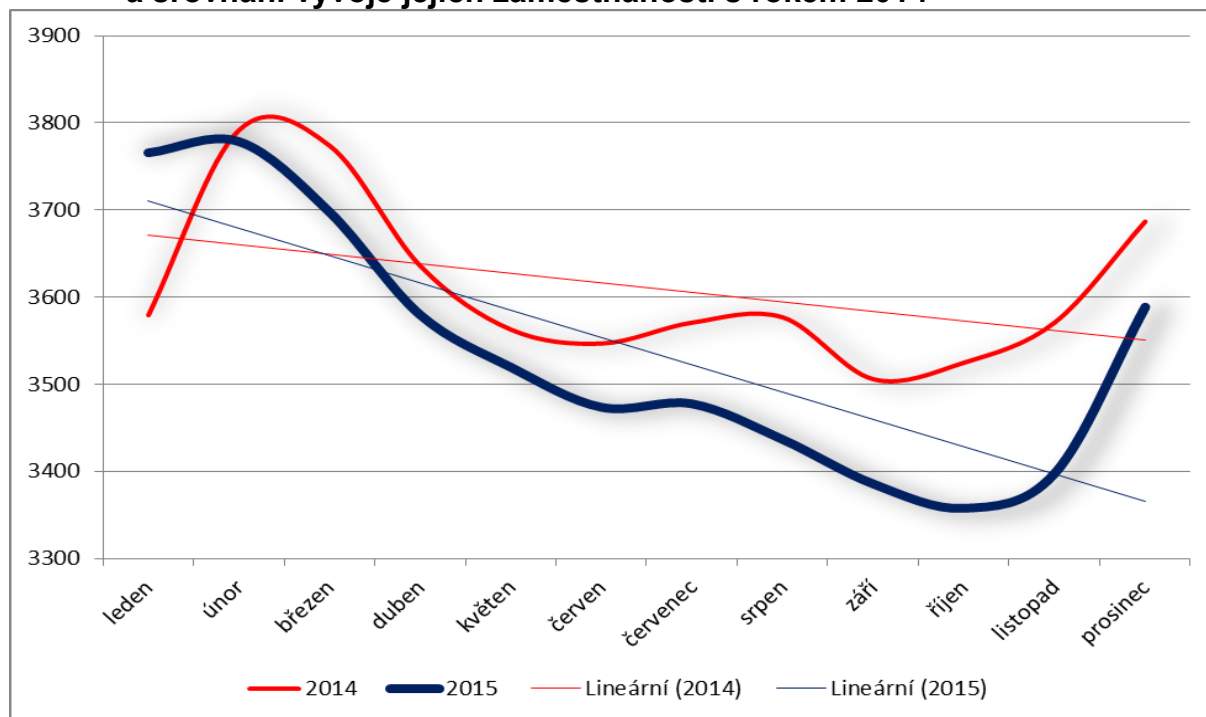
- nevyhovující pracovní podmínky
- nevyhovující charakter práce
- vysoký podíl fyzické práce
- pracovní doba neodpovídající jejich handicapu
- vzdělanostní limity
- bariéry v komunikaci
- tradiční tabuizace postavení osob se ZP ve společnosti

Převážně z těchto důvodů je proto nabídka volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů relativně nízká 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.

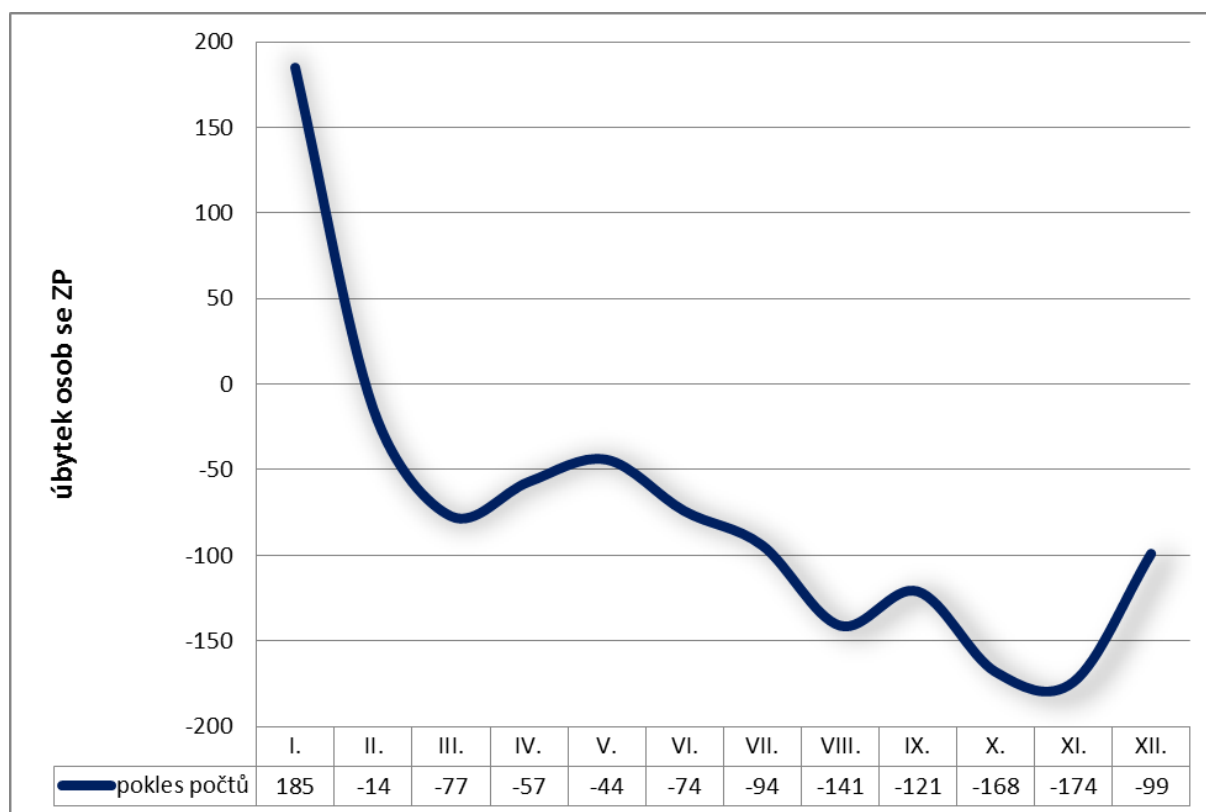
Ve srovnání s rokem 2014 došlo v roce 2015 u této vysoce rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání podobně jako u absolventů škol k poklesu, i když v daleko menší míře. Proti roku 2014, kdy byl průměrný počet uchazečů této kategorie 3 611 osob měsíčně, se jejich průměrný počet v roce 2015 snížil o 73 osob na 3 538 uchazečů se ZP měsíčně, to znamená 16,6 % podíl z celkového průměrného počtu uchazečů, evidovaných celkem na kontaktních pracovištích Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě (proti roku 2014 nárůst! o 2,2 % - důvodem je vysoký pokles celkového počtu uchazečů v roce 2015 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 2015.

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

Graf 4 - Průběh nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2015 a srovnání vývoje jejich zaměstnanosti s rokem 2014



Graf 5 - Tempo poklesu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2015 ve srovnání s rokem 2014





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 chystají k realizaci i pro tuto skupinu uchazečů obecně tyto projekty:
 - „Záruky pro mladé“ – osoby do 30 let (pro absolventy škol)
 - „Nová šance na Vysočině“ - dlouhodobě a opakovaně evidovaní uchazeči o zaměstnání
 - „45+ na Vysočině“ – přičemž cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání starší 45 let
 - „Práce s rodinou na Vysočině“ – pro osoby pečující o dítě/děti do 15 let (jsou uvedeni v ust. § 33 písmene zákona o zaměstnanosti)
- A konkrétně cílený projekt určený pouze pro tuto skupinu uchazečů: „Práce bez bariér na Vysočině - osoby se zdravotním omezením“ – pro fyzické osoby zdravotně znevýhodněné nebo osoby invalidní v prvním, druhém, nebo ve třetím stupni, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo již jsou osoby dlouhodobě nezaměstnané
- v rámci pracovní rehabilitace byl zorganizován projekt „PREGNET“, který měl za cíl jak co nejlépe využít disponibilní pracovní potenciál jednotlivých osob se ZP a podpořit jejich integraci na trhu práce
 - v neposlední řadě pracovníci Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě spolupracují s organizacemi, které poskytují zdravotně postiženým osobám služby (Liga vozíčkářů, Tyflo Centrum, Tyflo Vysočina, Svaz neslyšících a nedoslýchavých v ČR aj.).



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

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

- pracovník hlídací služby – ostraha objektů
- pracovník v 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 potřebují zvláštní pomoc, jako hlavní překážka je zde nedůvěra zaměstnavatele v daného potenciálního pracovníka z hlediska jeho minulosti
- osoby se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním omezením, překážkou v práci je zde určitý zdravotní handicap, který omezuje uplatnění se na trhu práce
- osoby se žádným nebo se základním vzděláním - absence jakékoliv kvalifikace

K 31.12 2015 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě celkem 11 514 (z toho 6 424 žen) dlouhodobě evidovaných uchazečů



o zaměstnání (v roce 2014 se jednalo o celkem 15 962 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 54,1 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2014 cca 62,5 % uchazečů). V absolutních počtech uchazečů o zaměstnání došlo v roce 2015 proti roku 2014 k relativně vysokému poklesu počtů dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (pokles celkem o 4 488 osob, z toho 2 449 žen), což vzhledem k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání znamená pokles podílu této kategorie o 8,4 % z celkového počtu uchazečů. Důvodem tohoto enormního poklesu podílu těchto uchazečů z celkového počtu uchazečů je nejen nárůst počtů nových uchazečů, vracejících se ze sezónních prací, kteří tak snižují uvedené procento podílu, ale i celoroční činnost úřadu práce, zaměřená mimo jiné i na zvýšení zaměstnanosti této kategorie uchazečů a prudký ekonomicko hospodářský rozvoj naší republiky v loňském roce, který tuto činnost umožnil.

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.

Můžeme tak konstatovat, že po dlouhých letech došlo k poměrně výraznému poklesu jejich počtů, a tudíž k alespoň částečné eliminaci výše uvedených hrozeb, kterými byla jejich neúčast na trhu práce specifikována.

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let:

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31.12.2015 celkem 6 956 převážně dlouhodobě nezaměstnaných osob, z nich pak 3 228 žen (v roce 2014 celkem 7 677 uchazečů a z nich 4 632 žen, to znamená podíl 30,1 % na celkovém počtu uchazečů, tento podíl byl v roce v roce 2013 cca 28,1 % a v roce 2012 činil 25,1 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, evidovaných vždy k 31.12. daného roku). Zde proti loňskému roku podobně jako u kategorie dlouhodobě evidovaných uchazečů sice došlo k absolutnímu poklesu počtů uchazečů této kategorie (úbytek 721 osob), současně se ale zvedl jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o více než dvě a půl procenta na 32,7 %, což z pohledu vývoje nezaměstnanosti znamená velmi nežádoucí jev. Naopak absolutní počet žen v této kategorii proti roku 2014 klesl téměř o jednu třetinu, to znamená, že v evidencích úřadu práce našeho kraje ubylo proti loňskému roku 1 404 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)



- trvale malá ochota části zaměstnavatelů zaměstnávat tyto pracovníky z důvodu jejich tzv. 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, dále z důvodu rizika jejich možné vyšší nemocnosti apod.
- nižší flexibilita této kategorie pracovníků, tedy menší ochota dojíždět do zaměstnání.

Poznámka: ovšem přestože náhled na dojíždění se u těchto pracovníků v poslední době rapidně mění (jejich flexibilita vzrůstá), náhled zaměstnavatelů na jejich zaměstnávání se mění jen velmi pomalu.

Osoby pečující o děti do 15 let:

V evidencích jednotlivých kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě bylo k poslednímu prosinci 2015 evidováno celkem 2 716 uchazečů – převážně žen – této kategorie, tj. 12,8 %, z toho 257 mužů (v roce 2014 evidováno celkem 2 945 osob, tj. 11,5 %, v roce 2013 evidováno celkem 2 390 osob, tj. 8,4 % uchazečů této kategorie, v roce 2012 cca 2 212 osob, tedy 8,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, pečujících o děti do 15 let věku).

V této kategorii uchazečů o zaměstnání byl proti minulému roku zaznamenán jak pokles v absolutních počtech (úbytek o 229 osob), tak nárůst podílu z celkového počtu uchazečů (přírůstek o 1,3 %).

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.

Poznámka: zajímavostí u této kategorie uchazečů o zaměstnání může být i skutečnost, že proti loňskému roku přibylo v této dříve jinak výlučně ženské kategorii uchazečů o zaměstnání dalších 59 mužů, takže ke konci roku 2015 bylo evidováno celkem 257 mužů, tedy zhruba 9,5 % z celkového počtu uchazečů této kategorie.

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

V roce 2015 došlo obecně u těchto z hlediska trhu práce problémových skupin stejně jako v roce 2014 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 (většinou v rámci sezónních prací).

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 2015 úřad práce organizoval pro tyto uchazeče nejvíce tzv. zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření, kde byl stejně jako loni největší zájem o kurzy strážného, ovládání vysokozdvížného vozíku a sanitáře. V regionálních individuálních projektech bylo nabízeno a uchazeči využíváno celkem 6 projektů nejrůznějšího zaměření a pro nejrůznější kategorie uchazečů o zaměstnání, a dále cca 4 grantové projekty, 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“ (firma Ferda Michal – strážný - pro osoby na 50 let věku), Malá řemesla PLUS“ (truhláři, malíři, zahradníci) a další.

V rámci Národního individuálního projektu bylo zorganizováno a zahájeno celkem 29 profesně různých rekvalifikací, a zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy ovládání PC, sváření (klasické, speciální) a pracovník v sociálních službách, dále osobní služby, příprava teplých pokrmů a základy podnikání.

IV. Cizinci na trhu práce kraje

Změny v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se i v našem kraji začínají stále více projevovat. Stále přibývá cizích pracovníků jak z třetích zemí, tak i pracovníků ze zemí mimo EU, kteří vyřizují nebo již vyřídili zaměstnaneckou kartu. Počet nahlášených volných míst, obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty stále mírně narůstá. Nedostatkem tohoto nového institutu je i nadále samotné vyřízení ZamK. Dalším nedostatkem je skutečnost, že se výrazně liší vyřízení zaměstnanecké karty v jednotlivých zemích. Například stále problematické je vyřízení zaměstnanecké karty na Ukrajině. Naopak v jiných zemích je vyřízení této karty méně bezproblémové.

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

- **Havlíčkův Brod:** vedoucí firemního managementu, kamenolamači, zemědělstí dělníci, pomocní a manipulační dělníci, svářeči (EU) a další
- **Jihlava:** stavební dělníci, zedníci, řidiči nákladní dopravy, pomocní pracovníci a uklízeči a v menší míře pracovníci v textilním průmyslu
- **Pelhřimov:** IT specialisté, strojní inženýři, řídicí pracovníci ve strojírenské výrobě, technici, řidiči, pomocní pracovníci v zemědělství
- **Třebíč:** služby v gastronomii, specialisté na pozici manažerů, řidiči
- **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, zemědělstí 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 počty zahraničních pracovníků v roce 2015 v Kraji Vysočina 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 - Počty cizinců v roce 2015 v Kraji Vysočina:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	ZamK
rok 2015	5 864	5 721	38	105

V. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2016

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

Na trhu práce obecně se ekonomická konjunktura a sílící hospodářská aktivita v roce 2015 odrážela v příznivém vývoji zaměstnanosti, což je samozřejmě daná podmínka pro snižování nezaměstnanosti. Proto vzhledem k očekávanému hospodářskému růstu očekáváme v I. pololetí 2016 pokles nezaměstnanosti o cca 0,7 %, ve druhém pak pokles o 0,3 %. Celkově tedy očekáváme v roce 2016 v Kraji Vysočina průměrný pokles nezaměstnanosti zhruba o 0,5 % PNO. Pokles nezaměstnanosti ale bude v Kraji Vysočina brzděn jak strukturálními faktory (tzn. dlouhodobá nezaměstnanost, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou v důsledku nesouladu mezi nabízenou kvalifikací a požadavky v rámci nových volných pracovních pozic, nebo například pokles počtu osob v produktivním věku a další), tak i absencí evropských dotací v roce 2016.

Některé další trendy, které v průběhu roku 2015 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. Zřejmě stále bude existovat i nízká hladina pracovní mobility, tradiční v našich zemích, a stále budou i silnější a slabší regiony a je otázkou, jestli někdy v budoucnosti vůbec dojde alespoň k částečnému narovnání podmínek na trhu práce v obou typech těchto regionů.

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, což, protože se nenašla adekvátní náhrada za tuto aktivitu, znamená trvalý nedostatek pracovních příležitostí. Problémem mnoha dalších oblastí zůstává trvale špatná dopravní infrastruktura, komplikující rozvoj podnikání a nevyhovující dopravní spojení, komplikující dojíždění za prací (Bystřicko, Novoměstsko...). 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 2015 ovlivňovalo situaci na trhu práce především masivní ožívání ekonomiky, projevující se postupným zrychlováním jejího růstu jak v USA, tak i v Evropě a viditelně se ukazující i v České republice. 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 příprav začaly jak velké podniky, tak menší firmy masivně rozšiřovat výrobu a s tím i na navyšování počtů pracovníků. Tím se zvýšil i jejich zájem o nové pracovníky a tím i téměř raketově rostla i jejich nabídka nových pracovních pozic. Výsledkem bylo snížení průměrné výše nezaměstnanosti o 1,0 % proti roku 2014, což v absolutních číslech znamená průměrný měsíční úbytek 3 766 uchazečů proti roku 2014 (v roce 2014 to bylo 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 (které budou v roce 2016 zřejmě citelně chybět).

V roce 2016, konkrétně tedy v prvním čtvrtletí r. 2016, můžeme počítat (v závislosti na počasí) se snižováním počtu uchazečů a s nárůstem největšího počtu 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 podobně jako v roce 2014 pokračovat po mírném vzestupu v letních měsících (příchod absolventů škol) až téměř do konce roku 2016.

Věříme také, že zaměstnavatelé budou i nadále využívat možnosti spolupráce s ÚP při řešení náborem nových zaměstnanců stejně jako v roce 2015, kdy tato spolupráce měla relativně vysoký potenciál a ve svém důsledku vedla k dalšímu prohlubování a zefektivňování této kooperace.

Vývoj nezaměstnanosti

Tabulka 4 - Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období

očekávaný stav k	předpoklad		
	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	PNO v %
30.06.2016	20 700	20 500	5,9
31.12.2016	18 800	18 600	5,4



VI. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015

VI.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2015.

Při poskytování příspěvků se v rámci jednotlivých nástrojů APZ vycházelo z:

- úplného znění **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**,
- úplného znění **vyhlášky č. 518/2004 Sb.**, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Instrukce č. 15/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2015,
- směrnice generálního ředitele č. 1/2015 **„Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“** ve znění Dodatku č. 1 a Dodatku č. 2.,
- směrnice generálního ředitele č. 23/2012 **„Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě“**,
- sdělení náměstka generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 21/2012 **„Uznatelné zvýšené náklady k příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě“**,
- směrnice generálního ředitele č. 11/2015 **„Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením“** ve znění Dodatku č. 1,
- **„Kritérií pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením“** platných od 6. 10. 2014, od 1. 4. 2015, od 1. 8. 2015, od 1. 12. 2015.

Z propadu hospodářství, způsobeného v roce 2014 v Kraji Vysočina omezením vývozu do Ruska a zároveň s úbytkem pracovních míst, dlouhodobě způsobovaných rozvojem technologií, automatizací a informatizací provozů, kdy postupně dochází trvale k úbytku pracovních příležitostí pro skupiny uchazečů s nízkým stupněm kvalifikace, bylo mimo jiné nutno, aby se úřad práce stal jejich garantem při znovunalezení jejich uplatnění. Proto se pro rok 2015 zavázal ať už přímo pomocí příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nebo zvyšováním jejich kvalifikace prostřednictvím rekvalifikací k jejich znovuumístění se na trhu práce.

Při stanovování výše příspěvků KrP ÚP v Jihlavě vycházela z výše uvedených pramenů, přičemž zohledňovala aktuální situaci na trhu práce a její vývoj při zachování efektivity, účelnosti a hospodárnosti v poskytování veřejných finančních prostředků.

Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se nám dařilo alespoň částečně řešit nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Podporovány byly především občané nad 50 let věku, osoby pečující o dítě do 10 let věku, uchazeči do 30 let, osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) a dlouhodobě nezaměstnaní. Nejvíce využívanými nástroji v uplynulém období byly vyhrazená, společensky účelná



pracovní místa zřízená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen SVČ) a veřejně prospěšné práce.

Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená, zřízená pro SVČ

V roce 2015 se společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání stala jedním z dominantních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dařilo se jejich prostřednictvím umístit uchazeče, kterým nebylo pro jejich individuální charakteristiky možné zprostředkovat zaměstnání jiným způsobem.

Bonifikace těchto příspěvků u zkrácených pracovních úvazků, motivovala zaměstnavatele k zaměstnání většího počtu uchazečů na částečný úvazek. Nejčastěji tomu tak bylo u osob pečujících o dítě do 10 let a OZP.

Podporována byla i společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu SVČ. Příspěvek byl poskytován na náklady spojené se založením živnosti.

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

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa byly využívány v menší míře s ohledem na jejich specifickou a menší zájem zaměstnavatelů.

Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti má úřad práce možnost získat z fondů EU prostřednictvím operačních programů. Rok 2015 byl zlomový, co se týče podpory z Evropského sociálního fondu. V první polovině roku se dočerpávaly prostředky z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ). A od 1. 7. 2015 se začalo čerpat z Operačního programu Zaměstnanost (dále jen OP Z), který byl schválen pro programovací období 2014 – 2020.



VI.2 Rekvalifikace a poradenství

Rekvalifikace a poradenství.

V roce 2015 v rámci APZ, NIP, RIP a grantových projektů proběhlo v kraji Vysočina cca 1 225 rekvalifikačních kurzů ve 118 druzích, kterých se zúčastnilo celkem 2 126 uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

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

Havlíčkův Brod:

V roce 2015 bylo realizováno celkem 328 rekvalifikačních kurzů, kterých se zúčastnilo celkem 430 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Kurzy probíhaly v rámci realizace APZ, ale také v rámci národních, regionálních a grantových projektů. Z celkového počtu rekvalifikovaných se 145 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo zvolené rekvalifikace podle § 109a zákona o zaměstnanosti. V roce 2015 se zvolená rekvalifikace poprvé v historii stala nejvyužívanějším typem rekvalifikací (podíl účastníků zvolených rekvalifikací na celkovém počtu rekvalifikovaných činil 66 %).

Mezi nejčastěji realizované rekvalifikace v roce 2015 patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, různé typy svářečských kurzů, kurzy rozšiřující řidičská oprávnění, kurzy vedoucí k získání profesní způsobilosti řidičů, kurzy z oblasti výpočetní techniky, účetnictví, kurz sportovní masáže, kurzy pedikúry a manikúry, sanitářský kurz, kurz obsluhy vysokozdvíhových vozíků či profesní kvalifikace strážný.

Zhruba 90 % uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2015 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).

V roce 2015 bylo podáno 6 žádostí o pracovní rehabilitaci, z toho bylo uzavřeno 5 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Poradenský program Job club úspěšně absolvovalo 26 uchazečů o zaměstnání.

Jihlava:

V průběhu roku 2015 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 v roce 2015 zúčastnilo celkem **466** uchazečů o zaměstnání.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **109** uchazečů o zaměstnání ve **25** různých kurzech. Z celkového počtu byl největší zájem o kurz pracovníka v sociálních službách (17) a svářečské kurzy (13). Dále byl v rámci NIP zájem o osobní služby (holičské a kadeřnické práce, pedikúra, manikúra včetně nehtové modeláže) (9), a kurzy v oblasti administrativní pracovník (11).

V Regionálním individuálním projektu Prevence změna včas bylo rekvalifikováno celkem **30** uchazečů o zaměstnání v **7** různých kurzech (účetnictví, pracovník v sociálních službách, základy podnikání, chůva pro děti, obsluha PC, manikúra, pedikúra a například kurz přípravy pokrmů – studená kuchyně).

Dále se v roce 2015 uchazeči účastnili grantových projektů, kterých bylo nabízeno stejně jako v roce předešlém celkem 6, v jejich rámci proběhly různé druhy rekvalifikačních kurzů. V těchto kurzech byl největší zájem o kurzy: základy obsluhy PC (11), zahradnické práce (8) a truhlářské práce (6).

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2015 zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **274** uchazečů ve **41** různých kurzech. Zde byl největší zájem o kurzy řídičského oprávnění a profesní průkazy (97), dále o kurz pracovník v sociálních službách (36), o kurzy pro strážné (34), o kurzy účetnictví a daňové evidence (29), o kurzy pracovník v osobních službách (11), svářeč (11), vizážistika a barvové poradenství (19), vysokozdvížné vozíky (7), kurz sanitáře (7) a další.

Pelhřimov:

V roce 2015 byly rekvalifikační kurzy realizovány z národních prostředků APZ a prostřednictvím národních individuálních projektů (projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce), regionálních individuálních projektů a grantových projektů. Do 49 druhů rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno celkem **185** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Jednalo se zejména o uchazeče o zaměstnání, kterým je ze zákona věnována zvýšená péče dle § 33 odst.1, a kteří jsou těžce umístitelní na trhu práce, a dále o zájemce o zaměstnání, kteří byli ohroženi ztrátou zaměstnání. Z celkového počtu realizovaných rekvalifikačních kurzů včetně kurzů k získání profesní kvalifikace bylo 55 % kurzů realizováno formou zvolené rekvalifikace.

Největší zájem, i z hlediska umístitelnosti na trhu práce, byl o kurzy v oblasti získání řídičských oprávnění skupin C, E, T a D a příslušných kurzů profesní způsobilosti (34 uchazečů). Dále to byly kurzy v oblasti svařování, účetnictví, sociální péče (pracovník sociální péče, chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky) (30 uchazečů), kurzy v oblasti služeb a péče o tělo (manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže, vizážistika a barvové poradenství, kosmetické služby, masérské kurzy), počítačové kurzy (22 uchazečů), kurzy na obsluhu vysokozdvížných vozíků a



kurz pro profesi strážný. Pro menší počty účastníků byly realizovány např. kurzy personalista, daňový specialista, daňová evidence, čtení a kreslení technické dokumentace, zubní instrumentárka, manažer projektu, marketing, základy podnikání, pyrotechnik, údržba veřejné zeleně, florista, zedník, prodavač, poradce pro výživu, instruktor jógy, instruktor fitness, sanitář a další.

V roce 2015 bylo také realizováno celkem pět poradenských programů „Job club“ pro 40 uchazečů ve věku do 30 let a pro osoby se zdravotním postižením.

V roce 2015 zažádali 3 uchazeči o zaměstnání s různým stupněm invalidity o pracovní rehabilitaci. V rámci tohoto nástroje jim bylo poskytnuto individuální poradenství s návrhem řešení jejich situace. Po jednání odborné pracovní skupiny (z důvodu opakovaného nezájmu zdravotnických zařízení se nedaří svolat jednání) bude doporučen další postup.

Třebíč:

V roce 2015 bylo v rámci APZ, NIP a RIP zařazeno do rekvalifikačních kurzů celkem 472 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z toho v rámci zvolené rekvalifikace, bylo rekvalifikováno celkem 310 osob, přičemž podíl zvolených rekvalifikací na celkovém počtu realizovaných rekvalifikací činil 66 %. V rámci projektů RIP bylo rekvalifikováno 51 osob, v projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ bylo rekvalifikováno 260 osob, a to jak v rekvalifikaci zabezpečované ÚP, tak i ve zvolené. V rámci grantových projektů bylo rekvalifikováno 13 osob. Poradenských činností se zúčastnilo 15 osob. Na pracovní rehabilitaci nastoupili 2 uchazeči.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací, zabezpečovaných KoP v Třebíči v roce 2015, patřily kurzy: řidičské průkazy (76) svářečské kurzy (25), kurzy účetnictví (50), kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách (53), profesní průkaz řidiče (41) atd, dále kurzy studené pokrmy, kosmetika, strážný, kurzy obsluh PC, masérské kurzy masérů a kurzy pro chůvy.

Žďár nad Sázavou:

V roce 2015 bylo realizováno v okrese Žďár nad Sázavou celkem 350 rekvalifikačních kurzů, kterých se zúčastnilo 595 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Kurzy probíhaly v rámci realizace národní APZ (157 osob), v rámci projektů NIP (387 osob), v rámci RIP (42 osob) a v rámci GP (9 osob).

Z celkového počtu 350 realizovaných rekvalifikačních kurzů bylo formou tzv. zvolené rekvalifikace realizováno 171 kurzů.

Mezi nejčastější typy rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce patřily 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 (počet).

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 2015

V oblasti podpory 2.1 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Odborné praxe pro mladé do 30 let

Realizace projektu: 1. 7. 2013 – 30. 11. 2015

Rozpočet projektu: 92 149 443,- Kč

Monitorovací indikátory:

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

Projekt byl 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 byly kombinovány s individuálními poradenskými činnostmi, v začátku realizace projektu i s Aktivizačním kurzem. Odborné praxe byly realizovány formou vyhrazení SÚPM. Za odbornou část praxe odpovídal mentor určený zaměstnavatelem z řad zaměstnanců. Zaměstnavatel mohl zažádat i o příspěvek na úslou 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 věnoval účastníkovi odborné praxe. Součástí každé dohody o odborné praxi byl plán odborné praxe a harmonogram odborné praxe (včetně definování cíle, kterého se má odbornou praxí dosáhnout), které sjednal zaměstnavatel s KrP ÚP ČR v Jihlavě. Účastníkům projektu byly 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 2015 bylo podpořeno:

- 0 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů (kurz již nebyl realizován)
- 73 podpořených osob
- 85 vyhrazených SÚPM

První zaměstnání

Realizace projektu: 1. 5. 2013 – 30. 4. 2015

Rozpočet projektu: 11 744 814,- Kč

Monitorovací indikátory:

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

Projekt První zaměstnání čerpal ze zkušeností z projektu Mladá šance. Ukázalo se, že je potřeba podpořit více osob, než pro které byl tento projekt navržen. Byl zaměřen na pomoc uchazečům o zaměstnání - absolventům, u kterých doba od ukončení studia nepřekročila 2 roky a měly žádnou nebo minimální praxi. Podmínkou bylo, že tyto osoby musely být v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ČR v Kraji Vysočina a mít trvalé bydliště v Kraji Vysočina. Hlavním cílem projektu bylo především podpora pracovních míst, které zaměstnavatelé nově vytvoří a dále tzv. společensky účelná pracovní místa pro tuto cílovou skupinu. V rámci projektu absolventi získávali odborné pracovní zkušenosti, zodpovědnost a samostatnost, tzn. takové kompetence, které zaměstnavatelé po svých zaměstnancích nejvíce vyžadují. Projektový záměr vycházel 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 zaměstnavatelé byli ochotni přijmout i mladé lidi bez praxe, které si postupně zaučili a zaškolili tak, aby byli schopni samostatné práce. Předpokladem tedy bylo, že si zaměstnavatelé absolventy ponechají v pracovním poměru i po tzv. povinné udržitelnosti pracovního místa. Pokud však zaměstnavatelé neměli podmínky pro další zaměstnávání klientů projektu po uplynutí udržitelnosti a došlo by k rozvázání pracovního poměru, byli povinni vystavit klientům tzv. reference, které jim budou sloužit při kontaktování dalších potenciálních zaměstnavatelů. Základním principem projektu byla komplexnost poskytovaných služeb, zaměřených především na individuální přístup ke klientům. Do projektu byl dále zařazen aktivizační kurz. 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 2015 bylo podpořeno:

- 0 úspěšných absolventů aktivizačních kurzů
- 0 podpořených osob
- 0 nových pracovních míst
- 0 vyhrazených SÚPM

V oblasti podpory 2.1 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Třetí kariéra

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

Rozpočet projektu: 11 523 050,- Kč

Vstupní monitorovací indikátory:

- 410 úspěšných absolventů kurzů
- 250 podpořených osob
- 50 nových pracovních míst

Projekt byl 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 byl 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 nabízel, byly realizovány na základě zjištěných aktuálních potřeb trhu práce v regionu. Jednalo se o motivační kurz, na podporu vlastní sebedůvěry a zvýšení motivace aktivně realizovat změny ve vlastním životě. Navazovali obecné a profesní rekvalifikace, které umožnili klientům zvýšení či změnu kvalifikace. Šlo zejména o PC kurzy různých úrovní, účetnictví, různé profesní kurzy, jejichž skladba byla dle aktuální situace trhu práce na Vysočině. V individuálním poradenství měli klienti projektu možnost řešit své individuální problémy s poradcem. Klienti měli volný přístup na internet k vyhledávání volných pracovních míst a možnost se s prací na internetu blíže seznámit. Důležitou součástí byla i podpora tvorby nových pracovních míst a projekt počítal i s přímou podporou, která pomohla klientům vytvořit vyhovující podmínky pro vstup do projektu a umožnila absolvování jednotlivých aktivit. Přímá podpora sloužila k odstranění převážně finančních bariér klientů bránících jim vstupu do projektu. Dostupnost aktivit byla zajištěna zřízením pěti kontaktních středisek v každém okresním městě kraje Vysočina. Všechny aktivity probíhali průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu. Výstupem byly informované osoby schopné používat moderní nástroje komunikace, získaly nebo si zdokonalily znalosti a praktické dovednosti preferované zaměstnavateli. Část klientů získala díky projektu zaměstnání. Pozornost se zaměřila i na prohloubení spolupráce ÚP se zaměstnavateli.

V roce 2015 bylo podpořeno:



- 55 úspěšných absolventů kurzů (7 MK, 48 RK)
- 7 podpořených osob

V roce 2015 bylo vytvořeno

- 0 nových pracovních míst
- 0 vyhrazené SÚPM

(probíhalo pouze vyplácení mzdových příspěvků na již vytvořená pracovní místa)

Za projekt bylo podpořeno (výstupní monitorovací indikátory):

- 525 úspěšných absolventů kurzů (254 MK, 271 RK)
- 260 podpořených osob
- 47,5 nových pracovních míst
- 30 vyhrazené SÚPM

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 2015 bylo podpořeno:

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

Jde to i s dětmi

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

Rozpočet projektu: 17 396 026,- Kč

Monitorovací indikátory:

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

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

V roce 2015 bylo podpořeno:

- 203 úspěšných absolventů kurzů (rekvalifikačních a motivačních)
- 75 podpořených osob
- 2 nových pracovních míst



Cesta přes bariéry

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

Rozpočet projektu: 12.591.952,- Kč

Celkové uznatelné náklady v souvislosti s projektem byly vyčerpány ve výši 11.392.811,74 Kč, což je 90,52% rozpočtu projektu.

Monitorovací indikátory:

- 350 úspěšných absolventů kurzů, splněn na 449 absolventů kurzů
- 330 podpořených osob, splněno na 376 osob
- 20 nových pracovních míst – indikátor navýšen na 46 nových pracovních míst a splněn na 47,5 nově vytvořených pracovních míst

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

V roce 2015 bylo podpořeno:

- 22 úspěšných absolventů kurzů bilanční diagnostiky
- 39 úspěšných podpořených osob v aktivitě trh práce
- 97 úspěšných osob v aktivitě soft skills
- 10 nových pracovních míst



V roce 2015 probíhaly aktivity projektu, realizace dodavatelem do 07/09/2015, výběru klientů do projektu se účastnilo v tomto roce 294 osob a dohodu o vstupu do projektu podepsalo 111 osob.

V oblasti podpory 1.1 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina II

Realizace projektu: 1. 7. 2013 – 30. 11. 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 lektori, 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.

KrP ÚP ČR v Jihlavě vyplatil za dobu realizace projektu (na vzdělávání zaměstnanců) zaměstnavatelům celkovou částku ve výši 76 619 902,24 Kč (z toho mzdové náklady 29 620 544,- Kč a náklady vzdělávací aktivity 46 999 358,24 Kč).

Celkové náklady projektu dosáhly výše **82 330 316,71 Kč** tj. **97,67%** plánovaných nákladů, stanovených rozpočtem projektu.

Realizací projektu resp. vzdělávacích aktivit, kromě zvýšení konkurenceschopnosti samotných firem/OSVČ došlo i ke zvýšení znalostí a dovedností zaměstnanců a ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti v případě ztráty zaměstnání.

Ze strany zaměstnavatelů byl o realizaci vzdělávacích aktivit velký zájem a projekt na základě dosažených výsledků můžeme hodnotit jako úspěšný.

V roce 2015 bylo podpořeno:



- 2 736 osob

Nové programové období: OPERAČNÍ program „ZAMĚSTNANOST“

Prioritní osa 1, investiční priorita 1.1

„Práce bez bariér na Vysočině“

Realizace projektu: 1. 12. 2015 – 31. 1. 2019

Rozpočet projektu: 16 802 405,- Kč

Monitorovací indikátory:

- Min.100 klientů vstoupí do projektu
- 75 celkových účastníků projektu

Projekt řeší problém nezaměstnanosti osob se zdravotním omezením (fyzické osoby zdravotně znevýhodněné nebo osoby invalidní v prvním druhém nebo ve třetím stupni, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo již jsou dlouhodobě nezaměstnaní) v Kraji Vysočina.

U této cílové skupiny často dochází ke kumulaci handicapů, které ztěžují začlenění těchto osob na trh práce (zpravidla dosahují nižšího vzdělání, mají kumulované zdravotní problémy, které se s vyšším věkem obvykle zhoršují).

Projekt si klade za cíl podpořit a aktivizovat minimálně 100 osob se zdravotním omezením. Aktivity projektu jsou zaměřeny na rozvoj osobnosti formou dalšího vzdělávání a mají pomoci klientům s umístěním na otevřeném trhu práce a zároveň zvýšit informovanost na obou stranách - zaměstnavatelů i OZP.

Předpokládáme, že u části klientů, po absolvování aktivit projektu, se posílí dovednosti potřebné pro hledání zaměstnání, budou se lépe orientovat na trhu práce, někteří získají dotované pracovní místo.

Účastníkem projektu může být pouze fyzická osoba zdravotně znevýhodněná nebo osoba invalidní v prvním, druhém nebo ve třetím stupni (OZP), evidovaná na úřadu práce.

Pro klienty, kteří vstoupí do projektu, jsou připraveny tyto aktivity:

- výběry klientů a info schůzky
- vstupní mapování
- ergodiagnostika (pro min. 55 klientů)
- motivační kurz (trh práce + možnost volby ze 2 modulů – finanční gramotnost a soft skills)
- odborné poradenství a pracovní diagnostika
- příprava k práci (pro min. 35 klientů)
- dotované místo formou SÚPM (15 míst)

Účast klientů (OZP) v projektu podpoří i doprovodná opatření ve formě přímé podpory.

V roce 2015 byly zahájeny úvodní fáze projektu – vypracovávání metodiky a příprava výběrových řízení pro 6 členů realizačního týmu.



Operační program zaměstnanost

V oblasti prioritní osy 1. ,investiční priority 1.1 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Nová šance na Vysočině

Realizace projektu: 1.12.2015 – 31.12.2018

Rozpočet projektu: 25 987 343,88 Kč

Monitorovací indikátory:

- min. 250 účastníků
- 30 vyhrazených SÚPM – práce na zkoušku
- 60 společensky účelných pracovních míst (SÚPM)

Projekt řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných v Kraji Vysočina. Do projektu je plánováno zařadit minimálně 250 osob. Úkolem projektu je intenzivní práce s touto cílovou skupinou, spočívající především ve zvýšení motivace, obnovení základních sociálních a osobnostních kompetencí, lepší orientací na trhu práce, ověření základních pracovních dovedností a tím zvýšení možnosti k získání nového zaměstnání klientů projektu. Do projektu je plánováno zařadit 60 osob na vyhrazená SÚPM. Projekt zároveň nabízí i inovativní nástroj formou vyhrazení SÚPM - práce na zkoušku, a to v počtu minimálně 30 osob, který lze využít zároveň s nástrojem vyhrazeného SÚPM. Hlavním cílem projektu je snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných v kraji Vysočina. Jde o systematickou práci s touto cílovou skupinou. V rámci tohoto projektu získají zařazení klienti ucelený balíček služeb, ve kterém jsou zahrnuty motivační a poradenské aktivity. Vzhledem k charakteru cílové skupiny nelze předpokládat, že výstupem projektu budou nově vytvořená pracovní místa nebo ve větší míře zaměstnané osoby. Úkolem projektu by měla být především systematická práce s touto cílovou skupinou, jejímž výsledkem bude ochota a zájem těchto osob svou situaci nějak řešit například nástupem do zaměstnání, vhodné rekvalifikace nebo na společensky účelné pracovní místo. Cílem projektu tedy není přímé umístění klienta zpět na trh práce, ale jde především o jeho motivaci a zvýšení šance získat zaměstnání. Předpokladem je, že část klientů zůstane v evidenci nezaměstnaných i po absolvování projektu. Práce s nimi bude efektivnější a úspěšnější než doposud, protože odborní pracovníci oddělení zprostředkování budou mít k dispozici výstupy projektu ve formě individuálního plánu osobního rozvoje, který bude zpracován odborným poradcem-psychologem. Další pomoc klientům, pak bude ze strany úřadu práce poskytována formou klasických nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako je rekvalifikace nebo umístění na dotovaná pracovní místa.

Dostupnost aktivit bude zajištěna zřízením pěti kontaktních středisek v každém okresním městě kraje Vysočina. Všechny aktivity budou probíhat průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu. Projekt je realizován částečně formou zadání veřejné zakázky tj. dodavatelsky a částečně vlastními zdroji.



V současné době probíhá přípravná fáze projektu. Tj. příprava manuálu pro realizační tým projektu, příprava informací o projektu na webové stránky úřadu práce a na stránky esfcr.cz. probíhá příprava výběrových řízení na obsazování pozic členů realizačního týmu a výběrového řízení na dodavatele pro aktivitu – Bilanční diagnostika. Řeší se pronájem školících místností a kanceláří pro realizační tým.

VI.4 Projekty ESF v rámci OP Z (RIP, NIP, Záruky pro mladé na Vysočině)

Projekty ESF realizované v Kraji Vysočina v roce 2015

V investiční prioritě 03.1.48 byly realizovány tyto regionální individuální projekty:

Záruky pro mladé na Vysočině

Realizace projektu: 1. 12. 2015 – 31. 12. 2018

Rozpočet projektu: 55 773 824,- Kč

Monitorovací indikátory:

- min. 230 podpořených osob
- 230 úspěšných absolventů kurzu trhu práce
- 200 vyhrazených SÚPM – odborná práce
- 50 vyhrazených SÚPM – práce na zkoušku

Hlavním cílem projektu je pomoci mladým lidem do 29 let věku získat roční praxi. Absence praxe je největším handicapem této cílové skupiny. Tento cíl má pomoci splnit program projektu sestavený z několika různých aktivit, kterému předchází zmapování zaměstnavatelů se zájmem poskytnout praxi mladým. V rámci tohoto programu tito mladí získají ucelený balíček služeb, ve kterém je zahrnut Kurz trhu práce, v případě potřeby možnost využití bilanční diagnostiky, individuální poradenství po celou dobu účasti v projektu, po nalezení vhodného zaměstnavatele podpora formou společensky účelného pracovního místa (SÚPM) - odborná praxe a přímou podporu (cestovné a stravné při účasti na skupinových aktivitách projektu). Do projektu je plánováno zařadit alespoň 230 osob, lze podpořit 200 vyhrazených SÚPM - odborná praxe, přičemž asi u čtvrtiny (tj. 50) zaměstnavatelů, lze proplácet i příspěvky na mentora. Projekt zároveň nabízí i inovativní nástroj formou vyhrazení SÚPM - práce na zkoušku, a to v počtu 50, nástroj lze využít zároveň s nástrojem vyhrazeného SÚPM - odborná praxe nebo i samostatně.

V roce 2015 bylo podpořeno:

- 0 podpořených osob



- 0 úspěšných absolventů kurzu trhu práce
- 0 vyhrazených SÚPM – odborná práce
- 0 vyhrazených SÚPM – práce na zkoušku

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, která byla započata v lednu 2014, pokračovala i roce 2015. V Kraji Vysočina je členy týmu KA 08 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 2015 v péči v průměru cca 140 uchazečů o zaměstnání.

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 2015 bylo do KA 08 v Kraji Vysočina zařazeno celkem 838 UoZ. V roce 2015 bylo z celkového počtu vyřazeno z evidencí kontaktních pracovišť našeho kraje 66 UoZ z důvodu nerespektování podmínek individuálního akčního plánu, dalších 49 UoZ získalo možnost dalšího zvyšování kvalifikace a 33 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 201 UoZ, kteří by jinak na trhu práce nenašli uplatnění.

Na základě výše uvedených výsledků je možné konstatovat, že v roce 2015 došlo k výraznému nárůstu efektivity práce referentů NLZ v úspěšnosti umísťování dlouhodobě nezaměstnaných UoZ. Proti roku 2014 došlo k nárůstu umístěných uchazečů o 79 %, přičemž zpět na vlastní zprostředkování zaměstnání se vrací ve srovnání s rokem 2014 zhruba 40 % neúspěšných UoZ.



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 byla v rámci Kraje Vysočina téměř do konce roku 2015 zajišťována formou kontaktních návštěv a elektronické komunikace na jednotlivých okresech celkem 12 pracovníky (11 pracovník a krajský koordinátor), kteří v roce 2014 uskutečnili celkem 1 637 kontaktů se zaměstnavateli a detekovali celkem 1 840 volných pracovních míst.

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (VDTP)

Cílem tohoto projektu bylo zvýšení šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadu práce k nalezení nového nebo změny stávajícího zaměstnání. U uchazečů, evidovaných na úřadu práce, to znamenalo zkrácení doby evidence a návrat zpět na trh práce. U zájemců o zaměstnání se jednalo především o prevenci před možnou nebo i opakovanou ztrátou zaměstnání a tím i prevenci možné evidence na úřadu práce. V rámci projektu byly realizovány i další aktivity, jako monitorovací akce v průběhu aktivit (tj. v rekvalifikacích a Job clubech), s cílem dohledu nad kvalitou realizovaných rekvalifikací a poradenských činností. Další aktivitou byly i monitorovací akce u zaměstnavatelů, s cílem zajištění informovanosti zaměstnavatelů o projektu VDTP a získání zpětné vazby o situaci na trhu práce.

Tabulka 5 - Aktivity projektu VDTP

Aktivity projektu	2013 (od 1.9.)	2014	2015
Rekvalifikace (počet účastníků)	240	1 245	517
Rekvalifikace zvolená (1 účastník = 1 kurz)	- *)	22 *)	698
Job cluby (počet účastníků)	- **)	61	71
Finanční prostředky uhrazené (v Kč)	1 340 945	8 837 242	13 346 920
Monitorovací návštěvy v aktivitách VDTP (v rekvalifikacích zabezpečovaných a zvolených, v Job clubech)	7	54	114
Monitorovací akce u zaměstnavatelů (informačně poradenská činnost ve vztahu k projektu, vytipování VPM a vhodných uchazečů/zájemců o zaměstnání)	13	88	129

*) 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 VSPRI-R, nikoli z projektu VDTP



VII. Cíle APZ pro rok 2016

Havlíčkův Brod

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných osob, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Mezi tyto skupiny nezaměstnaných patří hlavně uchazeči o zaměstnání s evidencí delší než 12 měsíců, 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. Tímto postupem se úřad práce snaží o maximální účelnost a hospodárnost při vynakládání finančních prostředků ze státního rozpočtu.

SÚPM, VPP:

V roce 2016 bude zvýšená pozornost věnována zejména následujícím cílovým skupinám:

- dlouhodobě nezaměstnaní (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců)
- mladí do 25 let a absolventi VŠ do 30 let
- osoby starší 50 let
- osoby pečující o dítě do 7 let věku
- uchazeči, kteří jsou zdravotně znevýhodnění

Jihlava

Při realizaci APZ se bude vycházet z:

- úplného znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- úplného znění vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Instrukce č. 15/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2015,
- úplného znění Směrnice generálního ředitele č. 1/2015 „Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“ ve znění Dodatku č. 1, Dodatku č. 2 a Dodatku č. 3,
- úplného znění Směrnice generálního ředitele č. 11/2015 „Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ ve znění Dodatku č. 1,
- kritérií pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením platná od 1. 12. 2015 a platná od 1. 2. 2016.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou zaměřeny zejména na podporu rizikových skupin na trhu práce: osob dlouhodobě nezaměstnaných, absolventů,



mladých do 25 let, osob starších 50 let, osob pečujících o děti do 7 let a osob se zdravotním postižením. Při rozhodování o poskytování příspěvků bude posuzována konkrétní situace každého uchazeče, s ohledem na zachování kritérií hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti použití veřejných 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 řídicí Směrnice GŘ č.1/2015 - Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření APZ a Kritérii pro realizaci APZ KrP v Jihlavě pro rok 2016.

Úřad práce vždy maximálně zvažoval vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ pro konkrétní uchazeče podle současných možností trhu práce i podle finančních možností. Proto budou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměřeny zejména na podporu rizikových skupin na trhu práce: osob dlouhodobě nezaměstnaných, absolventů, mladých do 25 let, osob starších 50 let, osob pečujících o děti do 7 let a osob se zdravotním postižením.

Současně se předpokládá, že v roce 2016 dojde k poklesu umístěných uchazečů o zaměstnání zejména u SÚPM vyhrazených vzhledem k posuzování žádostí dle přísnějších kritérií. Při posuzování se bude postupovat s důrazem na individuální posouzení jednotlivých žádostí, přičemž prioritou bude snaha podporovat v převážné míře uchazeče, kteří nejsou schopni získat zaměstnání bez příspěvku ze strany úřadu práce.

Třebíč

V roce 2016 se při využívání jednotlivých nástrojů APZ bude vycházet z ustanovení SM ČR č. 1/2015 Postup ÚPČR při realizaci nástrojů a opatření APZ. 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 prioritní pozornost na uchazeče do 30 let věku, zejména těch, kteří dosud po úspěšném absolvování studia nemají vykonanou praxi u zaměstnavatele, dále na uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let věku, osoby pečující o dítě do věku 7 let a uchazeče ohrožené sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. Obecně bude postupováno v souladu se základními cíli, stanovenými dle cílů GŘ ÚP ČR a daných kritérií Krajské pobočky v Jihlavě.

VIII. Přílohy

VIII.1 Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů kraje k 31. 12. 2015

Havlíčkovobrodsko:

Golčův Jeníkov:

jedná se o zemědělskopřůmyslový mikroregion, který se v roce 2015 vyznačoval nejvyšší podílem nezaměstnaných osob v okrese Havlíčkův Brod

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 (fi Houfek, a.s. s cca 100 - 199 zaměstnanci), dále zde najdeme 8 zaměstnavatelů s počtem 34 – 66 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).

Řešení této situace ze strany úřadu práce je možné v rámci aktivního využití monitoringu zaměstnanosti s následnou možností podpoření této zaměstnanosti vhodnou implementací jednotlivých možných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Jihlavsko:



Telč:

hlavním důvodem nadprůměrné nezaměstnanosti v této převážně zemědělské a současně nejméně průmyslové oblasti jihlavského regionu je trvalý nedostatek jakéhokoli 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 250 - 499 zaměstnanci a Telčská strojírenská, a.s. s cca 100 - 199 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 přinesl do Telče v roce 2014 nový zaměstnavatel a to firma MAXXISAMPLE, s.r.o., která se zabývá výrobou vzorníků. Firma má nyní celkem více než 100 - 199 zaměstnanců, přičemž řada z nich pracuje 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, Častrov, Nový Rychnov, severní část Humpolecka (Kejžlice, Senožaty):

jedná se o malé, zemědělsko průmyslově orientované 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, Havlíčkova Brodu a Jihlavy. Naproti tomu region Hornocerekvicko nemá sice příliš kvalitní silniční spojení, ale proti ostatním regionům okresu má velmi dobré spojení železniční (přímo v Horní Cerekvi se protínají tratě Horní Cerekev – Tábor a Jihlava – Veselí nad Lužnicí), kterého obyvatelé tohoto regionu při vyjíždě do zaměstnání masivně využívají. Ve všech těchto mikroregionech se podíl nezaměstnaných osob pohybuje kolem 6 – 7 %, zhruba tedy 2 procenta nad celookresním průměrem.



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 poměrně příznivými výrobními podmínkami. Z místně významných zaměstnavatelů lze zmínit: Dřevozpracující výrobní družstvo, Jaroměřice n. R., výroba nábytku, interiérů, 100 - 199 zaměstnanců (meziroční stav zaměstnanců se nezměnil), Jaroměřická mlékárna, a.s., Jaroměřice n. R., 100 - 199 zaměstnanců (meziroční nárůst o 8 osob).

Nadprůměrná nezaměstnanost v mikroregionu Jaroměřice n. R. (k 31.12.2015 byl PNO v tomto regionu 11,0 %) je způsobena nevyhovující dopravní obsluhností 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: největší firma BAST, spol. s r.o., kovovýroba, která zaměstnává 200 - 249 pracovníků, hlavně v profesích strojírenský dělník, kovovýrobce a svářeč (meziroční nárůst o 4 pracovníky), Tirad, s.r.o. Želetava, která se zabývá výrobou NC strojů a zaměstnává 100 - 199 pracovníků (proti roku 2014 má nejvyšší nárůst zaměstnanců – 34 pracovníků), KPS Metal a.s., Moravské Budějovice, strojírenská výroba – vodohospodářská a chemická zařízení, dřevozpracující stroje, 100 - 199 zaměstnanců (meziročně pokles o 4 zaměstnance), Model Obaly, a.s., Moravské Budějovice, výroba lepenkových obalů, zahraniční vlastník (Švýcarsko 100 %), 100 - 199 zaměstnanců (meziroční pokles o 5 zaměstnanců), a dále například firma BEL Sýry Česko v Želetavě, výroba sýrů (zahraniční vlastník Francie – 100 %) se 100 - 199 zaměstnanci (meziroční pokles o 11 pracovníků). Mezi prosperující firmy patří i FERRUM, s.r.o, obchodní firma s hutními materiály se 100 - 199 zaměstnanci (meziroční nárůst počtů o 10 zaměstnanců). 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 nejen v této oblasti 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 31.12.2015 byl PNO v tomto regionu 9,1 %).

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 2015 ve výši 9,1 %.

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 1 000 – 1 499 zaměstnanců (proti roku 2014 pokles o 20 zaměstnanců). K dalším významnějším zaměstnavatelům patří dvě stavební firmy Ing. Bronislava Valy – V-STAV, spol. s r.o., Hrotovice, která má v současnosti 200 - 249 zaměstnanců a Ing. Bronislav Vala, která disponuje s 50 - 99 zaměstnanci. Další firmy: G4S Secure Solutions (CZ) – zaměstnává v rámci hlídací služby na elektrárně ČEZ v Dukovanech cca 100 - 199 pracovníků, ZD Hrotovice, které dnes v rámci rostlinné a živočišné výroby zaměstnává 50 – 99 osob, Disting, s.r.o., zabývající se šitím oděvů, s 50 - 99 pracovníky a další.

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, odštěpný závod GEAM, která zde zaměstnává 500 - 999 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. Další firmy: WERA WERK, s.r.o., zabývající se výrobou nástrojů a nářadí zaměstnává 500 - 999 pracovníků, Železářny Štěpánov, spol. s r.o., zabývající se slévárenstvím, zaměstnává cca 100 - 199 pracovníků, dále firma Rathgeber, k.s., zabývající se tiskem a digitalizací dat, zaměstnává cca 100 - 199 pracovníků a další.

Podíl nezaměstnaných osob byl v tomto regionu k 31.12.2015 více než 7,7 %.

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 dojížděky za prací. Mikroregion Novoměstska má relativně vysoký podíl pracovních příležitostí ve službách, což je způsobeno turistickým rázem regionu. To podobně jako i v jiných regionech Kraje Vysočina má vliv na sezónní způsob zajištění zaměstnanosti.

Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu je Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace, která v současné době zaměstnává zhruba 500 - 999 pracovníků. Dalším významným zaměstnavatelem jsou firmy Medin, a.s., a Gama Group, a.s., Jimramov, které vyrábí lékařské přístroje a zaměstnávají celkem asi 500 - 999 pracovníků.

Podíl nezaměstnaných osob v tomto regionu byl k 31.12.2015 více než 7,9 %.

**VIII.2 Příloha č. 2: Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ v Kraji Vysočina v roce 2015**

nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů	Z toho OZP	Schválený rozpočet v tis. Kč	čerpání v %		
národní APZ							
VPP	75	84	11	50 300	32		
SÚPM zřízená	4	5	1	44 380	66		
SÚPM vyhrazená	117	117	8				
SÚPM - SVČ	300	300	11				
CHPM zřízená	41	72	72	8 400	40		
CHPM - SVČ osob se ZP	4	4	4				
CHPM, CHPM SVČ – provoz	9	9	9				
příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0		
překlenovací příspěvek	0	0	0	0	0		
rekvalifikace (bez zvolené)	33	33	21	85	100		
zvolená rekvalifikace	555	555	40	5 200	100		
poradenské činnosti	41	35	14	5	100		
pracovní rehabilitace	30	30	30	91	100		
celkem národní APZ	1209	1244	221	108 461	50		
ESF - OP LZZ							
OP LZZ OPZ							
VPP NIP	1 694	1 644	223	88 643	32 421	100	62
SÚPM NIP vyhrazená	2 646	2 635	187	118 212	70 645	100	71
rekvalifikace NIP (bez zvolené)	598	598	64	13 400			
zvolená rekvalifikace NIP	672	672	44				
poradenské činnosti NIP	78	66	7				
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0	0		
RIP OP LZZ (bez odborných praxí)	17	17		69 517			
Odborné praxe pro mladé do 30 let	85	85		92 149			40
První zaměstnání	0	0		11 744			0
Prevence – změna včas!	5	5		16 263			11
Mladá šance	0	0		0			0
Třetí kariéra	0	0		11 523			0
Jde to i s dětmi	2	2		17 396			2
Cesta přes bariéry	10	10		12 591			30
VSPR v Kraji Vysočina II	0	0		84 294			0
POVEZ	0	0	0	45 747			100
grantové projekty ESF	64	64	13	0			0
celkem ESF - OP LZZ	5 871	5 798	538	615 028			
celkem nár. APZ + ESF	7 080	7 042	759	723 489			



VIII.3 Příloha č. 2b: Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2015

RK kompletní (zabezpečované + zvolené) - účastníci RK	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v daném roce	Ukončené		Pokračují do dalšího období	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
celkem	2386	2103	2227	2069	98	233	2153
z toho ženy	1330	1155	1243	1145	48	139	1191
NIP	1436	1270	1436	1331	0	148	1288
RIP	237	190	237	215	0	6	231
GP	85	78	85	67	0	32	53
UoZ	2165	1902	2030	1876	76	172	1993
ZoZ	220	199	196	193	21	3	217
evidence OZP	1	1	0	0	1	0	1

RK zabezpečované - účastníci RK	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v daném roce	Ukončené		Pokračují do dalšího období	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
celkem	1109	899	1108	981	1	111	998
z toho ženy	767	622	766	681	1	75	692
NIP	754	598	754	672	0	69	685
RIP	237	190	237	215	0	6	231
GP	85	78	85	67	0	32	53
UoZ	1076	867	1076	950	0	81	995
ZoZ	32	30	32	30	0	0	32
evidence OZP	1	1	0	0	1	0	1

RK zvolené - účastníci RK	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v daném roce	Ukončené		Pokračují do dalšího období	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
celkem	1277	1204	1119	1088	97	117	1160
z toho ženy	563	533	477	464	47	64	499
NIP	682	672	682	659	0	79	603
RIP	0	0	0	0	0	0	0
GP	0	0	0	0	0	0	0
UoZ	1089	1035	954	926	76	86	1003
ZoZ	188	169	164	163	21	3	185
evidence OZP	0	0	0	0	0	0	0

Zaměstnanecké rekvalifikace	počet dohod	počet zaměstnanců v rekvalifikaci
celkem	0	0
financováno z národních prostředků	0	0
financováno z ESF	0	0

VIII.4 Příloha č. 2c: Vyhodnocení činnosti Job clubu v Kraji Vysočina v roce 2015
Job club INTERNÍ

Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	3	1	1	1		2	8
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM	37	12	3	7		15	74
3	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	26	10	3	6		14	59
4	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu	14	1				2	17

Job club EXTERNÍ

Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club						8	8
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM						78	78
3	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club						66	66
4	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu						18	18

Job club CELKEM

Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	3	1	1	1		10	16
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM	37	12	3	7		93	152
3	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	26	10	3	6		80	125



4	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu	14	1	0			20	35
---	--	----	---	---	--	--	----	----

Komentář:

V roce 2015 bylo uskutečněno v Kraji Vysočina celkem 16 Job clubů, ve kterých bylo zařazeno 152 uchazečů o zaměstnání. 35 z nich našlo zaměstnání do 6 měsíců po ukončení Job clubu.

Nejčastěji byl využíván poradenský program **MIX**, proběhlo 10 těchto programů, cílová skupina nebyla přesně vymezená, mohou zde být uchazeči do 30 let věku, uchazeči v evidenci déle než 5 měsíců, se zdravotním omezením, po mateřské nebo rodičovské dovolené či osoby nad 50 let věku. Celkem se poradenského programu MIX zúčastnilo 93 uchazečů o zaměstnání a do 6 měsíců po ukončení programu jich 20 našlo zaměstnání.

Dále byl uskutečněn program **START**, proběhly 3 programy s 37 uchazeči. Cílová skupina byly osoby do 30 let věku, které mají nedostatečnou orientaci na trhu práce, málo pracovních zkušeností a potřebují posílit sebedůvěru a schopnost pozitivně se prezentovat na trhu práce. Po ukončení programu START našlo do 6 měsíců od ukončení programu 14 uchazečů zaměstnání.

V roce 2015 proběhl jeden poradenský program **KLASIK** s 12 uchazeči. Cílovou skupinou byli uchazeči v evidenci déle jak 5 měsíců. Po ukončení programu KLASIK našel do 6 měsíců od ukončení programu 1 uchazeč zaměstnání.

Proběhl také jeden poradenský program **HELP** s 3 uchazeči. Cílovou skupinou jsou uchazeči se zdravotním omezením. Po ukončení programu HELP nenalezl do 6 měsíců od ukončení programu zaměstnání žádný uchazeč.

Poslední poradenský program byl **NÁVRAT** pro 7 uchazečů. Cílová skupina byly osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo pečující o osobu blízkou. Po ukončení programu NÁVRAT nenalezl do 6 měsíců od ukončení programu žádný uchazeč zaměstnání.

Externí Job cluby

Job cluby byly zajišťovány jak interně, tak externě. Probíhaly v první polovině roku 2015 a patřily do vysoutěžené zakázky. V externích Job clubech proběhl poradenský program MIX, 8 Job clubů navštěvovalo 78 uchazečů. Po ukončení programu MIX našlo do 6 měsíců od ukončení programu 18 uchazečů zaměstnání.

Interní Job cluby

Interní Job cluby byly realizovány v rámci úřadu práce a zajišťovaly je pracovníci poradenství a dalšího vzdělávání. Proběhlo 5 typů poradenského



programu: 3x START, 1x KLASIK, 1x HELP, 1x NÁVRAT a 2x MIX, těchto 8 programů se zúčastnilo 74 uchazečů. Po ukončení všech pěti typů programů našlo do 6 měsíců od ukončení programu 17 uchazečů zaměstnání.

VIII.5 Příloha č. 2d: Vyhodnocení činnosti poradenství v Kraji Vysočina v roce 2015

	Počet konání	Počet účastníků	Vysvětlivky
Interní poradenství			zajišťované pracovníky útvaru poradenství a dalšího vzdělávání Úřadu práce
Skupinové poradenství interní celkem	537	9 581	
<i>z toho a) Skupinové poradenství a besedy pro ZŠ</i>	231	4 617	
<i>z toho b) Skupinové poradenství a besedy pro SŠ, VOŠ, VŠ</i>	105	2 263	
<i>z toho c) Skupinové poradenství pro UoZ, ZZ a veřejnost</i>	72	823	ANO Poradenská práce se skupinou UoZ /ZZ, např. tvorba životopisu, práce s portálem MPSV, rozvíjení komunikačních dovedností, sebe prezentace apod. NE Skupinové poradenství realizované v rámci projektů (např. KA08, RIPy...).
<i>Skupinové informační schůzky (práva a povinnosti UoZ, nabídka služeb ÚP ČR, kontakty)</i>	231	3 022	ANO Skupinové schůzky sloužící k informování UoZ, ZZ o jejich právech a povinnostech, o nabídce služeb úřadu práce, o rekvalifikacích a dalších nástrojích APZ, o možnostech IAP, o aktuální nabídce trhu práce apod. - forma přednáška, prezentace. NE Skupinové poradenství realizované v rámci projektů (např. KA08, RIPy...).
<i>Skupinové poradenství v rámci projektů RIP</i>	7	140	Poradenská práce se skupinou UoZ /ZZ, např. tvorba životopisu, práce s portálem MPSV, rozvíjení komunikačních dovedností, sebe prezentace apod.
Individuální poradenství interní		13 902	ANO Veškeré poskytované individuální poradenství, tj. poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické poradenství, poradenství k pracovní rehabilitaci (např. vedení profesně poradenského pohovoru před rekvalifikací, užití diagnostických nástrojů - testy zájmů, dovedností, pracovní diagnostika, individuální práce s klientem při tvorbě životopisu...). NE poskytování informací, sjednávání schůzek, kontakty za účelem podpisu dohody o rekvalifikaci nebo vyřízení administrativních úkonů.
<i>Individuální poradenství v rámci projektů RIP</i>		272	viz předchozí řádek



			ANO Kariérové poradenství poskytované distanční formou (telefonický rozhovor, e-mailová komunikace) NE Poskytování základních informací, sjednání schůzek, administrativní úkony apod.
<i>Distanční poradenství interní</i>		6 957	
<i>Bilanční diagnostika</i>		1	
<i>Externí poradenství</i>			Nakupované poradenské aktivity
<i>Skupinové poradenství externí celkem</i>	1	8	Nakupované poradenské programy, motivační kurzy, poradenské činnosti pro skupinu UoZ/ZZ.
<i>Individuální poradenství externí</i>		5	
<i>Bilanční diagnostika</i>			
<i>Akce ÚP</i>			
<i>Prezentace IPS na veletrzích, výstavách, burzy práce, veřejné semináře, atd.)</i>	9		
<i>Další aktivity (Setkání s výchovnými poradci, setkání s rodiči žáků v rámci třídních schůzek)</i>	18		

Komentář:

V roce 2015 proběhlo 231 skupinových poradenství a besed pro žáka základních škol. Besedy byly zaměřeny na volbu budoucího povolání. Celkem se těchto besed zúčastnilo 4 617 žáků základních škol.

Besed pro budoucí absolventy škol proběhlo 105 a zúčastnilo se jich 2 263 studentů. Besedy byly zaměřeny na období po ukončení přípravy na povolání, evidence na ÚP, psaní životopisů aj.

Dále bylo uskutečněno 231 skupinových informačních schůzek pro uchazeče (práva a povinnosti UoZ, nabídka služeb aj.). Schůzek se zúčastnilo 3 022 uchazečů o zaměstnání.

Interních individuálních poradenství proběhlo v roce 2015 celkem 13 902. Individuální poradenství se týkala volby povolání, zaměstnání, příprava na pohovor aj.

Individuálních poradenství v rámci projektů RIP bylo 272.

Distančních interních poradenství bylo 6 957 a týkaly se kariérového poradenství formou telefonického rozhovoru či e-mailem.

V devíti případech jsme se zúčastnili různých veletrhů, výstav, burz práce, veřejných seminářů.

Celkem 18 x jsme se setkali s výchovnými poradci v rámci třídních schůzek.



VIII.6 Příloha č. 3: Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ

Veřejně prospěšné práce

- Mezi nejdůležitější hlediska, podle kterých byli uchazeči o zaměstnání umísťováni na VPP, patřily preferované skupiny podle Instrukce č. 15/2014 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 (déle než 5 měsíců). Šlo zejména o uchazeče o zaměstnání, kteří měli nevhodné dopravní spojení do zaměstnání nebo nemohli najít vhodné uplatnění na trhu práce, 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 2015 tak bylo umístěno celkem **2 028** uchazečů (v roce minulém celkem 1 240 uchazečů), z toho **84** (v roce 2014 celkem 370) osob pomocí financování národní APZ, a **1 644** (v roce 2014 celkem 870) osob pomocí NIP ESF. Z celkového počtu **2 028** uchazečů o zaměstnání bylo **234** OZP.
- Vyplaceno bylo celkem 124 758 tis. Kč, z toho 16 014 tis. Kč z národní APZ, 88 643 z OP LZZ a 20 101 tis. Kč z OP Z.

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 2015 primárně určen především pro uchazeče, dlouhodobě evidované na úřadu práce, pro uchazeče nad 50 let věku, pro uchazeče do 30 let věku, pro uchazeče, kteří pečovali o dítě ve věku do 10 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 zůstávali v pracovním poměru u tohoto zaměstnavatele.
- Na tento nástroj APZ bylo v roce 2015 umístěno celkem **2 752** uchazečů (v roce 2014 cca 1 468 osob), z toho **117** z národní APZ (v roce 2014 celkem 378) a **2 646** z NIP ESF (v roce 2014 celkem 1090). Z celkového počtu **2 752** uchazečů o zaměstnání bylo **194** OZP.

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 **5** uchazečů o zaměstnání, z nichž **1** uchazeč byl OZP.

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

- Tento typ společensky účelných pracovních míst obsazoval úřad práce uchazeči o zaměstnání, kteří měli zájem o vlastní podnikatelskou činnost.
- Také zde se jednalo o výhodný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, protože uchazeči, kteří díky tomuto nástroji začali samostatně podnikat, se do evidence úřadu práce vraceli pouze ojedinele.
- Na tento nástroj APZ bylo v roce 2014 umístěno celkem **300** uchazečů (v roce 2014 celkem 258 osob), z toho **11** OZP.

Na všechna společensky účelná pracovní místa bylo vyplaceno celkem 197 657 tis. Kč, z toho 29 287 tis. Kč z národní APZ, 118 212 tis. Kč z OP LZZ a 50 158 z OP Z.

Chráněná pracovní místa

- Chráněná pracovní místa byla v roce 2015 zřizována pro OZP zaměstnavateli na základě písemné dohody s úřadem práce, který za jistých podmínek schválil a vyplatil odpovídající příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.
- V roce 2015 se jednalo o **41** úřadem práce dotovaných chráněných pracovních míst (v roce 2014 celkem 54 pracovních míst), na která bylo umístěno **72** osob a na něž bylo vyplaceno celkem 3 355 tis. Kč.
- Chráněné pracovní místo je i již existující pracovní místo, které je obsazeno OZP a je na základě písemné dohody s úřadem práce vymezeno.
- Jedná se o lidsky velmi sofistikovaný nástroj APZ, protože je mnohdy jednou z mála šancí pro nezaměstnané OZP, jak uspět na trhu práce.
- Zaměstnavatel zaměstnávající více jak 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, může úřad práce zažádat o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě.

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