



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017 v Kraji Vysočina



Obsah:

I. Zaměstnanost	3
I.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje	3
I.1.1 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje personální pohyb	4
I.1.2 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů (VPM)	9
II. Nezaměstnanost	13
II.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2016.	13
II.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji.	15
II.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji.	17
III. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce	18
III.1 Absolventi škol a mladiství	18
III.2 Osoby se ZP	22
III.3 Situace dalších problémových skupin na TP.....	25
III.2.1 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči:	25
III.2.2 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let:	26
III.2.3 Osoby pečující o děti do 15 let:	27
III.2.4 Situace problémových skupin na trhu práce v Kraji Vysočina – resumé:	27
IV. Cizinci na trhu práce Kraje Vysočina	28
V. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2017	30
VI. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016	32
VI.1 Rekvalifikace, poradenství a pracovní rehabilitace	34
VI.1.1 Rekvalifikace	34
VI.1.2 Poradenství.....	39
VI.1.3 Prevence NLZ ÚP ČR Kraje Vysočina :	41
VI.2 Projekty ESF.....	42
VI.3 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2016	51
VI.4 Cíle APZ pro rok 2017	52
VII. Přílohy	55
VII.1.1 Příloha č. 1 Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ.....	55
VII.1.2 Příloha č. 2 Vyhodnocení činnosti poradenství	59
VII.1.3 Příloha č. 3 Počet vytvořených pracovních míst a uchazečů	61
VII.1.4 Příloha č. 4 Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2016	63
VII.1.5 Příloha č. 5 Charakteristika problémových regionů Kraje Vysočina.....	64



I. Zaměstnanost

I.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje.

Hospodářský vývoj území kraje byl v minulosti výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Vysočina se vždy řadila mezi chudší oblasti země s méně rozvinutou industriální infrastrukturou a orientací na zemědělskou výrobu, na druhou stranu tak byla uchráněna před devastujícím znečištěním životního prostředí a vznikem velkých území nevratně poškozených 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, není její těžební průmysl a zpracování surovin nijak významné. Výjimku tvoří těžba stavebního kamene, cihlářské hlíny a na Žďársku uranové rudy (v současné době zde ale dochází k postupnému utlumování těžby uranové rudy, zároveň se ale intenzivně hledají další možnosti jak využít stávajících dolů, staveb a zařízení, tak využít postupně uvolňovaného lidského potenciálu).

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 2016.



I.1.1 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé Kraje Vysočina:

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 2014 v roce 2015 v roce 2016	1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k mírnému nárůstu zaměstnanců o 11. Dlouhodobým problémem je obsazování pozic lékařů - nemocnici chybí 13 lékařů.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	BOSCH DIESEL s.r.o.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla a jejich motory
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015 v roce 2016	3 000 – 3 999 3 000 – 3 999 3 000 – 3 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Největší zaměstnavatel v okrese Jihlava i v Kraji Vysočina oproti předchozím obdobím více využívá spolupráci s agenturami (přibližně o 1/4).

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015 v roce 2016	1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Jihlava.
--	--

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Valeo Compressor Europe, spol. s r.o.
sídlo:	Humpolec
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba kompresorů do automobilů
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015 v roce 2016	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Francie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější zaměstnavatel pro region Humpolec. Jedná se o velmi stabilní firmu. Pozitivní předpoklad pro r. 2017.

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 v roce 2016	1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost disponuje stabilním počtem zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Třebíč, příspěvková organizace
sídlo:	Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015 v roce 2016	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku byla situace relativně stabilní, problémem je obsazování pozic lékařů, kterých je stále nedostatek.
--	--

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ŽDAS, a.s.
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Hutnictví, těžké strojírenství
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2014	2 000 – 2 400
v roce 2015	2 000 – 2 400
v roce 2016	2 000 – 2 400
země zahraničního partnera (pokud existuje)	ČLR
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2016 změna majitele – Železiarny Podbrezová prodaly akcie nynějšímu čínskému majiteli CEFC China Energy Company Limited, který se stal majoritním vlastníkem, společnost zaměstnává asi 140 dalších agenturních pracovníků

Zaměstnavatelé, kteří v roce 2016 zaznamenali nejvýraznější personální pohyb:

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 2014	500 – 999
v roce 2015	500 – 999
v roce 2016	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu o 196 zaměstnanců z důvodu rozšíření výroby. V I. pololetí 2017 se očekává další přijímání cca 20 zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Futaba Czech, s.r.o.
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	výroba karosérií
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2014	500 – 999
v roce 2015	500 – 999



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

v roce 2016	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k odchodu 43 kmenových zaměstnanců, kteří byli nahrazeni agenturními zaměstnanci. V I. pololetí 2017 se očekává nárůst kmenových zaměstnanců cca o 30 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	JIPOCAR Logistic, s.r.o.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Skladování
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2014	500 – 999
v roce 2015	500 – 999
v roce 2016	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2016 došlo k převodu části činnosti jiného zaměstnavatele a také k přechodu pracovněprávních vztahů.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	MOTORPAL, a.s.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2014	500 – 999
v roce 2015	500 – 999
v roce 2016	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Proběhla restrukturalizace společnosti - propouštění řádově několika desítek zaměstnanců z řad THP i dělníků.



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	RIMOWA CZ spol. s r.o.
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba plastových a hliníkových kufrů
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015 v roce 2016	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Třetí nejvýznamnější stabilní zaměstnavatel v Pelhřimově. Společnost se zabývá výrobou plastových a hliníkových cestovních kufrů. Spolupracují s agenturami práce, u kterých zaměstnávají 150 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	FRAENKISCHE CZ s r.o.
sídlo:	Okříšky
předmět činnosti (podrobněji):	Vývoj, výroba a prodej plastových trubek, inspekčních šachet a systémových komponentů z umělých hmot a kovů jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl.
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015 v roce 2016	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jedná se o stabilní firmu s přírůstkem 91pracovníků v roce 2016.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ARROW International CR, a.s.
sídlo:	Hradec Králové
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba zdravotnických pomůcek, setů rychlé zdravotnické pomoci
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2014 v roce 2015	250 – 499 250 – 499



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

v roce 2016	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	USA.
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Kontinuální rozvoj odštěpného závodu ve Žďáře – napojení na mateřský závod

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	DIAMO, státní podnik odštěpný závod GEAM
sídlo:	Stráž pod Ralskem
předmět činnosti (podrobněji):	Těžba uranu
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2014	500 – 999
v roce 2015	500 – 999
v roce 2016	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Cílený personálně řízený úbytek zaměstnanců podniku z důvodu útlumu těžby uranové rudy.

I.1.2 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa).

I v roce 2016 si nárůst počtů nabízených volných pracovních míst, nastartovaný v roce 2013 a pokračující v letech 2014 a 2014, v zestupnou tendenci udržel. V jednotlivých okresech Kraje Vysočina bylo každý měsíc nabízeno v průměru celkem 5 165 volných pracovních míst (v roce 2014 celkem 3 609 VPM měsíčně), proti loňskému roku tak nárůst jejich nabídky stoupl více než 43 %. Navíc, maximální měsíční nabídky volných pracovních míst v roce 2016 již přesáhly nejvyšší úroveň 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 roků 2014 (na 1 VPM cca 12 uchazečů o zaměstnání) a 2015 (na 1 VPM cca 6 uchazečů o zaměstnání), připadaly na konci roku 2016 na jednoho uchazeče 3,3 VPM.

V jednotlivých okresech Kraje Vysočina převažoval zájem o tyto profese:



Havlíčkův Brod:

Nabídka počtu volných pracovních míst vzrostla v okrese Havlíčkův Brod v průběhu roku 2016 z lednových 821 na 914 na konci prosince 2016. Nejvíce volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé v měsíci říjnu (1 053 VPM).

- největší zájem o profese: řidič, číšník/servírka, kuchař, strážný, prodavač, montážní a manipulační dělník, truhlář, lékař
- nejmenší zájem o profesi: administrativní pracovník, manažerské pozice
- nejhorší nabídka pro: osoby se zdravotním postižením - daří se alespoň částečně řešit v rámci příspěvků APZ

Jihlava:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Jihlava v roce 2016 proti minulému roku narostla zhruba o 43 % (měsíční průměr za rok 2015 činil 652 volných pracovních míst; měsíční průměr za rok 2016 činil 1 204 volných pracovních míst).

- největší zájem o profese se proti roku 2015 nezměnil, trvale je zájem: řidiče nákladní, mezinárodní kamionové dopravy a řidiče osobní hromadné přepravy, kvalifikované dělníky ve stavebnictví a strojírenství, pracovníky ve stravovacích službách: kuchaře, číšníky, servírky a další
- nejmenší zájem o: o nekvalifikované pracovníky v různých profesích a administrativní pracovníky
- nejhorší nabídka pro: částečně OZP (v poslední době patrné zlepšení (vliv ekonomického růstu), ze strany úřadu práce – pomoc v rámci APZ), a skrytě pro uchazeče nad 50 let věku a pro uchazeče, pečující o mladší 15 let věku

Pelhřimov:

V porovnání s rokem 2015 byl počet volných pracovních míst v roce 2016 jednoznačně vyšší. Zpočátku roku bylo hlášeno kolem 630 - 760 volných pracovních míst, od dubna 2016 nárůst až na stabilně nabízených 900 – 1 150 volných pracovních míst. Úřad práce evidoval k 31. 12. 2016, celkem 1 093 volných pracovních míst a jejich počet byl v porovnání s koncem roku 2015 vyšší o 504.

- 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

autobusu nebo MKD, lékaři, velký zájem je o pomocné a nekvalifikované pracovníky

Třebíč:

Nabídka volných pracovních míst v roce 2016 proti minulému roku vzrostla zhruba o 44 % (měsíční průměr za rok 2015 činil 804 volných pracovních míst; měsíční průměr za rok 2016 činil 1 161 volných pracovních míst).

- největší zájem o profese: číšník/servírka, kuchař, šička/švadlena, řidič nákladní automobilové dopravy
- nejmenší zájem o profese: administrativní pracovník, pomocný nekvalifikovaný pracovník v různých profesích
- nejhorší nabídka pro: dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče bez kvalifikace

Žďár nad Sázavou:

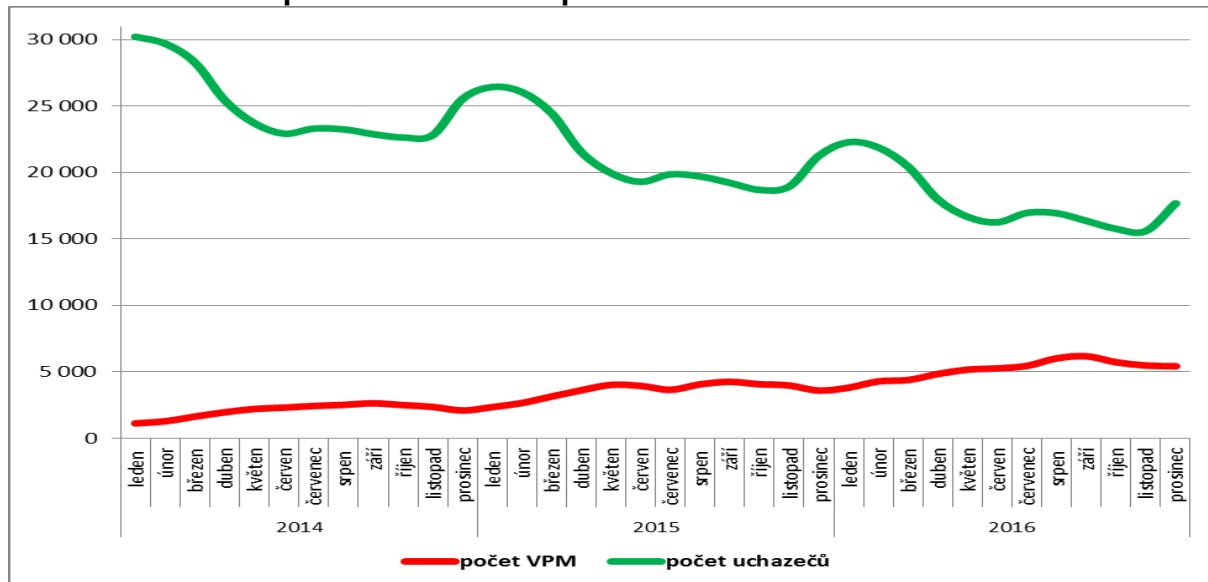
Nabídka volných pracovních míst v roce 2016 proti minulému roku vzrostla zhruba o 18 % (měsíční průměr za rok 2015 činil 760 volných pracovních míst; měsíční průměr za rok 2016 činil 894 volných pracovních míst).

- největší zájem je o: strojírenské kovodělníky, strojírenské techniky, řidiče, skladníky, prodavače/ky, pracovníky ostrahy, strážné, obchodní zástupce, projektové manažery, číšníky/servírky, kuchař, recepční
- nejmenší zájem je o: administrativní pracovníky, techniky v zemědělství a lékaře
- nejhorší nabídka pro: trvale pro osoby se zdravotním postižením, absolventy škol, pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče bez kvalifikace

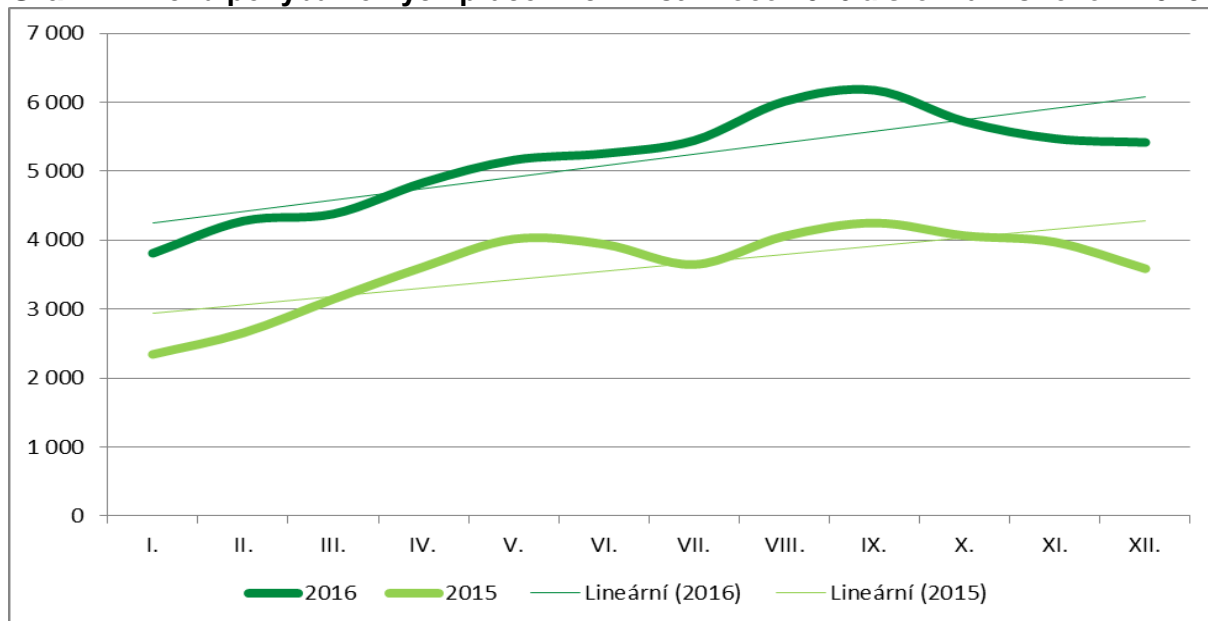
Obecně se tedy dá říci, že v roce 2016 pokračoval pozitivní vývoj v nárůstu volných pracovních míst z předchozích dvou let, v nabídkách jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce v našem kraji bylo v roce 2016 proti loňskému roku k dispozici o 43 % více volných pracovních míst, přičemž došlo i ke 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 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, a dále pro uchazeče nad 50 let věku.



Graf 1 – Srovnání počtů uchazečů a pracovních míst v letech 2014 až 2016



Graf 2 – Trend pohybu volných pracovních míst v roce 2016 a srovnání s rokem 2015





II. Nezaměstnanost

II.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2016.

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2015:

Pokles nezaměstnanosti, nastartovaný v první polovině roku 2014 a pokračující i v roce 2015, se poměrně razantně projevil i v celém průběhu roku 2016. Průměrný měsíční pokles nezaměstnanosti proti roku 2015 byl (stejně jako v roce 2014) - 15 %, což v absolutních číslech znamená, že v evidencích kontaktních pracovišť krajské pobočky úřadu práce bylo v roce 2016 vedeno o 40 642 uchazečů o zaměstnání méně než v roce 2015 (průměrně měsíčně tedy o cca 3 387 uchazečů méně). Přitom nejnižší pokles se pohyboval kolem -12 % (srpen 2016) a naopak nejvyšší pokles přesahoval -18 % (listopad 2016). Průměrná roční výše podílu nezaměstnaných osob dosáhla v roce 2016 hodnotu 5,3 % a byla zhruba o 1,0 % nižší než v roce 2015.

Hlavní příčinou tohoto příznivého vývoje v roce 2016 bylo pokračování restartu ekonomického klimatu a jeho průběžných jevů na trhu práce, obnoveného na jaře roku 2014, a pokračujícího i v předešlém roce 2015. Firmy již od jarních měsíců reagovaly na pozitivní vývoj ekonomiky našeho státu aktivním oživováním své činnosti s ohledem na zvyšující se objemy zakázek v odpovídajících oborech činností, to znamená rozšiřováním výroby a tím i průběžným navyšováním počtů pracovníků.

Důsledkem pak byla pozitivní reakce nejen velkých firem, ale hlavně malého a středního podnikatelského prostředí na zaměstnanost; 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 43 %),



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- z roku 2015 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 (dnes nosný průmysl v Kraji Vysočina),

- zaměstnavatelé a drobní podnikatelé i v roce 2016 stále ještě ve značné míře využívali sezónní zaměstnanost (v zemědělství, lesnictví, stavebnictví, službách a turismu) a část z nich přes zimní období své zaměstnance dočasně propustila. Ti následně podobně jako v minulých letech společně s OSVČ neproporcionálně zvyšovali v zimním období na začátku roku nezaměstnanost (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 roků 2014 a 2015, ale, a to především, v roce 2016, kdy došlo k výraznému nárůstu nabídky volných pracovních míst, a to i přesto, že některé firmy hlavně z opatrnosti rozvíjely ze začátku svoji činnost a navazovaly na předkrizové období postupně a především pomalu. Ovšem ve druhé polovině roku byl již nárůst nabídky volných pracovních míst tak markantní, že několikrát překonal šestitisícovou hranici a překonal tak historicky nejvyšší nabídky volných pracovních pozic z roků 2007 a 2008. To se následně projevilo i v tom, že nárůst nezaměstnanosti na přelomu roků nebyl až tak výrazný jakop v předešlých letech.

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, a v roce 2016 se projevil téměř minimálně, což znamená, že i stavební firmy si opět začínají držet své kvalitní zaměstnance, a také to, že získávají zakázky v průběhu celého roku, nikoliv již pouze sezónně.

**Tab. 1 - Přehled nezaměstnanosti v okresech Kraje Vysočina k 31.12.2016:**

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob [%]
	Celkem	z toho ženy			
Havlíčkův Brod	2 946	1 585	914	3,2	4,7
Jihlava	3 603	1 714	1 652	2,2	4,6
Pelhřimov	1 562	761	1 093	1,4	3,3
Třebíč	5 122	2 588	1 083	4,7	6,8
Žďár nad Sázavou	4 439	2 149	676	6,6	5,6
Kraj Vysočina	17 672	8 797	5 418	3,3	5,2
Česká republika	381 373	191 996	132 496	2,9	5,2

Tab. 2 - Průměrná PNO v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 1216:

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

Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina kolísal v průběhu roku 2016 v průměru od nejnižších 4,5 % v listopadu 2016 až po maximálních 6,5 % v lednu téhož roku. V průměru byl PNO v Kraji Vysočina o cca 1,0 % nižší než v roce 2015. Z okresů byl nejvyšší průměrný PNO v okrese Třebíč, kde se proti roku 2015 snížil z 8,0 % o cca 1,2 % na 6,8 %, naopak nejnižší byl v okrese Pelhřimov, kde se proti roku 2015 snížil ze 4,1 % o zhruba 0,7 % na 3,4 % (tedy jeden z nejnižších i v rámci celé ČR). Nejvyšší průměrný pokles nezaměstnanosti byl 1,2 %, a to v okrese Třebíč. Naopak nejnižší průměrný pokles PNO byl zaznamenán v okrese Pelhřimov – 0,7 %.

II.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji.

Historicky byl v minulosti hospodářský vývoj území kraje výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Vysočina se vždy řadila mezi chudší oblasti země s málo rozvinutým průmyslem a orientací spíše na zemědělskou velkovýrobu (výrazně bramborářská oblast). Ta ovšem v průběhu začátku devadesátých let vzala z své a tradiční průmysl (kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující výroba, strojírenský, sklářský a potravinářský průmysl, apod.) nestačil tento příliv pracovníků dostatečně



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

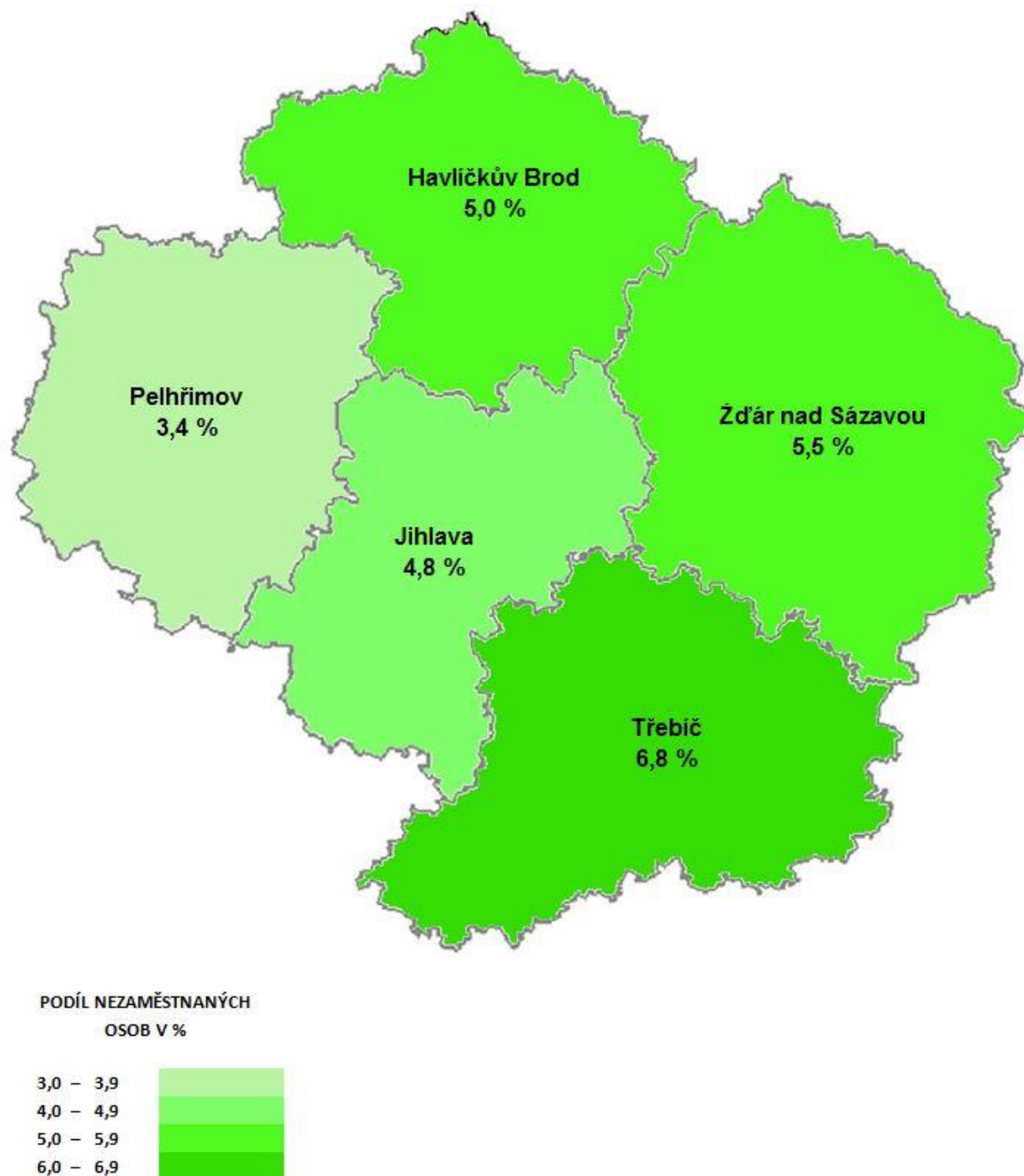
vstřebat (i z toho důvodu, že i tato výroba buď zcela, nebo částečně zanikla (textilní průmysl, sklářství, a další), takže nezaměstnanost v tomto regionu byla poměrně vysoká a šance na její likvidaci téměř minimální.

Ke konci roku 2016 byla situace ale téměř opačná. Firmy převážně strojírenského charakteru (výroba a montáže komponent do automobilů, strojní výroba, ale i autodoprava) v důsledku překotného ekonomicko-hospodářského vývoje přijímaly stále více pracovníků i z řad uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním, absolventů škol i dlouhodobě nezaměstnaných osob, protože rozsah zakázek se neustále navyšoval a praceschopných a zaměstnání hledajících osob s požadovaným vzděláním nebo žádanou profesí trvale stále ubývalo a nezaměstnanost tak dlouhodobě (i v rámci sezónních prací) klesala.



II.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji.

Mapa průměrného PNO v jednotlivých okresech v roce 2016 v Kraji Vysočina





II.4 Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje z hlediska rozvoje zaměstnanosti

II.5 Absolventi škol a mladiství

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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- 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 technických profesích typu strojní inženýr, obsluha CNC strojů, elektrotechnik a elektrikář, a dále sociální pracovník/pracovnice, asistent/asistentka, prodavač, kuchař, číšník, servírka a další.

Naopak problémy s umísťováním na trhu práce mají v současné době profese humanitního charakteru, a dále absolventi různých zemědělských oborů a profesí, ze středních škol zejména absolventi integrovaných středních škol v oborech management, podnikání apod., 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 2016 dal tomuto vývoji za pravdu. Počet absolventů na konci roku 2016 je historicky nejnižším počtem uchazečů z lednových měsíců předchozích let (od konce 90. let minulého století). Zasluhu 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 (Záruky pro mladé).

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

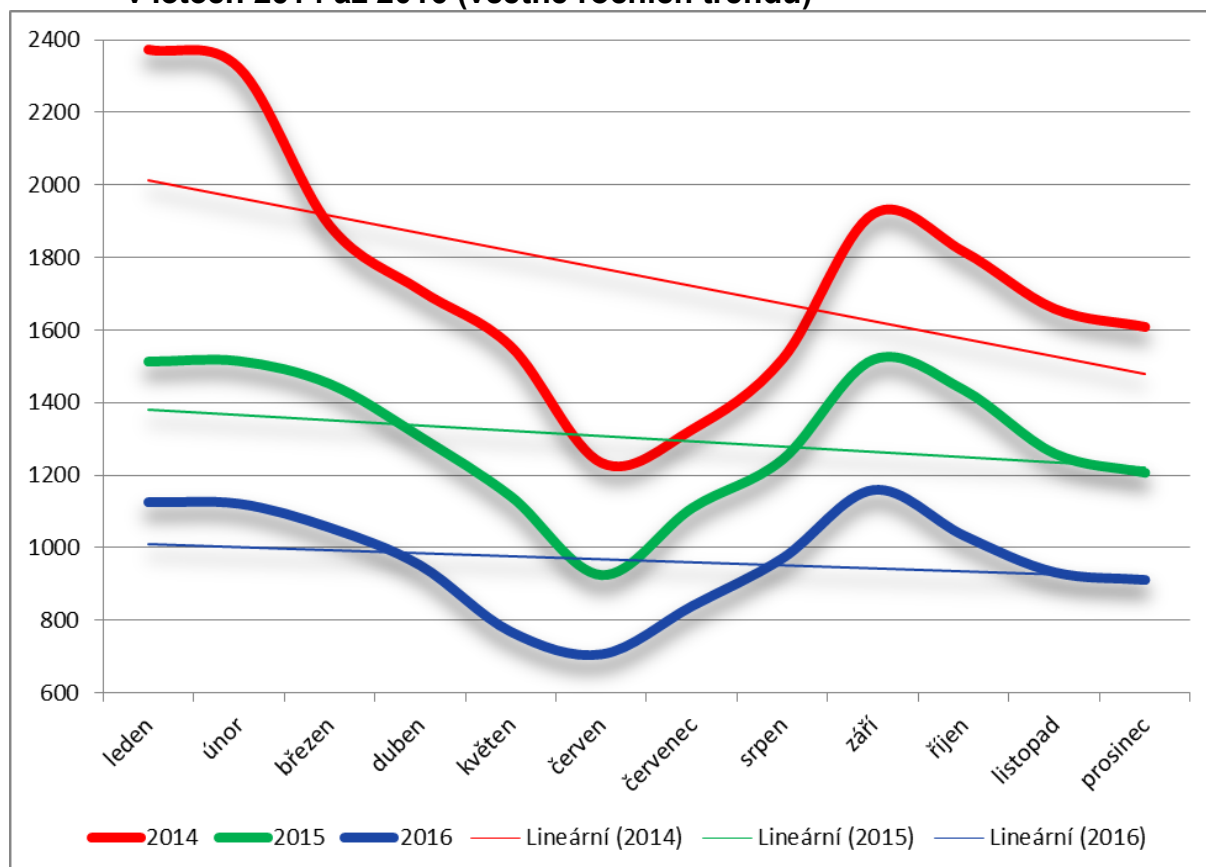
- besedy s budoucími absolventy škol před vstupem na stávající trh práce
- besedy s krátce nezaměstnanými absolventy škol v rámci přípravy vstupu na trh práce, kde jim jsou nabízeny různé rekvalifikační programy, vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, individuální poradenství a další aktivity, 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- možnost umístění absolventa školy do probíhajícího projektu v rámci ESF (projekt „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 2014 až 2016 (včetně ročních trendů)





II.6 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:

- pracovní podmínky neodpovídající jejich zdravotnímu stavu
- 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

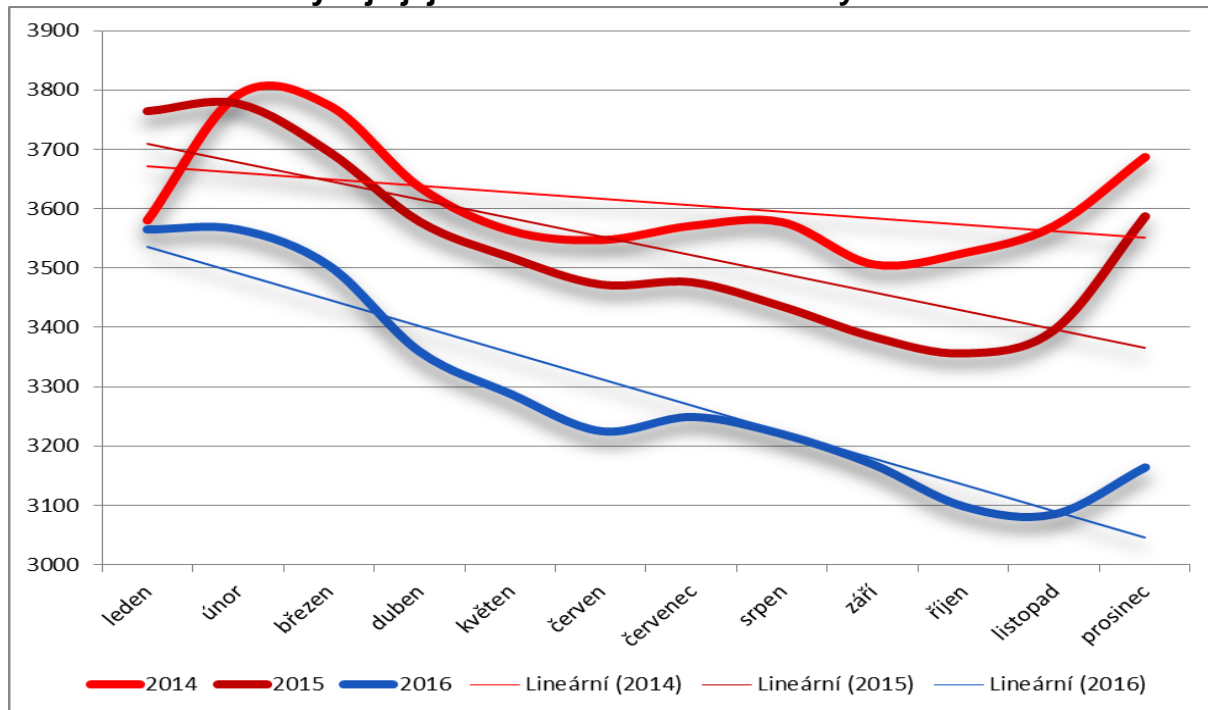
Převážně z těchto důvodů je proto i dnes nabídka volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů relativně nízká a nedostatečná jak z hlediska jejich struktury, tak z hlediska počtu těchto úzce specializovaných míst. A přestože řada zaměstnavatelů má výrazné potíže s hledáním nových zaměstnanců a s obsazováním volných míst, zdravotně postižené přijímají spíše výjimečně. Přitom stát zaměstnatelnost této kategorie uchazečů poměrně značně zvýhodňuje, ať již výší příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo výhodnějším započítáváním při plnění povinného podílu zdravotně postižených, či poskytováním náhradního plnění.

Ve srovnání s rokem 2015 došlo v roce 2016 u této vysoce rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání podobně jako u absolventů škol k poklesu, i když v poněkud menší míře. Proti roku 2015, kdy byl průměrný počet uchazečů této kategorie 3 538 osob měsíčně, se jejich průměrný počet v roce 2016 snížil o 247 osob na 3 291 uchazečů se ZP měsíčně, to znamená 18,4 % podíl z celkového průměrného počtu uchazečů, evidovaných celkem na kontaktních pracovištích Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě (proti roku 2015 nárůst! o 1,84 % - důvodem je vůči OZP neadekvátně vysoký pokles celkového počtu uchazečů v roce 2016 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 nárůst nabídky vhodných a odpovídajících volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů v roce 2016.

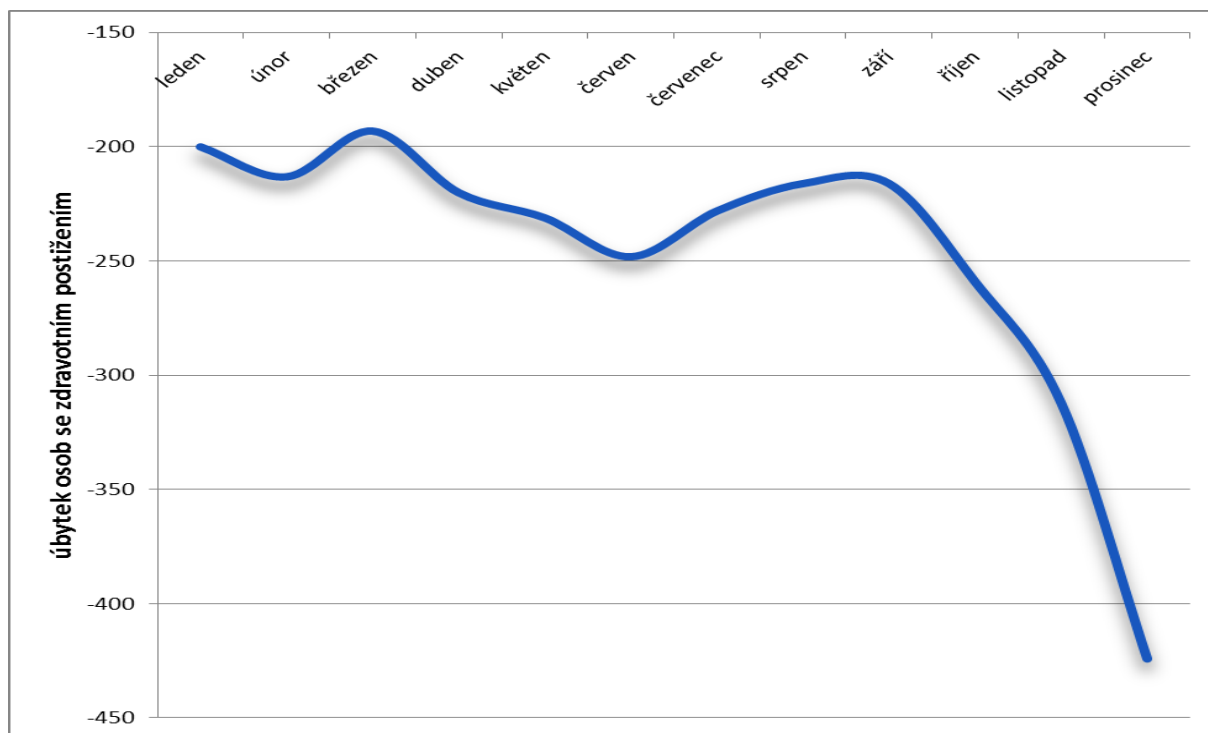
Přesto právě u této kategorie uchazečů o zaměstnání je evidentní, že problematika jejich zaměstnatelnosti je trvale aktuální, přičemž jak z hlediska úřadů, tak i z hlediska uchazečů samotných je její řešitelnost během na dlouhou trať.



Graf 4 - Průběh nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2016 a srovnání vývoje jejich nezaměstnanosti s roky 2014 a 2015



Graf 5 - Tempo poklesu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2016 ve srovnání s rokem 2015





Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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:
 - „Nová šance na Vysočině“ - dlouhodobě a opakovaně evidování 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 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:



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- 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

II.6.1 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

Poznámka: v současné době, kdy ekonomická konjunktura odebírá z evidencí úřadu práce téměř všechny uchazeče, jsou některé kategorie těchto uchazečů, kde tato rizikovost v současné době neplatí, nicméně při jakémkoliv otřesu trhu práce tyto faktory opět vystoupí do popředí (absolventi škol a mladiství, osoby se žádným nebo se základním vzděláním).

K 31.12. 2016 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě celkem 8 767 (z toho 4 681 žen) dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (v roce 2015 se jednalo o celkem 11 514 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 49,6 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2015 cca 54,1 % uchazečů). V absolutních



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

počtech uchazečů o zaměstnání došlo v roce 2016 proti roku 2015 k poklesu počtů dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání celkem o 2 747 osob (z toho 1 743 žen), což vzhledem k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání znamená pokles podílu této kategorie o 4,5 % z celkového počtu uchazečů. Důvodem tohoto 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 striktní zvýšení zaměstnanosti této kategorie uchazečů, ale hlavně již tolikrát zmiňovaný ekonomicko-hospodářský rozvoj naší republiky, 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 v posledních dvou 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.

II.6.2 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let:

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31.12.2016 celkem 6 185 převážně dlouhodobě nezaměstnaných osob, z nich pak 2 870 žen (v roce 2015 celkem 6 956 uchazečů a z nich 3 228 žen, to znamená podíl 32,8 % na celkovém počtu uchazečů, tento podíl byl v roce 2014 cca 30,1 %, 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 771 osob), současně se ale zvedl jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o 2,3 % procenta na 35,0 %, což z pohledu vývoje nezaměstnanosti znamená u této kategorie uchazečů o zaměstnání velmi nežádoucí jev.

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)



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- 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 (mladší pracovníci se jeví jako „lacinější“), 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.

II.6.3 Osoby pečující o děti do 15 let:

V evidencích jednotlivých kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě bylo k poslednímu prosinci 2016 evidováno celkem 23 181 uchazečů – převážně žen – této kategorie, tj. 18,0 %, z toho 377 mužů (v roce 2015 evidováno celkem 2 716 uchazečů, tj. 12,8 %, 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 relativně vysoký nárůst jak v absolutních počtech (přírůstek o 465 osob), tak nárůst podílu z celkového počtu uchazečů (přírůstek o 5,2 %).

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. Navíc úřad práce úřad práce musí při nabízení zaměstnání těmto uchazečům přihlížet k jejich situaci a zohlednit ji na základě Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §5, odst. c 1., 4..

II.6.4 Situace problémových skupin na trhu práce v Kraji Vysočina – resumé:

V roce 2016 došlo obecně u těchto z hlediska trhu práce problémových skupin stejně jako v roce 2015 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 ekonomicko-hospodářský vývoj v naší republice, který zaměstnavatelům umožnil tvorbu nových



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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 i pomocí 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 vypracování „Podkladu pro vstupní rozhovor“ a 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 2016 úřad práce organizoval pro tyto uchazeče nejvíce tzv. zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření, kde byl stejně jako loni největší zájem o kurzy na získání ŘP skupiny „C“, kurzy profesní způsobilosti a pracovníka v sociálních službách a kurzy účetnictví. V rámci regionálních individuálních projektů nebyly UoZ nabízeny žádné rekvalifikace. V Kraji Vysočina byly v roce 2016 dva soutěžní (dříve grantové) projekty „Náš společný cíl = zaměstnání“ (firma Astronomická akademie z.s. – pro číšníky a kuchaře) a „Rekvalifikace – klíč k zaměstnání“ ((firma OREK, z.s. – pro prodavače, kuchaře a manažery prodeje).

V rámci Národního individuálního projektu bylo zorganizováno a zahájeno celkem 28 profesně různých rekvalifikací, kterých se zúčastnilo 46 UoZ. Zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy sváření (klasické, speciální), obsluha CNC strojů, základy obsluhy PC a obsluha osobního počítače.

III. Cizinci na trhu práce Kraje Vysočina

V uplynulém roce průběžně přibývalo jak pracovníků ze zemí EU (zejména z Bulharska, Rumunska a Maďarska), tak i cizinců ze třetích zemí, kteří nepodléhají režimu pracovního povolení nebo zaměstnanecké karty (zejména Ukrajiny a Moldávie). V oblasti zaměstnanecké karty došlo k výraznějšímu posunu od 8/2016, kdy vešel v platnost projekt „Ukrajina“, neboť právě na Ukrajině bylo vyřízení zaměstnanecké karty nejvíce problematické. V souvislosti s tímto projektem došlo



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

sice k výraznému nárůstu volných pracovních míst, ale tyto se již obsazují, popřípadě budou v dohledné době obsazovány občany Ukrajiny se zaměstnaneckou kartou. Co se týče ostatních zemí, tam je vyřizování zaměstnanecké karty standardní a má setrvalý charakter. Jedná se převážně o cizince z Arménie, Gruzie, Moldavska a Srbska.

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

- **Havlíčkův Brod:** vedoucí představitelé organizací, kamenolamači, stavební dělníci, zemědělství dělníci, pomocní a manipulační dělníci, svářeči (EU) a další
- **Jihlava:** pomocní pracovníci a uklízeči, montážní dělníci, stavební dělníci a také pracovníci v textilním průmyslu
- **Pelhřimov:** IT specialisté, strojní inženýři, řidičí pracovníci ve strojírenské výrobě, technici, řidiči, pomocní pracovníci v zemědělství
- **Třebíč:** lékaři, šičky/švadleny, řidiči nákladních automobilů, apod.
- **Žďár nad Sázavou:** dělnické profese ve strojírenství s požadovaným vzděláním na danou profesi – základní vzdělání nebo vyučen

Zaměstnanost občanů EU, EHP a Švýcarska:

- **Havlíčkův Brod:** pracovníci ve strojírenství, stavební dělníci, pomocní dělníci
- **Jihlava:** pomocní pracovníci – baliči, pracovníci ve stavebnictví, montážní dělníci a pomocní pracovníci ve strojírenství a příbuzných oborech
- **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 2016 v Kraji Vysočina zvýšily. Důvodem je dlouhodobý nárůst zakázek a s tím i související trvalé místní rozšiřování nabídky volných pracovních míst u největších zaměstnavatelů v kraji.



Tab. 3 - Počty cizinců v roce 2016 v Kraji Vysočina:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	ZamK
rok 2015	5 864	5 721	38	105
rok 2016	7 906	7 499	138	269

IV. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2017

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 2016 odrážela v příznivém vývoji zaměstnanosti, což je samozřejmě daná podmínka pro snižování nezaměstnanosti. Proto vzhledem k očekávanému hospodářskému růstu očekáváme v I. pololetí 2017 průměrný pokles nezaměstnanosti o cca 0,6 %, ve druhém pak pokles o 0,3 % PNO. Celkově tedy očekáváme v roce 2017 v Kraji Vysočina průměrný pokles nezaměstnanosti zhruba o 0,45 % PNO. Pokles nezaměstnanosti ale bude v Kraji Vysočina brzděn hlavně strukturálními faktory (tzn. dlouhodobá nezaměstnanost, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou v důsledku nesouladu mezi nabízenou kvalifikací a požadavky v rámci nových volných pracovních pozic a další).

Některé další trendy, které v průběhu roku 2016 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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 2016 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 2015, což v absolutních číslech znamená průměrný měsíční úbytek 3 387 uchazečů proti roku 2015 (v roce 2015 to bylo 3 766 uchazečů proti roku 2014).

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

V roce 2017, konkrétně tedy v prvním čtvrtletí r. 2017, 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 a dubna, 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 2017 a podobně jako v roce 2016 pokračovat po mírném vzestupu v letních měsících (příchod části absolventů škol) až téměř do konce roku 2017.

Věříme také, že zaměstnavatelé budou i nadále využívat možnosti spolupráce s ÚP při řešení náborem nových zaměstnanců stejně jako v roce 2016, 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 %
30.06.2017	16 300	15 870	4,7
31.12.2017	17 860	17 300	5,0

V. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016

1.1. Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2016

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,
- Instrukce č. 6/2016 Realizace příspěvku na podporu regionální mobility,
- Směrnice generálního ředitele č. 1/2015 „**Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti**“ ve znění pozdějších dodatků,
- Směrnice generálního ředitele č. 11/2015 „**Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**“ ve znění pozdějších dodatků,
- Směrnice generální ředitelky č. 10/2016 Postup Úřadu práce ČR při realizaci pilotního nástroje a poskytování příspěvku na podporu regionální mobility,
- „**Kritérií pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro Krajskou pobočku v Jihlavě**“ platných od 1. 12. 2015 a od 1. 3. 2016.

Při stanovování výše příspěvků KrP ÚP ČR v Jihlavě vycházela z výše uvedených pramenů, přičemž zohledňovala aktuální situaci na trhu práce a kladla důraz na individuální přístup při zachování efektivnosti, účelnosti a hospodárnosti v poskytování veřejných prostředků.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se dařilo alespoň částečně řešit nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Podporováni byli především občané nad 50 let věku, osoby pečující o dítě do 7 let věku, uchazeči do 25 let, osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) a dlouhodobě nezaměstnaní.

Nejvíce využívanými nástroji v roce 2016 byly společensky účelná pracovní místa 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 2016 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.

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 ÚP ČR, 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 specifičnost a menší zájem zaměstnavatelů.

Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti má ÚP ČR možnost získat z fondů EU prostřednictvím operačních programů. V roce 2016 se čerpalo z Evropského sociálního fondu pomocí Operačního programu Zaměstnanost (dále jen OP Z), který byl schválen pro programovací období 2014 – 2020.



V.1 Rekvalifikace (RK zabezpečované ÚP ČR, zvolené, zaměstnanecké), poradenství a pracovní rehabilitace

V.1.1 Rekvalifikace

V roce 2016 v rámci APZ, NIP, RIP a grantových projektů proběhlo v kraji Vysočina cca 1 082 rekvalifikačních kurzů ve 114 druzích, kterých se zúčastnilo celkem 1 174 uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

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

Havlíčkův Brod:

V roce 2016 bylo realizováno celkem 199 rekvalifikačních kurzů, kterých se zúčastnilo celkem 208 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Kurzy probíhaly v rámci realizace APZ, ale také v rámci národního individuálního projektu a soutěžního projektu. Z celkového počtu rekvalifikovaných se 193 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo zvolené rekvalifikace podle § 109a zákona o zaměstnanosti. Vysoký podíl účastníků zvolených rekvalifikací (93 %) na celkovém počtu rekvalifikovaných byl způsoben tím, že výběrové řízení na dodavatele rekvalifikačních kurzů se u většiny kurzů podařilo ukončit až v závěru roku 2016.

Mezi nejčastěji realizované rekvalifikace v roce 2016 patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, různé typy svářečských kurzů, kurzy rozšiřující řidičská oprávnění včetně kurzu profesní způsobilosti řidičů, kurzy z oblasti účetnictví, kurz sportovní masáže, kurzy pedikúry a manikúry, kosmetické služby a kurzy obsluhy manipulačních vozíků.

Zhruba 80 % uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří v roce 2016 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 postižením).

V roce 2016 nebyla realizována zaměstnanecká rekvalifikace.

Poradenský program Job club v roce 2016 úspěšně absolvovalo 27 uchazečů o zaměstnání.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V roce 2015 bylo podáno 8 žádostí o pracovní rehabilitaci, z toho bylo uzavřeno 8 individuálních plánů pracovní rehabilitace.

V roce 2016 nebyl v rámci regionálních individuálních projektů realizován žádný rekvalifikační kurz. V rámci soutěžního projektu byly do rekvalifikačního kurzu zařazeni 2 uchazeči o zaměstnání.

Z projektů, které jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu, byly v roce 2016 rekvalifikace realizovány především v rámci národního individuálního projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“ (reg.č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0000597) - celkem 108 uchazečů (případně zájemců) o zaměstnání. Z tohoto počtu absolvovalo zvolenou rekvalifikaci 98 osob, zbývajících 10 osob rekvalifikaci zabezpečovanou úřadem práce.

Jihlava:

V roce 2016 probíhaly na úřadu práce v Jihlavě rekvalifikační kurzy převážně formou tzv. zvolených rekvalifikací, ke konci roku po podpisu rámcových smluv, bylo možné zahájit tzv. zabezpečované rekvalifikace v Národních individuálních projektech a ke konci roku 2016 byly také zahájeny rekvalifikační kurzy v grantových projektech.

Rekvalifikačních kurzů v okrese Jihlava se v roce 2016 zúčastnilo celkem **303** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **289** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **14** účastníků kurzů v rámci zabezpečované rekvalifikace.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **151** účastníků, respektive **149** účastníků v rámci zvolených rekvalifikací a **2** uchazeči v zabezpečovaných rekvalifikacích – svářečské kurzy.

Dále se v roce 2016 uchazeči účastnili grantových projektů, kterých se zúčastnilo celkem **10** osob, v jejich rámci proběhly tyto rekvalifikační kurzy: příprava teplých pokrmů (6), jednoduchá obsluha hostů (4).

V okrese Jihlava byla také realizována pracovní rehabilitace v rámci evidence OZP, kde byly rekvalifikovány **2** osoby v rekvalifikačním kurzu „Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách“.

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2016 převážně zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **289** uchazečů. Zde byl největší zájem o kurzy řídičského průkazu vč. profesní způsobilosti (93), dále o kurzy pracovníka v sociálních službách (32), o kurzy pro strážné (16), o kurzy



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

účetnictví a daňové evidence s využitím VT (26), o kurzy v osobních službách (49), svářečské průkazy (17), kurzy sanitáře (6) a další.

V Regionálních individuálních projektech nebyly v roce 2016 rekvalifikační kurzy realizovány.

Pelhřimov:

V průběhu roku 2016 byly rekvalifikační kurzy realizovány z národních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, dále prostřednictvím národního individuálního projektu Vzdělávání a dovednosti na trhu práce II a prostřednictvím soutěžního projektu Náš společný cíl = zaměstnání. Tyto rekvalifikační kurzy probíhaly formou zabezpečené a zvolené rekvalifikace. Vzhledem k nízké míře nezaměstnanosti se jich v rámci okresu Pelhřimov zúčastnilo celkem 59 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Po ukončení rekvalifikačního kurzu bylo umístěno 45 účastníků kurzu, což představuje 76%ní umístitelnost.

V rámci uvedených projektů a národní APZ bylo realizováno celkem 30 druhů rekvalifikačních kurzů pro 59 účastníků. Z celkového počtu byl největší zájem o kurzy v oblasti získání řidičských oprávnění skupin C, E, T a kurzů profesní způsobilosti (17), pracovník v sociálních službách (8) a sportovní masáž (3). Dále byly realizovány kurzy např. v oblasti osobních služeb (Holičské a kadeřnické práce, Manikérka a nehtová designérka, Vizážistka, Kosmetička, Instruktor fitness), dále kurzy v oblasti účetnictví a administrativy (Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky, Účetnictví a daňová evidence, Asistentka/sekretářka, Personalista, Kouč) a ostatní druhy kurzů (Řidič vozidla dopravy nemocných a raněných, Obsluha stavebních strojů, Obsluha elektrovozíku a motovozíku, Svařování, Kurz pro výkon obecných zemědělských činností, Průvodce cestovního ruchu, Fotoreportér, Jednoduchá obsluha hostů a další.

V roce 2016 byly realizovány rekvalifikační kurzy celkem pro 59 uchazečů a zájemců o zaměstnání. V rámci národního individuálního projektu Vzdělávání a dovednosti na trhu práce II byl uskutečněn kurz svařování pro 1 uchazeče o zaměstnání, který kurz úspěšně ukončil a do 1 měsíce po jeho ukončení nastoupil do zaměstnání. V rámci soutěžního projektu Náš společný cíl = zaměstnání se nyní účastní 1 uchazeč o zaměstnání kurzu – profesní kvalifikace Jednoduchá obsluha hostů, po jehož ukončení bude mít z projektu zajištěno zaměstnání na dobu 1 roku. Rekvalifikační kurzy v rámci výše uvedených projektů se uskutečnily formou zabezpečené rekvalifikace. Ostatní rekvalifikační kurzy byly realizovány formou zvolené rekvalifikace a to pro 35 účastníků v rámci národní APZ a pro 22 účastníků v rámci národního individuálního projektu Vzdělávání a dovednosti na trhu práce II.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Z celkového počtu 59 rekvalifikačních kurzů bylo realizováno 13 profesních kvalifikací, z 50 ukončených rekvalifikací bylo 49 rekvalifikací ukončeno úspěšně (1 uchazeč ukončil rekvalifikační kurz předčasně ze zdravotních důvodů) a 45 účastníků nastoupilo do zaměstnání.

Za oblast poradenství se uskutečnilo 43 skupinových poradenství pro 806 žáků a studentů základních a středních škol, dále 84 skupinových poradenství pro 1193 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 843 klientům a distanční poradenství bylo poskytnuto 365 klientům. Dále byla zajištěna informační schůzka s výchovnými poradci a účast s prezentováním Informačního a poradenského střediska úřadu práce na přehlídce středních škol – MOZAIKA středních škol.

Pro uchazeče o zaměstnání se základním a nedokončeným základním vzděláním do 20 let věku byl uskutečněn poradenský program Job club START, kterého se zúčastnilo 6 uchazečů o zaměstnání.

Třebíč:

V průběhu roku 2016 probíhaly na Úřadu práce v Třebíči rekvalifikační kurzy v Národních individuálních projektech a grantových (soutěžních) projektech. Od 1.1.2012 bylo také možné zabezpečit rekvalifikaci pomocí tzv. zvolených rekvalifikací. Rekvalifikačních kurzů v okrese Třebíč se v roce 2016 zúčastnilo celkem 213 uchazečů o zaměstnání.

V Národních individuálních projektech v rámci zvolených rekvalifikací bylo rekvalifikováno celkem 84 uchazečů o zaměstnání v různých kurzech. Z celkového počtu byl největší zájem o kurzy ŘPC, ŘPCE a ŘPD (20), profesní způsobilost řidiče (13), pracovník v sociálních službách (8) a specializované svářečské kurzy (6). Dále byl v rámci NIP zájem o kurzy účetnictví a mzdové účetnictví (16), osobní služby (holičské a kadeřnické práce, pedikúra, manikúra včetně nehtové modeláže, vizážistika, sportovní masér) (16), a kurzy v oblasti chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (5).

Dále se v roce 2016 uchazeči účastnili začínajících grantových (soutěžních) projektů, v jejich rámci proběhlo několik rekvalifikačních kurzů. V těchto kurzech byl největší zájem o kurzy: jednoduchá obsluha hostů (2) a příprava teplých pokrmů (3).

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Třebíči probíhaly v roce 2016 zvolené rekvalifikace i z prostředků APZ, které absolvovalo celkem 208 uchazečů. Zde byl největší zájem o kurzy řídicího oprávnění a profesní průkazy (32), dále o kurz pracovník v sociálních službách (19), účetnictví, daňové evidence a mzdového účetnictví (11), svářeč (9), osobní služby (holičské a kadeřnické práce,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

pedikúra, manikúra včetně nehtové modeláže, vizážistika, sportovní masér) (14), vysokozdvizné vozíky (7), zároveň se podařilo realizovat kurz asistent prevence kriminality (2) a další.

Žďár nad Sázavou:

V průběhu roku 2016 probíhaly na Úřadu práce v e Žďáře nad Sázavou rekvalifikační kurzy v Národních individuálních projektech, Regionálních individuálních projektech a v různých grantových projektech. Je také možné zabezpečit rekvalifikaci pomocí tzv. Zvolených rekvalifikací. Rekvalifikačních kurzů v okrese Žďár nad Sázavou se v roce 2016 zúčastnilo celkem **391** uchazečů o zaměstnání.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **193** uchazečů o zaměstnání. Největší zájem byl o svářečské kurzy, gastronomii a obsluhu osobního počítače.

V Regionálním individuálním projektu byly realizovány pracovní rehabilitace. Celkem se zúčastnilo **12** uchazečů o zaměstnání. Největší zájem o gastronomii.

Dále se **3** uchazeči v roce 2016 účastnili grantových projektů v oboru gastronomie.

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i ve Žďáře nad Sázavou probíhaly v roce 2016 zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **303** uchazečů. Zde byl největší zájem o kurzy řidičského oprávnění a profesní průkazy, kurz pracovník v sociálních službách, kurz účetnictví kurz pracovník v sociálních službách.

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



V.1.2 Poradenství

Tab. 5 - Vyhodnocení činnosti Job clubu v Kraji Vysočina v roce 2016:

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	2	2	2	1	1	2	10
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM	18	21	6	12	11	18	86
3	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	15	17	4	10	11	11	68
4	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu	3	4	1	0	0	1	9

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							0
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM							0
3	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club							0
4	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu							0

Job club CELKEM

Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy
-------	----------	------------------------------------	--	--	--	--	--	----------



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

		START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	celkem
a	b	1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	2	2	2	1	1	2	10
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM	18	21	6	12	11	18	86
3	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	15	17	4	10	11	11	68
4	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu	3	4	1	0	0	1	9

V roce 2016 bylo uskutečněno v Kraji Vysočina celkem 10 Job clubů, ve kterých bylo zařazeno 86 uchazečů o zaměstnání. 9 z nich našlo zaměstnání do 6 měsíců po ukončení Job clubu.

Poradenský program **MIX** proběhl 2krát. 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 18 uchazečů o zaměstnání a do 6 měsíců po ukončení programu 1 uchazeč našel zaměstnání.

Dále byl uskutečněn program **START**, proběhly 2 programy s 18 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 našli do 6 měsíců od ukončení programu 3 uchazeči zaměstnání.

V roce 2016 proběhly dva poradenské programy **KLASIK** s 21 uchazeči. Cílovou skupinou byli uchazeči v evidenci déle jak 5 měsíců. Po ukončení programu KLASIK našli do 6 měsíců od ukončení programu 4 uchazeči zaměstnání.

Proběhly také dva poradenské programy **HELP** s 6 uchazeči. Cílovou skupinou jsou uchazeči se zdravotním omezením. Po ukončení programu HELP našel do 6 měsíců od ukončení programu 1 uchazeč zaměstnání.

Také proběhl jeden poradenský program **NÁVRAT** pro 12 uchazečů. Cílová skupina byly osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

dítě do 15 let věku nebo pečující o osobu blízkou. Po ukončení programu NÁVRAT nenalezl do 6 měsíců od ukončení programu žádný uchazeč zaměstnání.

Nakonec proběhl jeden poradenský program **PLUS** pro 11 uchazečů. Cílová skupina byly osoby nad 50 let věku. Jde o osoby, které jsou obtížně uplatnitelné z důvodu věku. Potřebují se zorientovat na trhu práce. Získat dovednosti při hledání práce, v oblasti sebe prezentace. Potřebují podporu při změně a přizpůsobování se aktuálním požadavkům na trhu práce. Po ukončení programu PLUS nenalezl do 6 měsíců od ukončení programu žádný uchazeč zaměstnání.

Externí Job cluby

Job cluby nebyly v roce 2016 realizovány externě. Nebyly vysoutěženy.

Interní Job cluby

Interní Job cluby byly realizovány v rámci úřadu práce a zajišťovaly je pracovnice poradenství a dalšího vzdělávání. Proběhlo 6 typů poradenského programu: 2x START, 2x KLASIK, 2x HELP, 1x NÁVRAT, 2x MIX a 1x PLUS těchto 10 programů se zúčastnilo 86 uchazečů. Po ukončení všech šesti typů programů našlo do 6 měsíců od ukončení programu 9 uchazečů zaměstnání.

VI.1.3 Prevence NLZ ÚP ČR Kraje Vysočina :

V kraji Vysočina působí jeden odborný referent zaměstnanosti a šest poradců prevence nelegálního zaměstnávání a dlouhodobé nezaměstnanosti. Bylo navázáno na úspěšnou činnost ukončeného projektu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“.

Poradci nadále intenzivně pracují se skupinou uchazečů. K tomuto účelu využívají individuální schůzky a skupinové poradenství.

V rámci skupinového poradenství jsou UoZ seznámeni s problematikou, která úzce souvisí s trhem práce. Jsou probírány základy pracovně-právních vztahů, dluhové poradenství, služby úřadu práce, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, důsledky nelegální práce, základní informace o zdravotním a důchodovém pojištění, společenská oblast.

V Kraji Vysočina byly všechny prezentace, které byly k dispozici v projektu aktualizovány. Poradci mají k dispozici např. krátká videa, testy, kvízy, šablony strukturovaného životopisu, motivačního dopisu. Bylo přidáno i nové téma – příprava na pohovor. Zde se uchazeč dozví, jak správně napsat životopis, motivační dopis,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

způsoby kontaktování zaměstnavatele, možnosti hledání volných pracovních míst. Součástí prezentace je i příprava na pohovor.

Individuální poradenství probíhá v hodinových schůzkách, kdy poradce seznamuje UoZ s nabídkou volných pracovních míst, předává UoZ doporučenky, upozorňuje na problematiku nelegální práce. Každá schůzka je individuální, záleží na aktuální situaci UoZ a jeho potřebách. Poradce se snaží UoZ pomoci najít způsoby, které mu pomohou s orientací na trhu práce, nebo uplatnění se na trhu práce.

Aktivní činnost poradců v Kraji Vysočina započala v květnu 2016. V roce 2016 bylo zařazeno 638 UoZ. Celkem nastoupilo do zaměstnání 89 dlouhodobě nezaměstnaných, 26 UoZ ukončilo evidenci na vlastní žádost, bylo zahájeno 34 správní řízení o vyřazení z evidence.

Každý měsíc se zpracovávají statistické údaje. Od prosince 2016 se ve statistických údajích sleduje i počet vydaných doporučenek. Těch bylo v měsíci prosinci vydáno 45. Důraz je kladen na spolupráci s hmotnou nouzí. Každý měsíc se sleduje počet UoZ, kteří jsou zařazeni do zvýšené péče.

Poradci pracují ve větší míře s UoZ, kteří pobírají dávky hmotné nouze. Na prosincové poradě poradců NLZ byla přítomna kolegyně z oddělení HN. Vzájemná výměna zkušeností byla přínosem pro obě strany.

Z uvedených faktů je zřejmé, že činnost poradců prevence nelegálního zaměstnávání a dlouhodobé nezaměstnanosti je důležitá a potřebná. Z textu vyplývá, že práce s dlouhodobě nezaměstnanými UoZ není jednoduchá. Poradci se snaží UoZ pomoci v jejich nelehké životní situaci.

V.2 Projekty ESF (RIP, NIP, Záruky pro mladé, Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže)

Projekty ESF realizované v rámci Operačního programu Zaměstnanost v Kraji Vysočina v roce 2016

V oblasti Investiční priority 1.1 jsou realizovány tyto regionální individuální projekty:

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 dvou modulů – finanční gramotnost a soft skills)
- odborné poradenství a pracovní diagnostika
- příprava k práci (pro min. 15 klientů)
- dotované místo formou SÚPM (15 míst)

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

V roce 2016 byly zahájeny úvodní fáze projektu – dopracována metodika, vybráno 6 členů realizačního týmu a od 04/2016 probíhaly výběry klientů do projektu. V okresech JI, TR a ZR jsme zrealizovali první motivační aktivity – trh práce a v okresech JI a TR i soft skills. Od 09/2016 prováděl lektor testování pracovní diagnostiky. 3 klienti absolvovali ergodiagnostické vyšetření v nemocnici v Třebíči. Dle potřeb využívali klienti i skupinové a individuální poradenství. 4 klienti byli umístěni na SÚPM (2x ZR, 1x JI a 1x TR). Ke konci roku vstoupilo do projektu 56 klientů, účast ukončilo 17 osob.



45+ na Vysočině

Realizace projektu: 1.1.2016 – 30.6.2020

Rozpočet projektu: 27 500 500,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 320 osob – bagatelní podpora
- 200 úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů
- 75 společensky účelných pracovních míst (SÚPM)

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti cílové skupiny, prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kterým je 45 a více let. Projekt je zaměřen především na motivaci cílové skupiny ke změně nebo obnově původní kvalifikace a jejímu znovuzařazení na trh práce. V rámci naplnění cíle projektu poskytuje klientům ucelený balíček služeb a aktivit. Všechny aktivity, které projekt nabízí, budou realizovány na základě zjištěných aktuálních potřeb trhu práce v regionu. Jedná se o motivační kurz, na podporu vlastní sebedůvěry a zvýšení motivace aktivně realizovat změny ve vlastním životě. V rámci projektu bude klientům nabízeno doplnění vzdělání formou obecných a profesních rekvalifikací. Rekvalifikační kurzy budou prováděny v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Účastníci projektu si mohou vybrat z rekvalifikací zabezpečované Úřadem práce v Kraji Vysočina na: www.portal.mpsv.cz v záložce Úřad práce ČR – Krajské pobočky – Vysočina – Poradenství, rekvalifikace a IPS. Nebo může požádat o zvolenou rekvalifikaci (§ 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). V individuálním poradenství budou klienti projektu mít možnost řešit své individuální problémy s poradcem. Klienti budou mít volný přístup na internet k vyhledávání volných pracovních míst a možnost se s prací na internetu blíže seznámit. Důležitou součástí je i podpora SÚPM. Projekt počítal i s přímou podporou, která pomůže klientům vytvořit vyhovující podmínky pro vstup do projektu a umožní absolvování jednotlivých aktivit. Přímá podpora slouží k odstranění převážně finančních bariér klientů bránících jim vstupu do projektu. Všechny aktivity budou probíhat průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu. Výstupem budou informované osoby schopné používat moderní nástroje komunikace. Část klientů získá díky projektu zaměstnání. Pozornost se zaměří i na prohloubení spolupráce ÚP se zaměstnavateli.

Projekt prošel podstatnou změnou, v rámci které došlo ke změně způsobu realizace z dodavatelské formy na realizaci bez dodavatele – vlastními silami. Z tohoto důvodu došlo k výraznému zpoždění zahájení vlastní realizace.



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 roce 2016 bylo podpořeno:

- 17 úspěšných absolventů kurzů bilanční diagnostiky
- 66 úspěšných podpořených osob v aktivitě trh práce
- 56 úspěšných osob v aktivitě soft skills
- 10 klientů nastoupilo na vyhrazené SÚPM
- 1 klient nastoupil na aktivitu práce na zkoušku SÚPM

U klientů, kteří již absolvovali motivační aktivity probíhalo individuální a skupinové poradenství. Řešili se aktuální zkušenosti z vyhledávání volných pracovních míst. Probíhaly aktivity k udržení motivace k vyhledávání a získávání pracovních příležitostí. Klienti si poskytli vzájemnou podporu a pomoc při vyhledávání vhodného zaměstnání.

Práce s rodinou na Vysočině

Realizace projektu: 1.1.2016 – 30.6.2020

Rozpočet projektu: 27 533 800,- Kč

Monitorovací indikátory:

- min. 400 účastníků
- 75 společensky účelných pracovních míst (SÚPM)

Cílem tohoto projektu je podpořit uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o dítě (děti) do 15 let věku. Projekt je určen všem uchazečům o zaměstnání v kraji Vysočina. Projekt chce pomoci těmto osobám, které se pohybovaly delší dobu mimo pracovní trh a potřebují se zorientovat ve své situaci. Obsahem projektu je poskytnout klientům ucelený balíček služeb a aktivit. Jedná se o motivační kurz, na zvýšení motivace a podpory vlastní sebedůvěry. Důležitou součástí je i podpora tvorby společensky účelných pracovních míst. Projekt počítá s přímou podporou, která pomůže klientům vytvořit vyhovující podmínky pro vstup do projektu a umožní absolvování jednotlivých aktivit. Přímá podpora slouží k usnadnění jejich účasti na projektových aktivitách a také podpoře získávání jejich pracovních zkušeností.

Projekt počítá se zřízením pěti kontaktních pracovišť v každém okrese kraje Vysočina. Všechny aktivity budou probíhat průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu.

Do projektu je plánováno zařadit alespoň 400 osob a podpořit 75 vyhrazených SÚPM.



Projekt prošel podstatnou změnou v rámci které došlo ke změně způsobu realizace z dodavatelské formy na realizaci bez dodavatele – vlastními silami. Z tohoto důvodu došlo k výraznému zpoždění zahájení vlastní realizace.

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 2016 bylo podpořeno:

- 80 podpořených osob (více jak 40 hodin podpory)
- 94 úspěšných absolventů kurzu trhu práce
- 15 úspěšných osob aktivity bilanční diagnostika
- 57 vyhrazených SÚPM – odborná práce
- 0 vyhrazených SÚPM – práce na zkoušku



V oblasti Investiční priority 1.3 je realizován tento regionální individuální projekt:

Outplacement

Realizace projektu: 1. 1. 2017 – 31. 12. 2020

Rozpočet projektu: 39 846 725,- Kč

Monitorovací indikátory:

- min. 300 účastníků vstoupí do projektu
- min. 80 účastníků získá rekvalifikaci
- min. 200 účastníků vstoupí do vzdělávacích kurzů
- dotace na osobní náklady pro min. 109 volných pracovních míst (na max. 8 měsíců)

Projekt řeší problematiku hromadného propouštění zaměstnanců v Kraji Vysočina a s tím spojené problémy zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců. Projekt se snaží pomoci zaměstnancům před jejich skutečným propouštěním, tedy v době, kdy jsou výpověď ohroženi, nebo jsou již ve výpovědní době.

Cílem projektu je podpořit min. 300 zaměstnanců a pomoci jim nalézt nové pracovní uplatnění ještě před ukončením pracovního poměru. Toho bude dosaženo prostřednictvím doplnění či obnovení znalostí a dovedností zaměstnanců, zvýšením jejich orientace na aktuálním trhu práce a především také zvýšením jejich zaměstnatelnosti.

Přínosem projektu je také navázání udržitelné spolupráce se zaměstnavateli, kteří plánují propouštění zaměstnanců, ale také s těmi, jež se chystají nové zaměstnance přijímat.

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

- Monitoring trhu práce a poradenství pro zaměstnavatele
- Zapojování účastníků do projektu
- Vstupní pohovor, pracovní diagnostika, poradenství ke zprostředkování zaměstnání (příprava životopisu a motivačního dopisu)
- Školení v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a soft skills
- Rekvalifikace
- Vzdělávání nových a potenciálních zaměstnanců
- Zprostředkování zaměstnání
- Doprovodná opatření
- Řízení projektu



V oblasti Investiční priority 1.3 je realizován tento národní individuální projekt:

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Doba realizace: 1. 12. 2015 - 30. 11. 2020

Celkový rozpočet: 3,5 mld. Kč

Hlavním cílem projektu je pomoci zaměstnavatelům v odborném vzdělávání stávajících i nově přijímaných zaměstnanců, stejně jako osobám samostatně výdělečně činným (dále jen „OSVČ“) tak, aby mohli pružně reagovat na měnící se situaci a podmínky na trhu. Mezi dílčí cíle projektu patří podpora obchodního potenciálu a urychlení ekonomických aktivit českých podnikatelských subjektů směřující ke stabilnímu prorůstovému vývoji, z hlediska zaměstnanců potom zlepšení schopnosti udržet si zaměstnání, rozvíjet kariéru a zvýšit jejich profesní mobilitu.

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnavatelé ve smyslu § 7 Zákoníku práce, a to prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců. Cílovou skupinou jsou rovněž fyzické osoby – OSVČ a nestátní neziskové organizace.

Projekt umožní vybraným zaměstnavatelům a OSVČ získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců (včetně potenciálních zaměstnanců), na mzdy interních lektorů a na mzdové náklady zaměstnanců po dobu jejich vzdělávání. Může se jednat o vzdělávání obecné či specifické (akreditované, neakreditované kurzy, programy podle zvláštního právního předpisu či odborná jazyková výuka). Vzdělávací aktivita musí mít charakter odborného vzdělávání.

Finanční podpora je nenáročná a o poskytnutí příspěvku rozhoduje příslušná Krajská pobočka ÚP ČR nebo krajskou pobočkou delegované kontaktní pracoviště ÚP ČR.

Projekt navazuje na projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců a projekt Vzdělávejte se pro růst v Kraji Vysočina II (OP LZZ).

Hlavní změny oproti projektu POVEZ v OP LZZ

- Zmírnění podmínek pro vstup do projektu (nedokládá se žádná výsledovka, nejsou podporováni zaměstnavatelé dle CZ-NACE, dokládají se především bezdlužnosti)
- 15% spolufinancování vzdělávací aktivity ze strany zaměstnavatele
- Zapojení potenciálních nových zaměstnanců
- Bodové zvýhodnění zaměstnanců ve věku 54+
- Vzdělávání musí být zahájeno do 6 měsíců od schválení žádosti



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V roce 2016 bylo na vzdělávací aktivity v Kraji Vysočina podáno 859 žádostí za 76.336.418,79 Kč.

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

Efektivní služby zaměstnanosti:

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 do konce roku 2016 zajišťována formou kontaktních návštěv a elektronické komunikace na jednotlivých okresech celkem 10 pracovníky (9 pracovníc a krajský koordinátor, z toho projektových pracovníků 5 včetně koordinátora), kteří v roce 2016 uskutečnili celkem 1 508 kontaktů se zaměstnavateli a detekovali celkem 3 037 volných pracovních míst. Nejvíce kontaktů bylo uskutečněno formou osobních informativních návštěv (celkem 542, tzn. cca 36 %).

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II):

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. Rekvalifikace byly nabízeny cíleně těm klientům, kteří patřili do některé z rizikových skupin na trhu práce (dle § 33 ZoZ).

První rekvalifikace v projektu VDTP II byly zahájeny v měsíci březnu 2016, a to formou zvolené rekvalifikace. Rekvalifikační kurzy byly nabízeny zejména uchazečům, případně zájemcům o zaměstnání s reálnou perspektivou brzkého získání zaměstnání a dále cíleně těm klientům, kteří patřili do některé z rizikových skupin na trhu práce (dle § 33 ZoZ).

V rámci projektu byly realizovány i další aktivity, jako monitorovací návštěvy v průběhu rekvalifikací, s cílem dohledu nad kvalitou realizovaných rekvalifikací a získání zpětné vazby od účastníků aktivit i vzdělavatelů. Mezi další aktivity projektu patřily i monitorovací akce u zaměstnavatelů nebo jednání se vzdělávacími subjekty,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

s cílem zajištění informovanosti o projektu VDTP II a získání zpětné vazby jak o situaci na trhu práce, tak o nabídce a potřebách vzdělávacích aktivit.

Tabulka 6 - Aktivity projektu VDTP II

Aktivity projektu	2016
Rekvalifikace zabezpečované (počet účastníků)	89 *)
Rekvalifikace zvolené (1 účastník = 1 kurz)	482
Finanční prostředky uhrazené (v Kč)	5 183 071
Monitorovací návštěvy v aktivitách (rekvalifikace) VDTP II.	41

**) V průběhu roku 2016 probíhal proces hodnocení veřejné zakázky „Rekvalifikace Vysočina 2015 – 2018“ na výběr dodavatelů rekvalifikačních kurzů a rámcové smlouvy se vzdělavateli byly postupně uzavírány v průběhu celého roku 2016. Z těchto důvodů byla nabídka zabezpečovaných rekvalifikací značně omezená. Proto počty účastníků zvolených rekvalifikací výrazně převyšovaly počty účastníků rekvalifikací zabezpečovaných.*

V.3 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2016

Havlíčkův Brod

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které byly nejvíce ohroženy nezaměstnaností. U nástrojů APZ se při poskytování příspěvku vycházelo ze směrnice č. 1/2015 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“.

K uvedeným skupinám nezaměstnaných se řadí hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let a do 30 let, osoby pečující o děti, uchazeči se zdravotním postižením.

Jihlava

Vzhledem k nízké míře nezaměstnanosti a přidělenému rozpočtu byla v roce 2016 věnována zvýšené pozornost především skupině uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Jihlavě dlouhodobě, tzn. déle než 12 měsíců. Pro umístění uchazečů o zaměstnání byly využívány zejména nástroje společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce, které byly financovány zejména v rámci NIP a v rámci SÚPM byla preferována místa s příspěvkem na vyhrazení. Lze konstatovat, že věcné zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2016 bylo ve své podstatě naplněno.



Pelhřimov

Úřad práce vždy maximálně zvažoval vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ pro konkrétní uchazeče podle současných možností trhu práce i podle finančních možností. Snažili jsme se v maximální možné míře s využitím nástrojů APZ snížit hlavně dlouhodobou nezaměstnanost a pomáhat rizikovým skupinám uchazečů vstoupit na trh práce.

Celkově lze říci, že s pomocí všech nástrojů APZ se našemu úřadu práce daří držet nezaměstnanost na nižší úrovni než je celorepublikový i krajský průměr a hlavně řešit nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.

Třebíč

V roce 2016 se při využívání jednotlivých nástrojů APZ vycházelo z ustanovení SM ČR č. 1/2015 a dodatků č. 1 – 5 Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření APZ. Nástroje APZ byly 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

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které byly nejvíce ohroženy nezaměstnaností. U nástrojů APZ se při poskytování příspěvku vycházelo ze směrnice č. 1/2015 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“.

Díky velkému úsilí nás všech – oddělení trhu práce a rekvalifikací - se podařilo plnit potřeby zaměstnavatelů a pomoci uchazečům nastartovat směr k produktivnímu životu a základním životním návykům.

V.4 Cíle APZ pro rok 2017

Při realizaci APZ v Kraji Vysočina 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,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- Instrukce č. 15/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2015,
- Instrukce č. 6/2016 Realizace příspěvku na podporu regionální mobility účinné od 1. 11. 2016,
- úplného znění Směrnice generálního ředitele č. 1/2015 „Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“ ve znění pozdějších dodatků,
- úplného znění Směrnice generálního ředitele č. 11/2015 „Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ ve znění pozdějších dodatků,
- úplného znění Směrnice generální ředitelky č. 10/2016 Postup Úřadu práce ČR při realizaci pilotního nástroje a poskytování příspěvku na podporu regionální mobility,
- Kritérií pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením platná od 1. 3. 2016 a od 1. 2. 2017.

Havlíčkův Brod

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Mezi tyto skupiny nezaměstnaných patří hlavně UoZ 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 2017 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 OZP



Jihlava

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. Další prioritou bude snaha o snížení nezaměstnanosti v regionu s vysokou nadprůměrnou nezaměstnaností, tedy v Telčském regionu a to v rámci regionální mobility, tzn. příspěvků na dojíždění a stěhování se za prací.

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 2017 se bude řídit dále Směrnicí GŘ č.1/2015 - Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření APZ (včetně platných dodatků) a z Kritérií pro realizaci APZ KrP v Jihlavě pro rok 2017.

V roce 2017 dojde k poklesu umístěných uchazečů o zaměstnání zejména na SÚPM vyhrazená vzhledem k posuzování žádostí dle přísnějších kritérií. Při posuzování budeme postupovat s důrazem na individuální posouzení jednotlivých žádostí. Bude vhodné podporovat pouze uchazeče, kteří nejsou schopni získat zaměstnání bez příspěvku ze strany úřadu práce. Pro klienty v hmotné nouzi bude opětovně organizována veřejná služba.

Třebíč

V roce 2017 se při využívání jednotlivých nástrojů APZ bude vycházet z ustanovení úplného znění Směrnice generálního ředitele č. 1/2015 „Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“ ve znění pozdějších dodatků. Nástroje APZ budou uplatňovány zejména na tyto uchazeče o zaměstnání: vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, osoby se zdravotním



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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. V tomto roce dále budou realizovány i nástroje příspěvek na mobilitu a veřejná služba ve spojení s VPP. Další prioritou bude snaha o snížení nezaměstnanosti v regionech s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností, tedy na Třebíčsku a v regionu Moravských Budějovic a to v rámci regionální mobility, tzn. příspěvků na dojíždění a stěhování se za prací.

Žďár nad Sázavou

Hlavním cílem je snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, to znamená snížit nezaměstnanost především UoZ s evidencí nad 12 měsíců s využitím VPM hlášených zaměstnavateli a za pomoci uplatnění nástrojů APZ. Podpořit vzdělávání jak uchazečů, tak stávajících zaměstnanců zaměstnavatelů pro další uplatnění na dynamickém trhu práce. Další prioritou je aplikace Nástrojů věžené služby s návazností na VPP pro uchazeče v hmotné nouzi. Dále je kladen důraz na podporu UoZ pomocí nových nástrojů APZ v rámci regionální mobility – příspěvky na podporu dojíždění a stěhování za prací.

VI. Přílohy

VI.1.1 Příloha č. 1 Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ

- Veřejně prospěšné práce

Pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací jsou možností k získání nebo obnovení pracovních návyků a k následnému úspěšnému uplatnění se na trhu práce zejména pro uchazeče, kterým se z důvodu osobních charakteristik, zejména nižší kvalifikace, opakované evidence na ÚP ČR, věku nebo změny zdravotního stavu, nedaří dlouhodobě najít odpovídající pracovní pozici. Pokud to zaměstnavateli ekonomická situace dovolí, pokračují podpoření uchazeči, kteří se osvědčí, v pracovním poměru u zaměstnavatele i po uplynutí podporované doby.

Veřejně prospěšné práce trvale patří z hlediska využití KrP ÚP v Jihlavě mezi velmi úspěšné nástroje APZ. V roce 2016 tak bylo umístěno celkem **1 173** uchazečů (v roce minulém celkem 2 028 uchazečů), z toho **137** (v roce 2015 celkem 84) osob



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

pomocí financování národní APZ, a **1 036** (v roce 2015 celkem 1 644) osob pomocí NIP ESF. Z celkového počtu **1 173** uchazečů o zaměstnání bylo **211** OZP.

Vyplaceno bylo celkem 121 074 tis. Kč, z toho 10 011 tis. Kč z národní APZ, 111 063 z OP Z.

- Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Společensky účelná pracovní místa obsazoval ÚP ČR na základě dohody se zaměstnavatelem uchazeči o zaměstnání, kterým nebylo možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Tento nástroj APZ byl v roce 2016 primárně určen především pro uchazeče, dlouhodobě evidované na úřadu práce, pro uchazeče nad 50 let věku, pro uchazeče do 25 let věku, pro uchazeče, kteří pečovali o dítě ve věku do 7 let a pro osoby se zdravotním postižením.

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 7 let a OZP.

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 2016 umístěno celkem **1 013** uchazečů (v roce 2015 cca 2 752 osob), z toho **250** z národní APZ (v roce 2015 celkem 117) a **763** z NIP ESF (v roce 2015 celkem 2 646). Z celkového počtu **1 013** uchazečů o zaměstnání bylo **93** 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 byli v Kraji Vysočina umístěni pouze **3** uchazeči o zaměstnání.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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

Nástroj SÚPM SVČ pomáhá uchazečům o zaměstnání, kterým se dlouhodobě nedaří nalézt vhodné zaměstnání. Prostřednictvím tohoto nástroje mají možnost seberealizace v podnikání s podporou ÚP ČR, který jim na zahájení výkonu samostatně výdělečné činnosti poskytne příspěvek. Uchazeč o zaměstnání se v dohodě zavazuje k výkonu podpořené SVČ po dobu jednoho roku, nicméně většina jich v podnikání pokračuje i nad rámec tohoto závazku. Oproti roku 2015 jsme zaregistrovali pokles počtu žádostí, tento pokles je však pochopitelný s ohledem na vývoj situace na trhu práce.

Na tento nástroj APZ bylo v roce 2016 umístěno celkem **152** uchazečů (v roce 2015 celkem 300 osob), z toho **9** OZP.

Na všechna společensky účelná pracovní místa bylo vyplaceno celkem 180 336 tis. Kč, z toho 21 460 tis. Kč z národní APZ a 158 876 tis. Kč z OP LZZ.

- Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa slouží ke zvýšení šance uplatnění osob se změněnou pracovní schopností na trhu práce. Nabízí možnost pro zaměstnavatele prohlásit vybraná pracovní místa za CHPM. Při zaměstnávání osob OZP na těchto místech vzniká zaměstnavateli nárok na příspěvek na mzdy pro tyto zaměstnance. V roce 2016 jsme zaznamenali pokles počtu žádostí o vymezení CHPM oproti roku 2015. Bylo to ale dáno skutečností, že v roce 2015 byly ve většině případů uzavírány navazující dohody k dohodám z roku 2012.

V rámci nástroje CHPM bylo v roce 2016 vymezeno také 374 pracovních míst. Dále 49 míst bylo vytvořeno příspěvkem na zřízení CHPM a 4 místa byla zřízena OZP za účelem výkonu SVČ. Zřízení nových CHPM bylo podpořeno částkou 2 794 tis. Kč z národní APZ.

- Rekvalifikace a poradenství

V roce 2016 probíhaly v kraji Vysočina rekvalifikační kurzy převážně formou tzv. zvolených rekvalifikací, ke konci roku po podpisu rámcových smluv, bylo možné zahájit tzv. zabezpečované rekvalifikace v Národních individuálních projektech a ke konci roku 2016 byly také zahájeny rekvalifikační kurzy v soutěžních projektech.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Rekvalifikačních kurzů v kraji Vysočina se v roce 2016 zúčastnilo celkem **1 174** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **1 050** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **124** účastníků kurzů v rámci zabezpečované rekvalifikace.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **559** účastníků, respektive **470** účastníků v rámci zvolených rekvalifikací a **89** uchazeči v zabezpečovaných rekvalifikacích.

Dále se v roce 2016 uchazeči účastnili soutěžních projektů, kterých se zúčastnilo celkem **21** osob, v jejich rámci proběhly tyto rekvalifikační kurzy: příprava teplých pokrmů a jednoduchá obsluha hostů.

V kraji Vysočina byly také realizovány pracovní rehabilitace v rámci evidence OZP, kde bylo rekvalifikováno celkem **77** osob nejčastěji v rekvalifikačním kurzu „Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách“ a „Základy obsluhy osobního počítače“.

V kraji Vysočina probíhaly v roce 2016 převážně zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **938** uchazečů. Zde byl největší zájem o kurzy řídičského průkazu vč. profesní způsobilosti, dále o kurzy pracovníka v sociálních službách, o kurzy pro strážné, o kurzy účetnictví a daňové evidence s využitím VT, o kurzy v osobních službách, svářečské průkazy, kurzy sanitáře a další.

V Regionálních individuálních projektech nebyly v roce 2016 rekvalifikační kurzy realizovány.

Na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2016 vyplaceno celkem 13 966 tis. Kč, z toho 8 783 tis. Kč z národní APZ a 5 183 tis. Kč z OP LZZ.

- Regionální mobilita

Při realizaci pilotního nástroje a poskytování příspěvku tohoto nástroje se postupovalo dle:

- Instrukce č. 6/2016 Realizace příspěvku na podporu regionální mobility účinné od 1. 11. 2016,
- směrnice generální ředitelky č. 10/2016 Postup Úřadu práce ČR při realizaci pilotního nástroje a poskytování příspěvku na podporu regionální mobility

Vzhledem k začátku realizace příspěvku na podporu regionální mobility až ke konci roku 2016 byly podány pouze 4 žádosti o příspěvek na dojížděku a 1 žádost o



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

příspěvek na přestěhování. Všechny žádosti byly schváleny, příp. zamítnuty v roce 2017.

V roce 2017 očekáváme v návaznosti na větší informovanost uchazečů o zaměstnání výrazný nárůst žádostí o tento typ příspěvku.

- Realizace pracovní rehabilitace

V Kraji Vysočina bylo v roce 2016 podáno 64 žádostí o pracovní rehabilitaci, uzavřeno bylo celkem 61 individuálních plánů pracovní rehabilitace.

IPPR se týkaly těchto činností:

- poradenských čin
- specializovaných rekvalifikačních kurzů
- zprostředkování zaměstnání
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání
- Job clubu

V rámci hlášení volných pracovních míst pro uchazeče s OZP bylo na Krajskou pobočku ÚP ČR v Jihlavě zasláno 63 vyplněných „Popisů pracovní pozice pro OZP“, pro obsazení pracovní pozice jich bylo využito 23. Pro ergodiagnostické vyšetření nebyl tiskopis „Popisů pracovní pozice pro OZP“ využit.

VI.1.2 Tab. 7 - Příloha č. 2 Vyhodnocení činností poradenství v Kraji Vysočina v roce 2016

	Počet konání	Počet účastníků	Vysvětlivky
Interní poradenství zajišťované pracovníky útvaru poradenství a dalšího vzdělávání Úřadu práce			
Skupinové poradenství interní celkem	583	9 595	
z toho a) Skupinové poradenství a besedy pro ZŠ	209	4 453	
z toho b) Skupinové poradenství a besedy pro SŠ, VOŠ, VŠ	90	1 999	



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

<i>z toho c) Skupinové poradenství pro UoZ, ZZ a veřejnost</i>	70	685	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>	222	2 640	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>	20	100	Poradenská práce se skupinou UoZ /ZZ, např. tvorba životopisu, práce s portálem MPSV, rozvíjení komunikačních dovedností, sebe prezentace apod.
<i>Individuální poradenství interní</i>		5 681	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>		174	viz předchozí řádek
<i>Distanční poradenství interní</i>		3 736	ANO Kariérové poradenství poskytované distanční formou (telefonický rozhovor, e-mailová komunikace) NE Poskytování základních informací, sjednání schůzek, administrativní úkony apod.
<i>Bilanční diagnostika</i>		0	



Externí poradenství			Nakupované poradenské aktivity
Skupinové poradenství externí celkem		0	Nakupované poradenské programy, motivační kurzy, poradenské činnosti pro skupinu UoZ/ZZ.
Individuální poradenství externí		3	
Bilanční diagnostika		0	
Akce ÚP			
Prezentace IPS na veletrzích, výstavách, burzy práce, veřejné semináře, atd.)	8		
Další aktivity (Setkání s výchovnými poradci, setkání s rodiči žáků v rámci třídních schůzek)	14		

VI.1.3 Příloha č. 3 Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ v Kraji Vysočina v roce 2016

Tabulka 8 – Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2016



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky
VPP	137	143	19	10 010 869
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	3	3	0	15 957 031
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	250	250	27	
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	152	152	9	5 502 650
CHPM zřízená zaměstnavatelem	49	72	72	2 793 971
CHPM - SVČ osob se ZP	4	4	4	
CHPM, CHPM SVČ – provoz	11	11	11	
příspěvek na zapracování	0	0	0	0
překlenovací příspěvek	0	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	13	13	13	109 691
zvolené rekvalifikace	521	521	32	8 673 370
poradenské činnosti	0	68	4	0
pracovní rehabilitace	0	61	61	123 620
regionální mobilita – příspěvek na dojížděku	0	0	0	0
celkem národní APZ	1 140	1 298	252	43 171 202
VPP NIP	1 036	1 053	192	115 640 612
SÚPM NIP vyhrazená	763	745	66	158 875 685
rekvalifikace NIP (bez zvolených)	90	90	12	575 308
zvolené rekvalifikace NIP	458	458	26	4 607 763
poradenské činnosti NIP	0	0	0	0
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0
RIP OPZ (bez záruk pro mladé)	9	8	1	1 226 499
Záruky pro mladé	47	36	0	1 860 768
Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže	0	0	0	0
Soutěžní/grantové projekty ESF	21	21	0	0
POVEZ	0	1 626	216	21 836 399
celkem ESF - OP LZZ	2 424	4 037	513	304 623 034
celkem nár. APZ + ESF	3 564	5 335	765	347 794 236



Příloha č. 4 Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2016

Tabulka 9 – Struktura účastníků všech rekvalifikací (tj. zabezpečovaných i zvolených)

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2016	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	1174	1072	992	956	146	253	823
z toho ženy	635	593	507	486	102	186	398
NIP	559	558	433	409	107	128	431
RIP	0	0	0	0	0	0	0
Grantové projekty	21	21	1	0	20	21	0
Uchazeči o zam.	1027	966	868	835	137	233	733
Zájemci o zam.	146	134	123	120	8	15	122
Osoby se ZP	77	74	65	61	9	18	56

Tabulka 10 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpečovaných	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2016	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	124	93	54	44	64	70	12
z toho ženy	82	81	24	17	52	50	31
NIP	89	89	44	37	39	45	44
RIP	0	0	0	0	0	0	0
Grantové projekty	21	21	1	0	20	20	1
Uchazeči o zam.	109	109	47	39	57	63	46
Zájemci o zam.	7	7	5	4	1	3	4
Osoby se ZP	19	18	11	9	6	7	11

Tabulka 11 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2016	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	1050	979	938	912	82	183	796
z toho ženy	553	512	483	469	50	136	376
NIP	470	469	389	373	68	83	386
RIP + GP	0	0	0	0	0	0	0
Uchazeči o zam.	911	852	821	796	75	170	682
Zájemci o zam.	139	127	117	116	7	12	115
Osoby se ZP	58	56	53	52	3	11	45



Tabulka 12 – Zaměstnanecké rekvalifikace

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
Celkem	0	0

VI.1.4 Příloha č. 5 Charakteristika nejvíce problémových regionů Kraje Vysočina k 31. 12. 2016

Jaroměřice nad Rokytinou:

Mikroregion Jaroměřice nad Rokytinou je situován jihozápadně od okresního města Třebíče, z jihozápadu navazuje na mikroregion Moravské Budějovice. Přirozeným jádrem mikroregionu je město Jaroměřice nad Rokytinou 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, cca 100 – 199 zaměstnanců, Jaroměřická mlékárna, a.s., Jaroměřice n. R., asi 100 – 199 zaměstnanců a další menší firmy.

Nadprůměrná nezaměstnanost v mikroregionu Jaroměřice n. R. (k 31.12.2016 byl PNO v tomto regionu 9,3,0 %) je způsobena nevyhovující dopravní obslužností a nedostatečnou tvorbou volných pracovních míst v mikroregionu (stagnující síť zaměstnavatelů, nově vznikají pouze menší subjekty).

Hrotovice:

Tento mikroregion, ležící na jihovýchodě třebíčského okresu měl podíl nezaměstnaných osob ke konci roku 2016 ve výši 7,0 %.

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 - 1499 zaměstnanců. K dalším významnějším zaměstnavatelům patří dvě stavební firmy Ing. Bronislava Valy – V-STAV, spol. s r.o., Hrotovice, a Ing. Bronislav Vala; obě firmy disponuje v současné době s cca 250 - 499 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

výroby zaměstnává necelých 50 – 99 osob, Disting, s.r.o., zabývající se šitím oděvů, se zhruba 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.

Mikroregion 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 31.12.2016 cca 6,7 %.