

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019

Zpracoval: *Pavel Literák, MSc.*



Obsah:

1 Zaměstnanost	3
1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje	3
1.2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje	4
1.3 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zam. po prac. síle	12
2 Nezaměstnanost	16
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2018.	16
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji.	19
2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.	20
3 Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce	21
Absolventi škol a mladiství	21
Osoby se zdravotním postižením	23
Situace dalších problémových skupin na TP	26
Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči.....	26
Uchazeči o zaměstnání nad 50 let	27
Osoby pečující o děti do 15 let	28
Situace problémových skupin na trhu práce v Kraji Vysočina – resumé	29
4 Cizinci na trhu práce v Kraji Vysočina	29
5 Prognóza vývoje trhu práce na rok 2019	31
6 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2018	33
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2018.	33
6.2 Rekvalifikace	35
Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů	35
6.3 Projekty ESF	39
6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2018.....	47
7 Cíle APZ pro rok 2019	49
8 Přílohy	53
Příloha č. 1 - Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ	53
Příloha č. 2 - Poradenství	57
Příloha č. 3 - Výsledky APZ	59
Příloha č. 4 - Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2018.....	61
Příloha č. 5 - Charakteristika nejvíce problémových regionů Kraje Vysočina	62



1. Zaměstnanost

1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje.

Hospodářský vývoj území Kraje Vysočina byl v minulosti výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Oblast Vysočiny se vždy řadila mezi chudší oblasti země s méně rozvinutou industriální infrastrukturou a s 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 většinou jako subdodavatelé navázány.

Negativem tohoto v současné době převládajícího jednostranného výrobního zaměření je skutečnost, že s sebou trvale přináší nebezpečí rozsáhlého kolapsu zaměstnanosti v celé této 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 (tedy stejně jako v současné době), 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 2018.



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

Nejvýznamnější zaměstnavatelé Kraje Vysočina:

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 2016 v roce 2017 v roce 2018	3 000 – 3 999 4 000 – 4 999 4 000 – 4 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Nizozemsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Největší zaměstnavatel v okrese Jihlava i v Kraji Vysočina, využívá spolupráci s agenturami práce.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ŽDAS, a.s.
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Hutnictví, těžké strojírenství
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	2 000 – 2 499 2 000 – 2 499 1 500 – 1 999
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 232 dalších agenturních pracovníků

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Automotive Lighting s.r.o.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrických osvětlovacích zařízení
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	2 000 – 2 499 2 000 – 2 499 1 500 – 1 999



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost se potýká s nedostatkem pracovních sil vlivem navýšení objemu výroby.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	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	Stabilní zaměstnavatel v okrese Jihlava.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ČEZ, a.s. JE Dukovany
sídlo:	Dukovany
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrické energie
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	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	Jaderná elektrárna Dukovany je první provozovanou jadernou elektrárnou na území Česka. Je významným zdrojem české energetické soustavy a nejvýznamnějším zaměstnavatelem na okrese Třebíč.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Havlíčkův Brod, p.o.
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu zaměstnanců o 32. Dlouhodobým problémem je obsazování pozic lékařů - nemocnici chybí 17 lékařů.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Třebíč, p.o.
sídlo:	Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	500 – 999
v roce 2017	500 – 999
v roce 2018	1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nemocnice Třebíč poskytuje zdravotní péči ambulantní, lůžkovou, diagnostickou a léčebnou, včetně nezbytné preventivní péče a lékařské. Patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele okresu, potýká se s dlouhodobým nedostatkem lékařů.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Nové Město na Moravě, p.o.
sídlo:	Nové Město na Moravě
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	500 – 999
v roce 2017	500 – 999
v roce 2018	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Žďár nad Sázavou

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	FRAENKISCHE CZ s.r.o.
sídlo:	Okříšky
předmět činnosti (podrobněji):	Vývoj, výroba a prodej plastových trubek, inspekčních šachet a systémových komponentů z umělých



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

	hmot a kovů jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl.
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jedná se o stabilní firmu, která se potýká s dlouhodobým nedostatkem zaměstnanců. Využívá ve větší míře agenturní zaměstnávání.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	MANN + HUMMEL (CZ) v.o.s.
sídlo:	Nová Ves, okres Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba vzduchových a kapalinových filtračních systémů, sacích modulů, kabinových filtrů, plastových vík hlav válců pro automobilový průmysl a filtračních vložek pro údržbu a servis vozidel.
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	500 – 999 500 – 999 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Situace ve firmě je stabilizovaná. Mírný přírůstek zaměstnanců souvisí s běžnou fluktuací ve firmě. Využívají agenturní zaměstnávání.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Cooper-Standard Automotive Česká republika, s.r.o.
sídlo:	Žďár nad Sázavou 1
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	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	Stabilní zaměstnavatel v okrese Žďár nad Sázavou, společnost zaměstnává asi 174 dalších agenturních pracovníků
--	--

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 2016	500 – 999
v roce 2017	500 – 999
v roce 2018	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k poklesu o 113 zaměstnanců z důvodu ukončení dohod a dob určitých u zaměstnanců, kteří neměli zájem o prodloužení nebo se zaměstnavateli neosvědčili.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ACO Industries k.s.
sídlo:	Přibyslav
předmět činnosti (podrobněji):	výroba prvků pro stavebnictví
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	500 – 999
v roce 2017	500 – 999
v roce 2018	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu zaměstnanců o 46 osob. Stabilní zaměstnavatel v okrese Havlíčkův Brod.



Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb:

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 2016	500 – 999
v roce 2017	500 – 999
v roce 2018	250 – 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost se zabývá výrobou plastových a hliníkových cestovních kufrů. Důvodem poklesu o 215 zaměstnanců je ztráta odbytu výrobků.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	PSJ, a.s.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Výstavba budov
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	250 – 499
v roce 2017	250 – 499
v roce 2018	10 – 19
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Nizozemsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost na sebe podala v září 2018 insolvenční návrh. Současné snížení počtu zaměstnanců o 212 osob.

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 2016	500 – 999
v roce 2017	500 – 999
v roce 2018	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k poklesu o 113 zaměstnanců z důvodu ukončení dohod a dob určitých u zaměstnanců, kteří neměli zájem o prodloužení nebo se zaměstnavateli neosvědčili.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	TENEZ a.s.
sídlo:	Chotěboř
předmět činnosti (podrobněji):	výroba výměníků tepla
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	100 – 199
v roce 2017	100 – 199
v roce 2018	50 – 99
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k poklesu o 51 zaměstnanců z důvodu úbytku zakázek. Očekává se stabilní situace.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Agrostroj Pelhřimov a.s.
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Strojírenský podnik, výrobce zemědělských strojů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	1 500 – 1 999
v roce 2017	1 000 – 1 499
v roce 2018	1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jedná se o místně největší strojírenský podnik, výrobce zemědělských strojů v okrese Pelhřimov. Stabilní zaměstnavatel.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Agrostroj International, s.r.o.
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Strojírenský podnik, výrobce zemědělských strojů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	250 – 499
v roce 2017	500 – 999
v roce 2018	1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost se zabývá strojírenskou výrobou, především zemědělských strojů. Stabilní zaměstnavatel s nárůstem pracovníků v roce 2018 o 163 osob.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Futaba Czech, s.r.o.
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	výroba automobilových dílů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	500 – 999
v roce 2017	500 – 999
v roce 2018	500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nárůst o 156 zaměstnanců z důvodu nahrazování agenturních zaměstnanců kmenovými, zvýšení výroby.
Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Workgroup s.r.o.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Činnosti agentur zprostředkujících zaměstnání
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	–
v roce 2017	–
v roce 2018	50 – 99
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Agentura práce spolupracující s několika lokálními zaměstnavateli.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	PSJ CONCRETE a.s.
sídlo:	Praha
předmět činnosti (podrobněji):	Výstavba bytových a nebytových budov
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2016	-
v roce 2017	vznik
v roce 2018	50 – 99
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Sesterská společnost PSJ a. s. specializující se na realizaci železobetonových monolitických konstrukcí.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	MONTO, s.r.o.
sídlo:	České Budějovice
předmět činnosti (podrobněji):	Činnosti agentur zprostředkujících



	zaměstnání
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2016 v roce 2017 v roce 2018	0 0 50 – 99
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Agentura práce v roce 2018 zahájila spolupráci s lokálním zaměstnavatelem.

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

Také v roce 2018 si v Kraji Vysočina nárůst počtů nabízených volných pracovních míst, nastartovaný v roce 2013 a pokračující v letech 2014, 2015 a 2016, s přihlédnutím k sezónním výkyvům vzestupnou tendenci udržel. V jednotlivých okresech Kraje Vysočina bylo v roce 2018 každý měsíc nabízeno v průměru celkem 9 680 volných pracovních míst (v roce 2017 celkem 6 729 VPM, v roce 2016 celkem 5 165 VPM měsíčně, a například v roce 2007, který byl z hlediska nabídky VPM nejlepší v předkrizovém období, bylo nabízeno v průměru 5 205 VPM měsíčně), proti loňskému roku tak nárůst jejich nabídky stoupl o cca 44 %. Takže nejenže průměrná měsíční nabídka volných pracovních míst v roce 2018 přesáhla téměř dvojnásobně dosud nejvyšší úroveň roku 2007, ale o 2 951 VPM překračovala průměrnou měsíční nabídku v předchozím roce 2017. Tento stav dokládá také skutečnost, že na rozdíl od konce roků 2015 (na 1 VPM cca 6 uchazečů o zaměstnání), 2016 (na 1 VPM cca 3,3 uchazečů o zaměstnání) a 2017 (na 1 VPM cca 1,7 uchazečů o zaměstnání), připadalo na konci roku 2018 na jednoho uchazeče 1,1 VPM. Nejvyšší měsíční nabídka volných pracovních pozic gradovala v roce 2018 v září, kdy jednotlivá kontaktní pracoviště v našem kraji nabízela celkem 10 515 volných pracovních pozic. Obecně se dá říci, že tento masivní nárůst volných pracovních pozic byl způsoben trvalou poptávkou po pracovní síle napříč obory, umocněnou požadavky na pracovní pozice (z větší části ze strany pracovních agentur), obsaditelné cizinci.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V jednotlivých okresech Kraje Vysočina převažoval zájem o tyto profese:

Havlíčkův Brod:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Havlíčkův Brod v roce 2018 proti minulému roku narostla zhruba o 30 % (v roce 2017 bylo nabízeno měsíčně v průměru 1 207 VPM, v roce 2018 stoupla průměrná měsíční nabídka na 1 571 VPM). Nabídka volných pracovních míst vzrostla v okrese Havlíčkův Brod v průběhu roku 2018 z lednových 1 400 na 1 483 v závěru roku 2018 (o cca 6 %). Nejvíce volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé v měsíci červenci (1 815 VPM).

- největší zájem o profese: strojírenští, montážní a manipulační dělníci, řidiči, stavební dělníci, kuchaři
- nejmenší zájem o profesi: administrativní pracovníci, manažerské pozice

Jihlava:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Jihlava v roce 2018 proti minulému roku narostla zhruba o 35 % (v roce 2017 bylo nabízeno měsíčně v průměru 1 750 VPM, v roce 2018 stoupla průměrná měsíční nabídka na 2 358 VPM). Nabídka volných pracovních míst vzrostla v okrese Jihlava v průběhu roku 2018 z lednových 1 870 na 2 424 na konci prosince (o cca 30 %). Nejvíce volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé shodně v měsících září a říjen (2 660 VPM).

- v okrese převažoval zájem o strojní a technické profese, řidiče nákladní i osobní dopravy, dále o manipulační a montážní dělníky, kvalifikované i nekvalifikované dělníky ve stavebnictví a elektře, pracovníky ve stravovacích službách: kuchaře, číšníky, servírky a další exponované profese napříč oborovým spektrem
- nejmenší zájem byl o administrativní pracovníky včetně manažerských pozic
- nejhorší nabídka VPM se projevovala spíše skrytě, a to pro uchazeče nad 50 let věku a pro uchazeče, pečující o děti mladší 15 let věku

Pelhřimov:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Pelhřimov v roce 2018 proti minulému roku narostla cca o 74 % (v roce 2017 bylo nabízeno měsíčně v průměru 1 435 VPM, v roce 2018 stoupla průměrná měsíční nabídka na 2 497 VPM). Nabídka volných pracovních míst vzrostla v okrese Pelhřimov v průběhu roku 2018 z lednových 1 741 na 2 714 v závěru roku 2018 (o cca 56 %). Nejvíce volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé v měsíci srpnu (2 892 VPM).

- obecně přetrvával zájem o strojaře napříč všemi kvalifikacemi a profesemi (od vyučených po vysokoškoláky), dále o pomocné pracovníky ve výrobě, montážní



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

dělníky, obsluhu strojů a zařízení, kovodělníky a specializované strojírenské profese, řidiče a další; v průběhu roku se zvyšoval zájem o pomocné a nekvalifikované pracovníky napříč obory

- nejmenší zájem byl podobně jako v jiných okresech o administrativní pracovníky.

Třebíč:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Třebíč v roce 2018 proti minulému roku narostla zhruba o 24 % (v roce 2017 bylo nabízeno měsíčně v průměru 1 312 VPM, v roce 2018 stoupla průměrná měsíční nabídka na 1 620 VPM). Nabídka volných pracovních míst vzrostla v okrese Třebíč v průběhu roku 2018 z lednových 1 506 na prosincových 1 654 (o cca 10 %). Nejvíce volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé v měsíci říjnu (1 713 VPM).

- největší zájem byl o řemeslníky a kvalifikované pracovníky, šičky-švadleny, řidiče nákladních automobilů, kuchaře, zedníky, stavební dělníky, manipulační dělníky ve výrobě, mechaniky, svářeče, zámečníky a techniky v oborech elektro a stavebnictví
- nejmenší zájem byl o pomocné nekvalifikované pracovníky v různých profesích a o administrativní pracovníky bez znalostí jazyků a odborné dovednosti na PC
- nejhorší nabídka byla obecně pro uchazeče nad 50 let, a konkrétně pro uchazeče v předdůchodovém věku.

Žďár nad Sázavou:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Žďár nad Sázavou v roce 2018 proti minulému roku narostla zhruba o 59 % (v roce 2017 bylo nabízeno měsíčně v průměru 1 026 VPM, v roce 2018 stoupla průměrná měsíční nabídka na 1 634 VPM). Nabídka volných pracovních míst vzrostla v okrese Havlíčkův Brod v průběhu roku 2018 z lednových 1 130 na 1 723 v závěru roku 2018 (o cca 52 %). Nejvíce volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé v měsíci září (1 818 VPM).

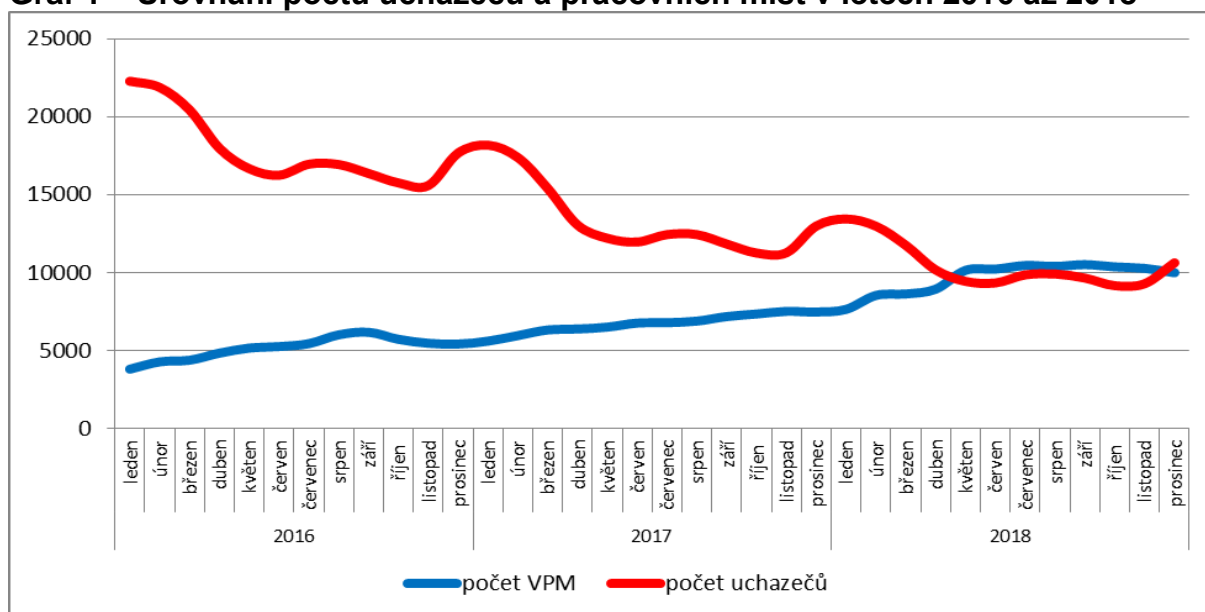
- největší zájem byl o administrativní pracovníky, strojírenské kovodělníky, strojírenské techniky, řidiče, skladníky, prodavače/ky, pracovníky ostrahy, strážné, obchodní zástupce, číšníky/servírky, kuchaře, uklízečky a účetní
- nejmenší zájem byl o techniky v zemědělství
- nejhorší nabídka byla pro osoby se zdravotním postižením, pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče bez kvalifikace

Obecně se tedy dá říci, že vývoj v oblasti nárůstu nabídky volných pracovních míst z předchozích třech let pokračoval i v roce 2018, v nabídkách jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce v našem kraji bylo v roce 2018 proti loňskému roku k dispozici o 44 % více volných pracovních míst. Dále se zlepšila i nabídka

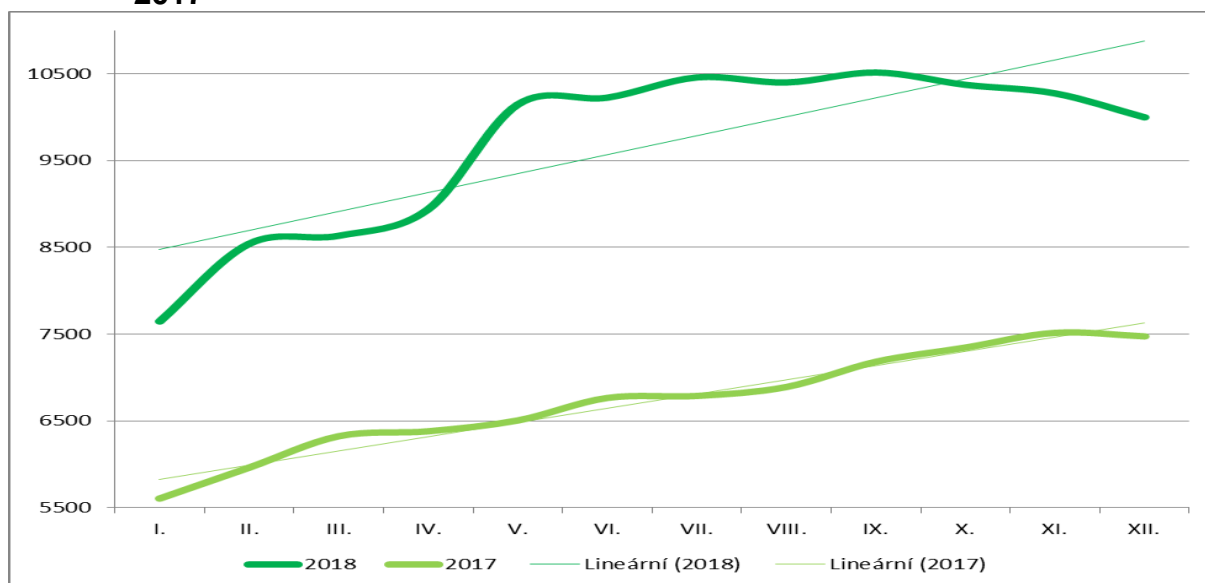


volných pracovních míst pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, a to nejen zejména pro absolventy škol a mladistvé, ale i pro osoby zdravotně znevýhodněné. Bohužel stále trvá nedostatek pracovních míst pro matky s malými dětmi, tedy pro ty, kterým by spíše vyhovoval pracovní poměr na zkrácenou pracovní dobu, kterých je ale stále akutní nedostatek, a dále pro uchazeče nad 50 let věku; zde ale bohužel stále přetrvávají předsudky možných zaměstnavatelů o špatné investici, která vznikne při přijetí do zaměstnání uchazeče kategorie 50+.

Graf 1 – Srovnání počtů uchazečů a pracovních míst v letech 2016 až 2018



Graf 2 – Trend pohybu volných pracovních míst v roce 2018 a srovnání s rokem 2017





2. Nezaměstnanost

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2018.

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2018

Pokles nezaměstnanosti, nastartovaný v první polovině roku 2014 a pokračující i v letech 2015, 2016 a 2017, se velmi razantně projevil i v celém průběhu roku 2018. Průměrný měsíční pokles nezaměstnanosti proti roku 2017 byl - 28 % (o 3 % vyšší než v předchozím roce), což v absolutních číslech znamená, že v evidencích kontaktních pracovišť krajské pobočky úřadu práce bylo v roce 2018 vedeno průměrně měsíčně o 2 900 uchazečů o zaměstnání méně než v roce 2017. Přitom nejnižší počet uchazečů pod průměrem 10 469 se pohyboval kolem -11 % (červen 2018) a naopak nejvyšší počet evidovaných uchazečů nad průměrem 10 469 přesahoval 28 % (leden 2018). Průměrná roční výše podílu nezaměstnaných osob dosáhla v roce 2018 hodnotu 3,0 % a byla zhruba o 0,9 % nižší než v roce 2017.

Hlavní příčinou tohoto vývoje nezaměstnanosti v roce 2018 bylo pokračování ekonomické prosperity a jejích průběžných jevů na trhu práce, nastartované na jaře roku 2014, a pokračující i v dalších letech včetně roku 2018. Firmy již od jarních měsíců reagovaly na pozitivní vývoj ekonomiky našeho státu aktivním ožíváním své činnosti s ohledem na zvyšující se objemy zakázek v odpovídajících oborech činností, to znamená rozšiřováním výroby a tím i průběžným navyšováním počtů pracovníků.

Důsledkem pak byla pozitivní reakce jak velkých firem, tak malého a středního podnikatelského prostředí na zaměstnanost; výsledkem byl růst zaměstnanosti, související naopak s postupným úbytkem počtů evidovaných uchazečů o zaměstnání, tedy se snižováním nezaměstnanosti v našem kraji. Negativem tohoto stavu je rostoucí hlad po pracovní síle ve firmách v našem kraji a nedostatek jak odborné, tak i pomocné pracovní síly, nahrazované ve stále větší míře zahraničními pracovníky.

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),
- strmě vzrostla nabídka volných pracovních míst (proti roku 2017 průměrný nárůst o cca 44 %),



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- z roku 2017 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 2018 stále ještě ve značné míře využívali sezónní zaměstnanost (v zemědělství, lesnictví, službách a turismu, méně již ve stavebnictví) a část z nich přes zimní období své zaměstnance dočasně propustila. Ti následně podobně jako v minulých letech společně s OSVČ zvyšovali v zimním období na začátku roku nezaměstnanost (zde je nutné podotknout, že ale díky tomu, že byl všeobecný 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 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 větší stabilizaci firem, a tím i k nárůstu nabídky volných pracovních míst tak došlo vlastně až na podzim roku 2013, ovšem od té doby neustále s přihlédnutím k sezónním výkyvům rostla až do současné doby, to znamená, že v roce 2018 tak překonala historicky nejvyšší nabídky volných pracovních pozic z roků 2007 a 2008. To se následně mimo jiné projevilo i v tom, že nárůst nezaměstnanosti na přelomu roků nebyl až tak výrazný jako 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. využíváním termínovaných pracovních poměrů. Tento jev, který se v plné síle projevil na přelomu roků 2013-14, nebyl v dalších letech již tak výrazný, a naopak v roce 2018 se projevil opačně, což znamená, že i stavební firmy stejně jako jiní zaměstnavatelé napříč obory pociťují výrazný nedostatek pracovníků, začínají si tedy opět držet své kvalitní zaměstnance i přes zimní období, což je další příčinou toho, že nárůst nezaměstnanosti na přelomu roků nebyl až tak výrazný jako v předešlých letech.



Tab. 1 - Přehled nezaměstnanosti v okresech Kraje Vysočina k 31.12.2018:

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob [%]
	Celkem	z toho ženy			
Havlíčkův Brod	1 587	875	1 483	1,1	2,4
Jihlava	2 454	1 125	2 424	1,0	3,1
Pelhřimov	827	408	2 714	0,3	1,7
Třebíč	2 924	1 475	1 654	1,8	3,8
Žďár nad Sázavou	2 836	1 362	1 723	1,6	3,5
Kraj Vysočina	10 628	5 245	9 998	1,1	3,0
Česká republika	231 534	117 822	324 410	0,7	3,1

Tab. 2 - Průměrný PNO v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 1218:

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

Průměrný podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina kolísal v průběhu roku 2018 od nejvyšších 3,9 % v lednu až po minimálních 2,6 % v červnu, říjnu a listopadu téhož roku. V průměru byl PNO v Kraji Vysočina o cca 0,9 % nižší než v roce 2017. Z okresů byl nejvyšší průměrný PNO v okrese Třebíč, kde se proti roku 2017 snížil z 5,0 % o cca 1,3 % na 3,7 %, naopak nejnižší byl v okrese Pelhřimov, kde se proti roku 2017 snížil z 2,3 % o zhruba 0,6 % na 1,7 % (tedy jeden z nejnižších i v rámci celé ČR). Nejvyšší průměrný pokles nezaměstnanosti byl o 1,3 % v okrese Třebíč. Naopak nejnižší průměrný pokles PNO byl o 0,6 % v okresech Jihlava a Pelhřimov.



2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji.

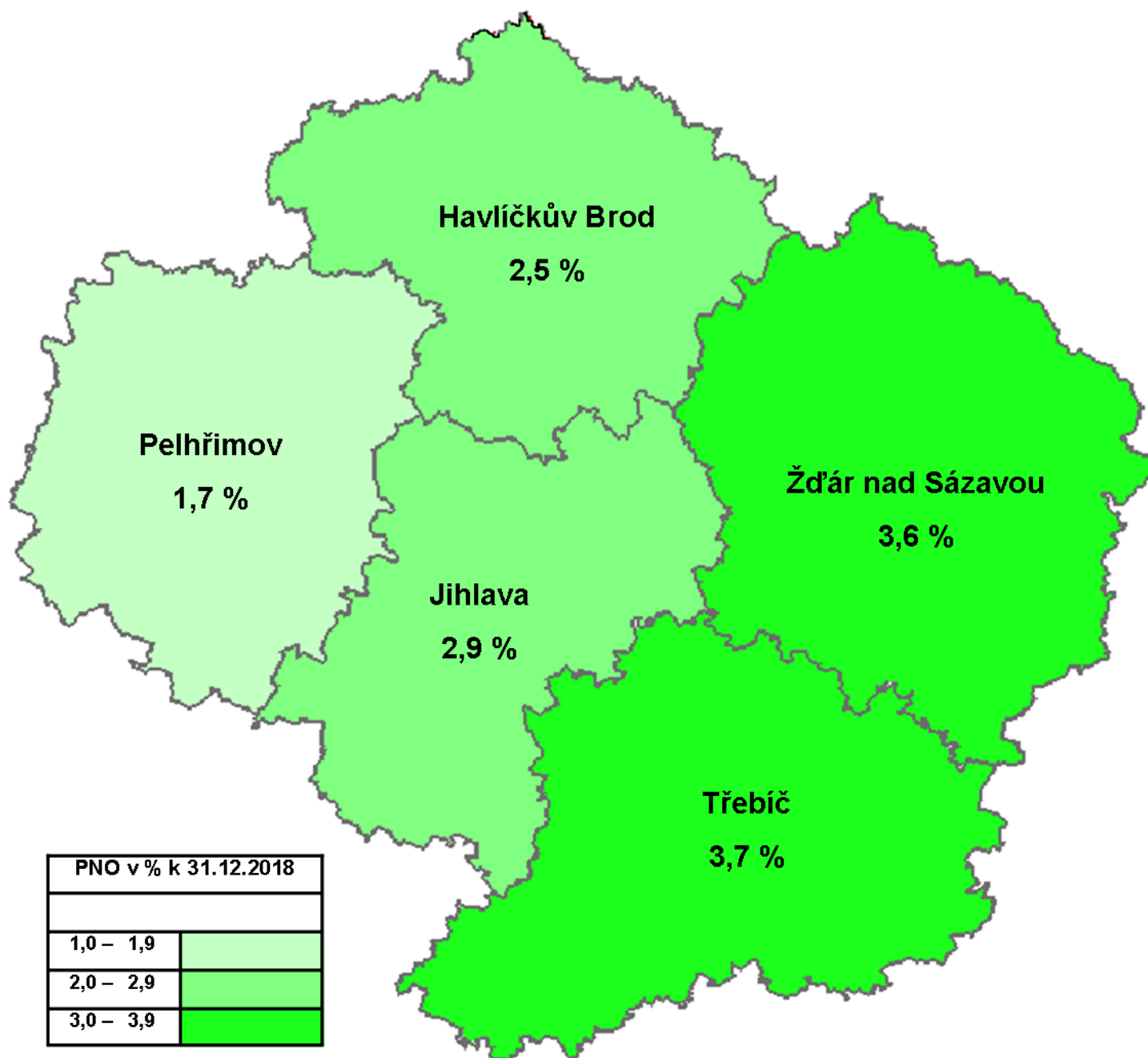
Historicky byl v minulosti hospodářský vývoj území kraje výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Vysočina se vždy řadila mezi chudší oblasti země s málo rozvinutým průmyslem a orientací spíše na zemědělskou velkovýrobu (výrazně bramborářská oblast). Ta ovšem v průběhu začátku devadesátých let vzala zasvé a tradiční průmysl (kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující výroba, strojírenský, sklářský a potravinářský průmysl, apod.) nestačil tento příliv pracovníků dostatečně 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 2018 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 bez praxe v oboru i dlouhodobě nezaměstnaných osob, protože rozsah zakázek se neustále navyšoval a práceschopných a zaměstnání hledajících osob s požadovaným vzděláním nebo žádanou profesí trvale stále ubývalo a nezaměstnanost tak v průběhu celého roku 2018 (i v rámci sezónních prací) klesala.



2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.

Mapa průměrného PNO v jednotlivých okresech v roce 2018 v Kraji Vysočina





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

Absolventi škol a mladiství

Absolventi škol a mladiství tvoří obecně 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 výdělky a mizivými kariérami 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:

- 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
- z hlediska vrozených vloh nevhodná volba studijního nebo učebního oboru (přání rodičů, touha „pracovat v kanceláři, ... apod.)
- chybějící pracovní zkušenosti
- poměrně častá neochota těchto uchazečů přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele
- s tím související nechuť zaměstnavatele vzít do pracovního poměru člověka bez praxe a pracovních návyků



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- nevhodná nabídka volných pracovních míst neodpovídající jejich vzdělanostní struktuře, kdy se objevují pracovní místa převážně pro jednoduché dělnické a také málo atraktivní většinou administrativní práce.

Co se ale týká vývoje zaměstnanosti této kategorie uchazečů od poloviny roku 2008, tedy v období celosvětové hospodářské krize a její recidivy, která absolventy škol automaticky vyřazovala z funkčního trhu práce v podstatě v prvních vlnách propouštění a při jejím odeznívání konsolidovala předkrizovou funkčnost trhu práce v této oblasti zaměstnanosti zpočátku jen velmi pomalu, přišel s nedostatkem pracovní síly na trhu práce zlom, kdy se cca od roku 2015 až do současné doby spolu s raketovým růstem zaměstnanosti a následným masivním poklesem nezaměstnanosti situace zcela obrátila a absolventi se stali na trhu práce velmi žádanou a v poslední době vlastně nedostatkovou komoditou.

Počet absolventů na konci roku 2018 je historicky nejnižším počtem uchazečů předchozích let. Zásahu na této situaci nemá pouze pozitivní hospodářský a ekonomický vývoj v naší republice, ale kombinace tohoto vývoje spolu se zvýšenou aktivitou úřadu práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně v projektové činnosti, cíleně zaměřené na zvyšování zaměstnanosti absolventů škol.

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

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

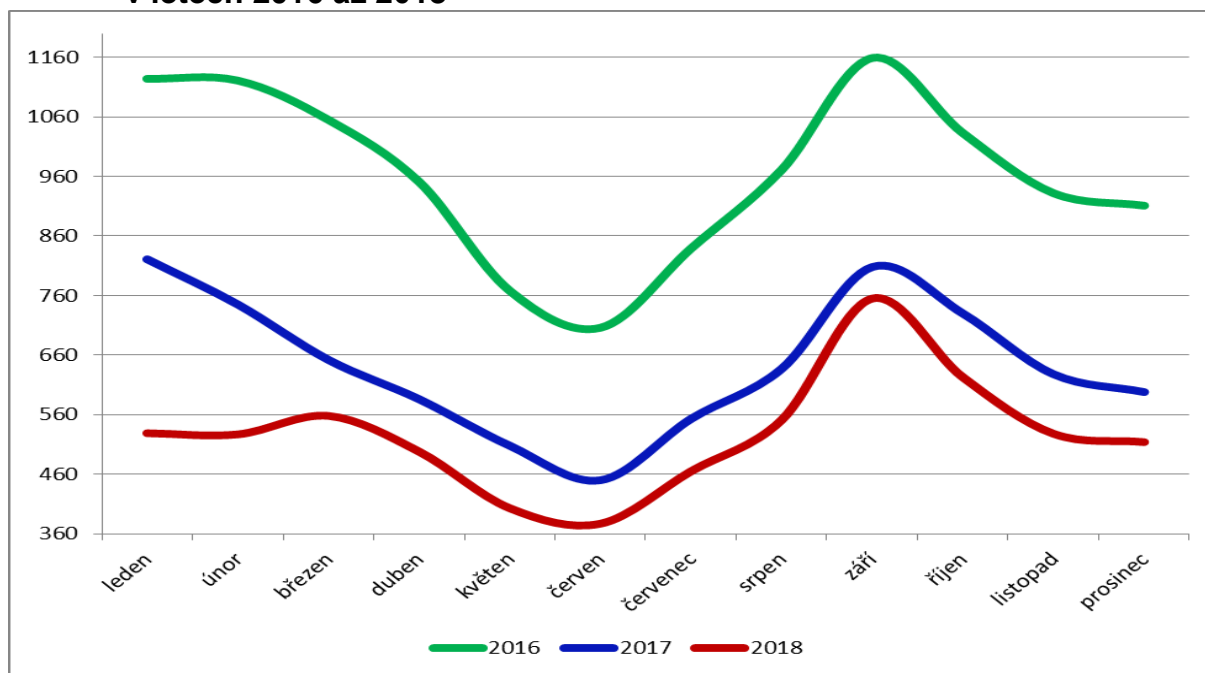
Obecně se dá říci, že v současné době se v kraji Vysočina absolventi škol na trhu práce velice dobře umísťují takřka ve všech profesích napříč oborovým spektrem, hlavně ale v technických profesích, v sociální oblasti, v administrativě, ve službách a dalších exponovaných profesích.

Naopak problémy s umístováním na trhu práce mají i dnes 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.

Graf 3 - Srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v letech 2016 až 2018



Osoby se zdravotním postižením

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 v současné době nabídka volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů nejenom relativně nízká, ale i 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

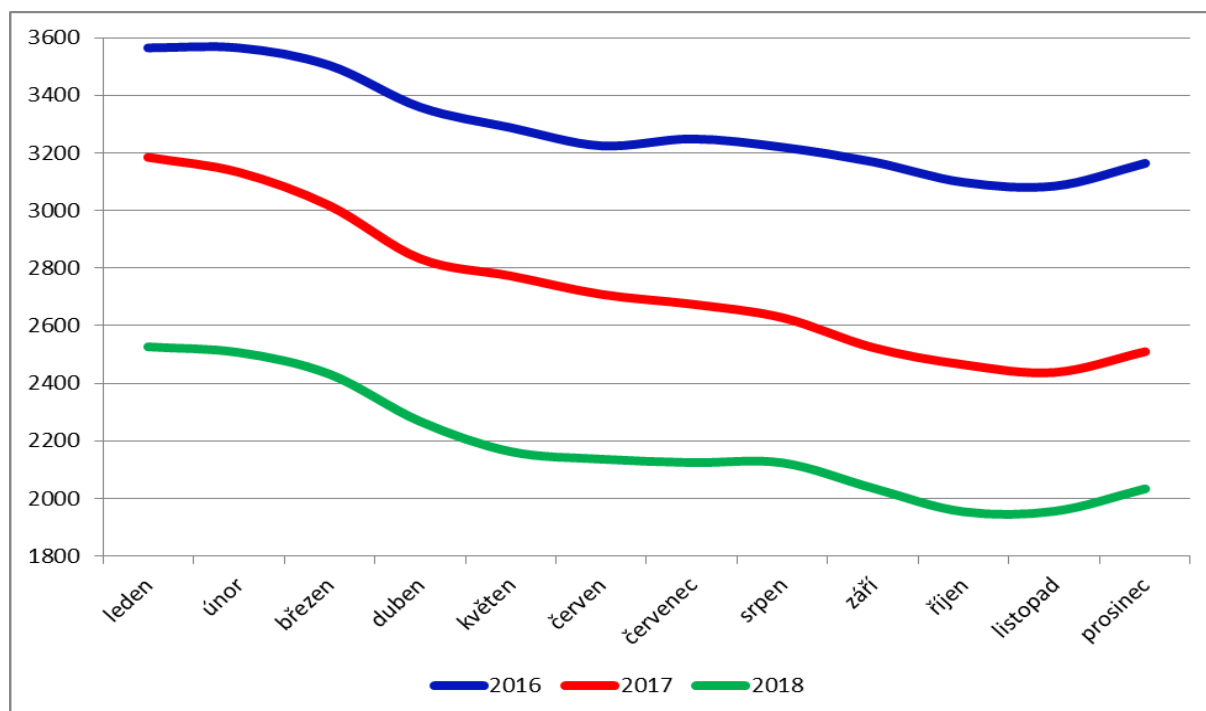
přijímají spíše výjimečně. Přitom stát zaměstnatelnost této kategorie uchazečů poměrně značně zvýhodňuje, ať již výší příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo výhodnějším započítáváním při plnění povinného podílu zdravotně postižených, či poskytování náhradního plnění.

Ve srovnání s rokem 2017 došlo v roce 2018 u této vysoce rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání k dalšímu poklesu, „viditelnému“ hlavně v absolutních počtech. Proti roku 2017, kdy byl průměrný počet uchazečů této kategorie 2 741 osob měsíčně, se jejich průměrný počet v roce 2018 snížil o 552 osob na 2 189 uchazečů se ZP měsíčně (tedy o cca 20,1 %), to znamená na 19,1 % z celkového průměrného počtu uchazečů, evidovaných celkem na kontaktních pracovištích Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě (proti roku 2017 pokles! o 0,2 % - důvodem je vůči OZP neadekvátně vysoký pokles celkového počtu uchazečů v roce 2018 proti relativně nízkému 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 2018.

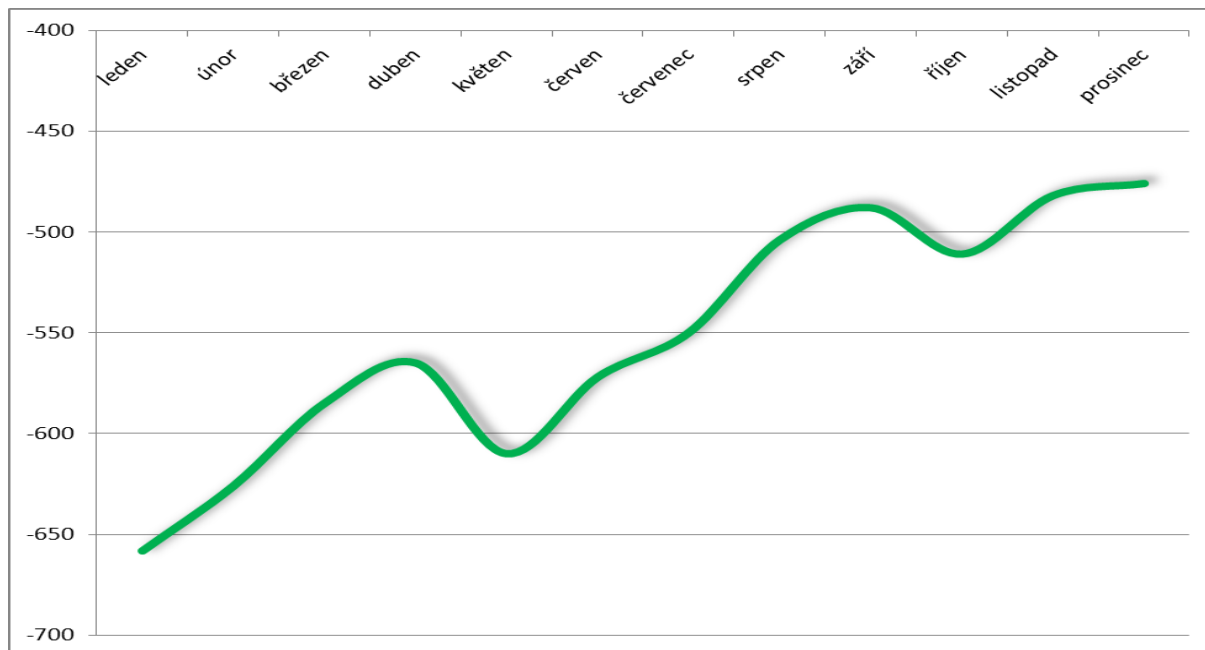
Přesto právě u této kategorie uchazečů o zaměstnání je evidentní, že problematika jejich zaměstnatelnosti je trvale aktuální, přičemž jak z hlediska úřadů, tak i z hlediska uchazečů samotných je její řešitelnost během na dlouhou trať.

Graf 4 - Průběh nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2018 a srovnání vývoje jejich nezaměstnanosti s roky 2016 a 2017





Graf 5 - Tempo poklesu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2018 ve srovnání s rokem 2017



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 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
- konkrétně cílený projekt v rámci ESF, 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
- a další projekt v rámci NIP: „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)“
- dále je těmto uchazečům nabízena pracovní rehabilitace



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- 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 zkráceném směnném nebo turnusovém provozu.

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

- pracovník hlídací služby – ostraha objektů
- pracovník v sociálních službách
- pracovník v administrativě
- pracovník:
 - v drobné řemeslné výrobě (reklamní předměty, užitná keramika)
 - montážních prací
 - v jednoduché výrobě (např. výroba těstovin apod.)
 - prodavači apod.

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

Situace dalších problémových skupin na TP

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

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

- 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- osoby se žádným nebo se základním vzděláním - absence jakékoliv kvalifikace

Jedná se tedy o uchazeče, kteří z různých důvodů (viz výše) nemohou nalézt uplatnění ani na současném, z hlediska pracovních pozic exponovaném 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.

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. 2018 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě celkem 4 242 (z toho 2 308 žen) dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (v roce 2017 se jednalo o celkem 5 872 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, z toho 3 127 žen), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 39,9 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2017 cca 45,2 % uchazečů). V absolutních počtech uchazečů o zaměstnání došlo v roce 2018 proti roku 2017 k poklesu počtů dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání celkem o 1 630 osob (z toho 819 žen), což vzhledem k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání znamená pokles podílu této kategorie o 5,3 % z celkového počtu uchazečů. Důvodem tohoto poklesu podílu těchto uchazečů z celkového počtu uchazečů je nejen nárůst počtů nových uchazečů, vracejících se koncem roku ze sezónních prací, kteří tak snižují uvedené procento podílu, ale i celoroční důsledná 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.

Závěrem tak můžeme konstatovat, že v posledních letech, zvláště v roce 2018 došlo k poměrně výraznému poklesu jejich počtů, a tudíž k alespoň částečné eliminaci výše uvedených hrozeb, kterými byla jejich neúčast na trhu práce specifikována.

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31.12.2018 celkem 4 155 uchazečů této kategorie, z nich bylo 1 962 žen, podíl z celkového počtu uchazečů se rovnal 39,1 % z celkového počtu evidovaných uchazečů (v roce 2017 celkem 4 991 uchazečů a z nich 2 336 žen, to znamená podíl 38,4 % z celkového počtu uchazečů). Proti loňskému roku sice došlo k absolutnímu poklesu počtů uchazečů této kategorie



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

(úbytek 836 osob), současně se ale zvedl jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o 0,7 % procenta na 39,1 %, to znamená, že celkový počet uchazečů klesal rychleji než podíl této kategorie uchazečů o zaměstnání. Z pohledu vývoje nezaměstnanosti této kategorie uchazečů o zaměstnání to představuje 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)
- 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.

Osoby pečující o děti do 15 let

V evidencích jednotlivých kontaktních pracovišť Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě bylo k poslednímu prosinci 2018 evidováno celkem 1 729 uchazečů – převážně žen – této kategorie, tj. 16,3 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, z toho 233 mužů (v roce 2017 evidováno celkem 2 100 osob pečujících o děti do 15 let věku, tj. 16,2 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání).

V této kategorii uchazečů o zaměstnání byl tedy proti minulému roku zaznamenán pokles v absolutních počtech uchazečů (úbytek o 371 osob), ale přírůstek podílu z celkového počtu uchazečů (proti roku 2017 minimální přírůstek o 0,1 %).

Obtížnost při jejich umísťování na trhu práce spočívá ve specifčnosti požadavků, které mají jak na délku pracovní doby (požadavek na zkrácenou pracovní dobu), tak na čas nástupu a odchodu ze zaměstnání a také na směnování, které z důvodu péče o dítě musí většinou 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 musí při



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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..

Situace problémových skupin na trhu práce v Kraji Vysočina – resumé

V roce 2018 došlo u těchto z hlediska trhu práce problémových skupin stejně jako v předchozím roce obecně k mírnému zlepšení jejich situace v oblasti zaměstnanosti, to znamená, že se jejich počty mírně snížily. Zřejmým důvodem této situace byl ekonomicko-hospodářský vývoj v naší republice, a s ním spojený nedostatek odpovídajících pracovníků, který zaměstnavatele „přinutil“ k tvorbě 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).

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 2018 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 Národního individuálního projektu bylo zorganizováno a zahájeno celkem 10 profesně různých rekvalifikací, kterých se zúčastnilo 33 UoZ. Zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy svářen (klasické, speciální), obsluhy PC a profesní způsobilosti.

4. Cizinci na trhu práce v Kraji Vysočina

V uplynulém roce průběžně přibývalo jak pracovníků ze zemí EU, tak i cizinců ze třetích zemí, kteří nepodléhají režimu pracovního povolení nebo zaměstnanecké



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

karty (zejména Ukrajiny). Vyřizování zaměstnanecké karty je dlouhodobě stále relativně obtížné, průměrná doba jejího vyřizování je cca půl roku.

Díky projektu „Ukrajina“ se podařilo avizovaná volná pracovní místa obsadit pouze částečně, protože vzhledem ke kvótám se požadavky zaměstnavatelů daří plně uspokojit pouze částečně. U ostatních zemí je vyřizování zaměstnanecké karty snazší.

V roce 2018 bylo v oblasti zaměstnanosti cizinců nastartováno několik nových projektů, například se Srbskem, Mongolskem, Filipínami a dalšími. Zde se výraznější nárůst obsazenosti volných pracovních míst zaměstnaneckými kartami podařil hlavně díky projektu „Srbsko“.

Podobně jako v předešlém roce, tak také v roce 2018 neustále narůstal počet hlášených volných pracovních míst na krátkodobá pracovní povolení. Jejich počet se v roce 2018 proti roku 2017 násobně zvýšil. Krátkodobých pracovních povolení bylo v Kraji Vysočina v roce 2018 vydáno celkem 669.

I nadále dochází k umělému navyšování volných pracovních míst, jelikož pro krátkodobá pracovní povolení není možné použít volná pracovní místa, určená pro zaměstnanecké karty (cca 2/3 VPM).

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

- **Havlíčkův Brod:** dělnické profese ve strojírenském průmyslu, stavebnictví a zemědělství
- **Jihlava:** baliči, montážní dělníci, dělníci v logistice, obsluha stacionárních strojů ve strojírenství a elektrotechnice
- **Pelhřimov:** pomocné dělnické práce ve výrobě
- **Třebíč:** dělníci v oblasti výstavby budov, dělníci do výroby, šičky-švadleny, kuchaři se specializací, svářeči, řidiči.
- **Žďár nad Sázavou:** dělnické profese ve strojírenství, lesnictví a potravinářství s požadovaným vzděláním na danou profesi – základní vzdělání nebo vyučen

Zaměstnanost občanů EU, EHP a Švýcarska:

- **Havlíčkův Brod:** odborné a pomocné práce ve strojírenství a stavebnictví, pomocní dělníci
- **Jihlava:** pomocní pracovníci – baliči, montážní dělníci a pomocní pracovníci ve strojírenství a příbuzných oborech, pracovníci v logistice
- **Pelhřimov:** montážní dělnické a pomocné práce ve strojírenských a dalších průmyslových firmách napříč obory
- **Třebíč:** dělníci ve výrobě a dělníci v oblasti výstavby budov
- **Žďár nad Sázavou:** pomocné dělnické profese



Celkově se počty zahraničních pracovníků v roce 2018 v Kraji Vysočina (nejvíce v okresech Jihlava a Pelhřimov) zvýšily. Důvodem je dlouhodobý růst zakázek a s tím i související trvalé místní rozšiřování nabídky volných pracovních míst u největších zaměstnavatelů v kraji, způsobující akutní nedostatek pracovníků.

Tab. 3 - Počty cizinců v roce 2018 v Kraji Vysočina k 31.12.2018:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	ZamK
rok 2017	9 981	7 266	345	2 370
rok 2018	11 663	8 194	775	2 694

5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2019

Popis předpokládaného vývoje trhu práce v Kraji Vysočina včetně regionálních a místních faktorů, které ho ovlivňují

Na trhu práce obecně se ekonomická konjunktura a maximálně vybuzená hospodářská aktivita v roce 2018 odrážela v příznivém vývoji zaměstnanosti z minulých let, což je samozřejmě daná podmínka pro snižování nezaměstnanosti. Přesto se na základě současného vývoje domníváme, že tempo poklesu nezaměstnanosti se zastaví a naopak již v prvním pololetí dojde ke stagnaci nebo spíše k nepatrnému nárůstu nezaměstnanosti. Proto v I. pololetí 2019 očekáváme minimální nárůst nezaměstnanosti o cca 0,1 %, na konci druhého pak nárůst nezaměstnanosti o 0,2 %. Celkově tedy v roce 2019 očekáváme, že nezaměstnanost v Kraji Vysočina vzroste zhruba o 0,2 % PNO.

Některé další trendy, které v průběhu roku 2017 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 přetrvávat i nižší 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 Kraje Vysočina byla původně zaměřena především na zemědělskou výrobu a turistiku. Ve většině případů se totiž jedná o zemědělské oblasti s méně příznivými výrobními podmínkami, ležícími mimo hlavní



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

dopravní (jak autobusové, tak železniční) spojení. Proto je do těchto míst malý příliv podnikatelských subjektů a tím i málo vznikajících pracovních příležitostí (Jemnicko, 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 stále ještě úplně nevyhovující dopravní infrastruktura, komplikující rozvoj podnikání a nedostatečné 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 (např. Bystřicko).

V roce 2018 ovlivňovalo situaci na trhu práce především pokračování masivního růstu ekonomiky v okolních zemích EU, viditelně se ukazující i v České republice. Hospodářský růst pokračoval a ve firmách, které se po hospodářské krizi opět úspěšně nastartovaly, se opět po několika letech zvýšila důvěra v hospodářství České republiky. Pokračovalo masivní rozšiřování výroby jak ve velkých podnicích, tak v menších firmách. Tím se zvýšil i zájem o nové pracovníky a tím i téměř raketově rostla i nabídka nových pracovních pozic. Výsledkem bylo snížení průměrné výše nezaměstnanosti o 0,9 % proti roku 2017, což v absolutních číslech znamená proti roku 2017 průměrný měsíční úbytek 2 900 uchazečů.

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 také velmi široké portfolio projektů financovaných jak z národních, tak i evropských peněz.

V roce 2019, konkrétně tedy v prvním čtvrtletí r. 2019, můžeme počítat (v závislosti na počasí) se snižováním počtu uchazečů a s nárůstem volných pracovních míst sezónního charakteru, 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 až do poloviny roku 2019 a podobně jako v roce 2018 pokračovat po mírném vzestupu v letních měsících (příchod části absolventů škol) až téměř do konce roku 2019. Proti roku 2018 ale očekáváme již mírnější pokles nezaměstnanosti.

Věříme také, že zaměstnavatelé budou i nadále využívat možnosti spolupráce s ÚP při řešení nábory nových zaměstnanců stejně jako v roce 2018, 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 %
30.06.2019	9 500	8 900	2,7
31.12.2019	10 500	10 000	3,2

6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2018

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2018.

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,
- Směrnice generální ředitelky č. 4/2018 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- Směrnice generální ředitelky č. 10/2018 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP,
- „**Kritérií pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro Krajskou pobočku v Jihlavě**“ platných na základě změn, daných v průběhu roku 2018.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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.

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 2018 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 2018 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 o uchazeče pobírající dávky hmotné nouze.

Ostatní nástroje APZ (příspěvek na dojížděku, příspěvek na přestěhování, příspěvky pro OZP, fondy EU a další)

V roce 2018 se razantněji rozjelo čerpání dvou pilotovaných příspěvků na podporu regionální mobility. Velký úspěch sklízel příspěvek na dojížděku. V rámci uzavřené dohody o poskytnutí tohoto příspěvku byla poskytována částka většinou ve výši 1 500 Kč měsíčně podpořeným uchazečům, kteří dojíždí 10 – 25 km do práce. Druhý z příspěvků, jednorázový příspěvek na přestěhování, nebyl žadateli využíván v takové míře. Nicméně našli se takoví uchazeči, kteří se přestěhovali za prací více než 50 km vzdušnou čarou a příspěvek 50 000 Kč získali.

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



Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti má ÚP ČR možnost získat z fondů EU prostřednictvím operačních programů. V roce 2018 se čerpalo z Evropského sociálního fondu pomocí Operačního programu Zaměstnanost (dále jen OP Z), který byl schválen pro programovací období 2014 – 2020.

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

Rekvalifikace

V roce 2018 úřad práce organizoval pro uchazeče a zájemce o zaměstnání zabezpečované a zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření. Největší zájem byl o kurzy na získání řidičského oprávnění sk. C a průkazu profesní způsobilosti řidiče sk. C, dále o rekvalifikační kurzy na pracovníka v sociálních službách, kurzy v osobních službách, obsluhu osobního počítače, kurzy účetnictví a sváření. Celkem proběhlo v kraji Vysočina cca 487 rekvalifikačních kurzů v 57 druzích, kterých se zúčastnilo celkem 600 uchazečů a zájemců o zaměstnání.

V rámci regionálních individuálních projektů se nejčastěji dělaly kurzy na pracovníka v sociálních službách, kurzy počítačové gramotnosti dle sylabů ECDL, kurzy na pracovníky v osobních službách (kosmetičky, kadeřnice a další) a kurzy účetnictví.

V Kraji Vysočina probíhaly v roce 2018 soutěžní (dříve grantové) projekty ve firmách Gastronomická akademie z.s. (pro číšníky, kuchaře a manažery prodeje) a OREK, z.s. (pro prodavače, číšníky, kuchaře a manažery prodeje).

V rámci Národního individuálního projektu bylo zorganizováno a zahájeno celkem **15** profesně různých rekvalifikací, kterých se zúčastnilo **191** UoZ. Zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy profesní způsobilosti řidiče sk. C, sváření (klasické, speciální), obsluha CNC stojů, základy obsluhy osobního počítače a pracovníky v sociálních službách.

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

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

Havlíčkův Brod:

V roce 2018 probíhaly na KoP Havlíčkův Brod rekvalifikační kurzy jak formou zabezpečovaných, tak i zvolených rekvalifikací. Kurzy byly hrazeny z prostředků národní APZ, dále byly financovány z prostředků národního individuálního projektu



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, a dále také prostřednictvím regionálních projektů a soutěžních projektů.

V roce 2018 bylo v okrese Havlíčkův Brod do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 110 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z celkového počtu rekvalifikovaných se 69 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo zvolené rekvalifikace podle § 109a zákona o zaměstnanosti (63 % ze všech realizovaných rekvalifikací). Rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se zúčastnilo 41 uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Z celkového počtu rekvalifikovaných se celkem 77 klientů zúčastnilo rekvalifikace 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). Z toho 57 klientů absolvovalo zvolenou rekvalifikaci a 20 klientů rekvalifikaci zabezpečovanou ÚP ČR.

V roce 2018 také proběhly 2 specializované rekvalifikační kurzy pro osoby zdravotně postižené v pracovní rehabilitaci, a to v oboru strážný a pracovník v sociálních službách.

Do rekvalifikace v rámci soutěžních projektů vstoupilo v roce 2018 celkem 7 uchazečů o zaměstnání. Jednalo se o rekvalifikační kurzy v oboru: příprava teplých pokrmů, prodavač a účetnictví s využitím výpočetní techniky.

V rámci regionálních individuálních projektů se rekvalifikovalo celkem 27 klientů, z toho 15 klientů se zúčastnilo zvolené rekvalifikace a 12 klientů absolvovalo rekvalifikaci zabezpečovanou ÚP ČR.

Celkově patřily v roce 2018 k nejčastěji realizovaným rekvalifikačním kurzům pro pracovníky v sociálních službách (31 klientů) a kurzy obsluhy osobního počítače (28 klientů).

V roce 2018 nebyla realizována žádná rekvalifikace zaměstnanců.

Jihlava:

V roce 2018 probíhaly na úřadu práce v Jihlavě rekvalifikační kurzy formou zabezpečovaných a zvolených rekvalifikací. Na konci roku 2016 došlo k podpisu rámcových dohod a tím bylo možné zahájit výše zmiňované tzv. zabezpečované rekvalifikace v Národních individuálních projektech, které tak mohly po celý rok 2018 realizovány. Současně v roce 2018 také probíhaly rekvalifikační kurzy v soutěžních projektech, dříve označovány jako grantové projekty.

Rekvalifikačních kurzů v okrese Jihlava se v roce 2018 zúčastnilo celkem **156** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **112** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **44** účastníků kurzů v rámci zabezpečované rekvalifikace. V zabezpečovaných rekvalifikacích převládaly kurzy profesní způsobilosti, počítačové rekvalifikace – počítačové rekvalifikace – specializované dovednosti a svářečské průkazy.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **156** účastníků, respektive **112** účastníků v rámci zvolených rekvalifikací a **44** uchazečů v zabezpečených rekvalifikacích.

Dále se v roce 2018 uchazeči účastnili soutěžních projektů, kterých se zúčastnilo celkem **10** osob, v jejich rámci probíhaly nejčastěji tyto rekvalifikační kurzy: příprava teplých pokrmů, jednoduchá obsluha hostů, prodavač a manažer prodeje, chůva pro děti do zahájení PŠD.

V okrese Jihlava byla také realizována pracovní rehabilitace v rámci evidence OZP, kde byly rekvalifikovány **3** osoby v rekvalifikačním kurzu „Instruktor kondiční chůze, designér interiéru a základy PC“.

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2018 zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **112** uchazečů. Zde byl největší zájem o kurzy řídičského průkazu vč. profesní způsobilosti (43), dále o kurzy účetnictví a daňové evidence s využitím VT (10), o kurzy pracovníka v sociálních službách (13), kurzy v osobních službách (16) a další.

V Regionálních individuálních projektech bylo v roce 2018 rekvalifikováno celkem **21** uchazečů o zaměstnání.

Pelhřimov:

V roce 2018 byly rekvalifikační kurzy na Kontaktním pracovišti v Pelhřimově realizovány formou zabezpečených a zvolených rekvalifikací. Kurzy byly uskutečňovány zejména v rámci národního individuálního projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“, soutěžního projektu „Kvalifikační a motivací k rovným příležitostem“ a „Získejte s námi kvalifikaci a praxi“. V rámci regionálních individuálních projektů byly rekvalifikační kurzy realizovány prostřednictvím projektu „Práce s rodinou na Vysočině“ a „45+ na Vysočině“.

Rekvalifikační kurzy byly zajištěny pro 32 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Největší zájem byl o kurzy v oblasti sociálních služeb, tj. o Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, který byl zajištěn 12 účastníkům. Dále se jednalo např. o kurzy pro získání řídičského oprávnění sk. T, E a D, kurz Masér, Barista, Manažer projektu, Pracovník grafického studia, kurzy v oblasti počítačové obsluhy. Prostřednictvím soutěžních projektů probíhaly kurzy v oblasti obchodu a služeb, tj. prodavač, manažer prodeje a příprava teplých pokrmů.

Po úspěšném absolvování jednotlivých rekvalifikačních kurzů bylo do třech měsíců umístěno více jak 90 % účastníků.

Formou zabezpečené rekvalifikace byly realizovány kurzy pro 10 účastníků prostřednictvím národních individuálních projektů a soutěžních projektů, z tohoto počtu se jednalo o 8 profesních kvalifikací. Zvolená rekvalifikace byla zajištěna pro 22 účastníků zejména z národního individuálního projektu, z toho dvě rekvalifikace



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

byly zaměřeny na profesní kvalifikaci. Z celkového počtu 32 rekvalifikačních kurzů bylo realizováno 14 různých druhů kurzů a 10 profesních kvalifikací.

Z celkového počtu 32 rekvalifikací bylo 31 rekvalifikací ukončeno úspěšně, jeden uchazeč zabezpečené rekvalifikace v rámci soutěžního projektu „Získejte s námi kvalifikaci a praxi“ pokračuje v rekvalifikaci v roce 2019.

Zaměstnanecké rekvalifikace byly realizovány pouze v rámci národního individuálního projektu POVEZ II.

Třebíč:

Rekvalifikační kurzy byly nabízeny zejména uchazečům, případně zájemcům o zaměstnání s reálnou perspektivou brzkého získání zaměstnání, a současně cíleně těm klientům, kteří patřili do některé z rizikových skupin na trhu práce (dle § 33 ZoZ).

V průběhu roku 2018 se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo celkem 217 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Kurzy probíhaly v rámci národních, regionálních a soutěžních (grantových) projektů. Z celkového počtu rekvalifikovaných se 123 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo zvolené rekvalifikace podle § 109a zákona o zaměstnanosti. Mezi nejčastěji realizované rekvalifikace v roce 2018 patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, řidič sk. C, D; profesní způsobilost řidiče sk. C, D a chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky.

Zabezpečených rekvalifikací se zúčastnilo celkem 94 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Zde byl největší zájem o základy obsluhy osobního počítače, základní kurz svařování a strážný.

Žďár nad Sázavou:

V průběhu roku 2018 Kontaktní pracoviště Žďár nad Sázavou realizovalo rekvalifikační kurzy hrazené z národních prostředků APZ, z Národního individuálního projektu (dále jen NIP) - projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II), Regionálních individuálních projektů (RIP) a ze Soutěžních projektů (SP). Uchazeči o zaměstnání (UoZ) i zájemci o zaměstnání (ZoZ) zvyšovali a prohlubovali své dosavadní vzdělání a dovednosti i formou tzv. Zvolené rekvalifikace (financované jak z národní APZ, NIPu i RIPu). Rekvalifikačních kurzů v okrese Žďár nad Sázavou se v roce 2018 zúčastnilo celkem 253 UoZ a ZoZ.

Zabezpečené rekvalifikace - v NIPu – projektu VDTP II bylo formou zabezpečené rekvalifikace rekvalifikováno celkem 76 UoZ a ZoZ. Nejvíce UoZ a ZoZ se vzdělávalo v oblasti výpočetní techniky, v kurzech pracovníků v sociálních službách a svářečských kurzech.

Do zabezpečených rekvalifikací hrazených z národní APZ byli zařazeni UoZ v rámci pracovní rehabilitace – jednalo se o 3 osoby zařazené do speciálního rekvalifikačního kurzu pro osoby se zdravotním postižením.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V RIPech se zúčastnilo zabezpečovaných rekvalifikací **27** UoZ. Největší počet UoZ absolvoval kurzy z oblasti obsluhy osobního počítače.

Dále se v roce 2018 **13 UoZ** účastnilo zabezpečovaných rekvalifikací v rámci soutěžních projektů – v oboru gastronomie a obchodu.

Zvolené rekvalifikace - v roce 2018 bylo do zvolené rekvalifikace celkem zařazeno **134** UoZ a ZoZ (z toho **111** osob z projektu NIP – VDTP II a **23** osob z RIP). Ve zvolených rekvalifikacích byl největší zájem o kurz Pracovník v sociálních službách, kurzy řidičského oprávnění a kurzy účetnictví.

Ve srovnání s rokem 2017 došlo v roce 2018 k výraznému poklesu rekvalifikovaných osob (cca o 1/3). Trh práce ovlivňoval stabilní rozvoj české ekonomiky, což se projevilo v celkovém růstu volných pracovních míst a setrvalým poklesem podílu nezaměstnaných. Do rekvalifikace byly zařazovány pouze osoby s kumulací handicapu, které by se bez rekvalifikace na volném trhu práce neuplatnily.

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 podle nabízených možností hojně využívají a nejinak tomu zřejmě bude i v dalších obdobích.

6.3 Projekty ESF

Práce bez bariér na Vysočině

Realizace projektu: 1. 12. 2015 – 30. 6. 2022

Rozpočet projektu: 32 358 945,- Kč

Monitorovací indikátory:

- min. 260 klientů vstoupí do projektu
- z toho 210 celkových úspěšných 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).



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Projekt si klade za cíl podpořit a aktivizovat minimálně 260 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
- dotované místo formou SÚPM (min. 52 míst)

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

Realizace projektu v roce 2018

V roce 2018 vstoupilo do projektu celkem 91 UoZ. Do konce roku byl naplněn indikátor celkových úspěšných účastníků projektu (bagatelní podpora min. 40 hodin) - 68 osob. V rámci aktivit bylo zpracováno 15 ERG, bylo zpracováno 83 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Celkově bylo v roce poskytnuto 324 individuálních konzultací účastníkům projektu, bylo realizováno 24 skupinových akcí, kterých se zúčastnilo 104 osob. V rámci motivačních aktivit byly realizovány všechny moduly. Trh práce – celkem se účastnilo 76 osob. Modul Soft skills v počtu 255 hodin, účastnilo se 28 osob. Modul finanční gramotnost v počtu 240 hodin, účastnilo se 7 osob. 41 osob v roce 2018 ukončilo účast v projektu. Z tohoto počtu bylo 25 osob umístěno na dotovaná pracovní místa SÚPM a 16 osob nastoupilo do zaměstnání bez dotace. Aktivity jsou realizovány na všech KoPech krajské pobočky v Jihlavě.



Od zahájení projektu bylo vyčerpáno do konce roku 2018 cca 33,35 % z celkového rozpočtu projektu. Od zahájení projektu do konce roku 2018 byl naplněn indikátor úspěšných účastníků projektu 151 osob – 71,9 % z plánovaného počtu.

45+ na Vysočině

Realizace projektu: 1.1.2016 – 30.6.2022

Rozpočet projektu: 35 000 000,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 473 osob – bagatelní podpora
- 200 úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů
- 110 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 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 probíhají 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.

Plnění indikátorů k 31.12. 2018:



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- 179 osob splnilo bagatelní podporu
- 66 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurzy
- 51 vytvořených pracovních míst

Nová šance na Vysočině

Realizace projektu: 1.12.2015 – 30.6.2022

Rozpočet projektu: 52 806 223,18 Kč

Monitorovací indikátory:

- Výběr klientů pro vstup do projektu: 605 osob
- Úvodní setkání: 605 osob
- Bilanční diagnostika.: 130 osob
- Soft skills: 384 klientů
- Kurz Trh práce: 484 klientů
- Individuální plán rozvoje: 242 osob
- Individuální poradenství: 1 x měsíčně – do aktivity vstoupí 256 klientů.
- Skupinové poradenství: 1 x měsíčně - do aktivity vstoupí 256 klientů.
- Tvorba společensky účelných pracovních míst: 181 SÚPM
- PRÁCE NA ZKOUŠKU – krátkodobá pracovní příležitost: 40 dohod PnZ.

Projekt řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných v Kraji Vysočina. Do projektu je plánováno zařadit minimálně 605 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 181 osob na vyhrazená SÚPM. Projekt zároveň nabízí i inovativní nástroj formou vyhrazení SÚPM - práce na zkoušku, a to v počtu minimálně 40 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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 je 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 2018 bylo podpořeno:

- 15 úspěšných absolventů kurzů bilanční diagnostiky
- 103 úspěšných podpořených osob v aktivitě trh práce
- 72 úspěšných osob v aktivitě soft skills
- 28 klientů nastoupilo na vyhrazené SÚPM
- 12 klientů 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 – 30.6.2022

Rozpočet projektu: 32 713 800,- Kč

Monitorovací indikátory:

- 437 účastníků splní bagatelní podporu
- 218 úspěšně ukončí rekvalifikační kurz
- 112 společensky účelných pracovních míst (SÚPM)



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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 disponuje pracovištěm v každém okrese kraje Vysočina. Všechny aktivity budou probíhat průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu.

Do projektu je plánováno zařadit alespoň 450 osob a podpořit 112 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. 2020

Rozpočet projektu: 81 690 284,- Kč

Monitorovací indikátory:

- min. 490 podpořených osob
- 490 úspěšných absolventů Kurzu trhu práce
- 360 vyhrazených SÚPM – Odborná praxe
- 25 Rekvalifikací

V roce 2018 bylo podpořeno:

- 111 uchazečů vstoupilo do projektu
- 84 klientů úspěšně absolvovalo skupinovou aktivitu Kurz trhu práce
- 4 klienti se účastnili nabízené aktivity - Bilanční diagnostika
- 71 klientů nastoupilo na SÚPM – Odborná praxe
- 5 zaměstnavatelů využilo možnosti čerpat příspěvek na Mentora
- 1 klient využil možnost Rekvalifikace

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 lidem. V rámci tohoto programu mladí lidé získají ucelený balíček služeb, ve kterém je zahrnuto



Úvodní setkání, Kurz trhu práce a v případě potřeby nabízíme možnost využití aktivity Bilanční diagnostiky. Po celou dobu účasti v projektu může klient využít individuálního poradenství s odborným pracovníkem. V rámci skupinových aktivit poskytujeme našim účastníkům přímou podporu ve formě proplácení cestovného a poskytování občerstvení. Do projektu je plánováno zařadit max. 588 osob, skupinovými aktivitami lze podpořit 490 osob.

Po účasti uchazeče na skupinových aktivitách a spárování klienta se zaměstnavatelem, může zaměstnavatel podat žádost na společensky účelné pracovní místo (SÚPM) - Odborná praxe a čerpat roční příspěvek na svého zaměstnance. K dispozici je 360 vyhrazených SÚPM, přičemž asi u pětiny zaměstnavatelů, lze proplácet i příspěvky na mentora. Příspěvek na mentora je inovativní nástroj, díky kterému zaměstnavatel může získat peněžitou podporu na zaučení svého nového zaměstnance po dobu prvních čtyř měsíců Odborné praxe.

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)

Cílovou skupinou projektu jsou:

- zájemci o zaměstnání (dále jen „ZoZ“), propouštění zaměstnanci s předpokládaným ukončením pracovního poměru v řádu měsíců, z důvodu hromadného propouštění, o kterém zaměstnavatel informoval ÚP ČR
- ZoZ – zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědní době
- ZoZ – zaměstnanci, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru
- ZoZ – zaměstnanci, kterým končí pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou
- ZoZ – zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr dle ustanovení § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- stávající zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci jsou ve výpovědní době nebo je u nich předpoklad ukončení pracovního poměru v řádu měsíců
- noví zaměstnavatelé, kteří přijímají propouštěné zaměstnance

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 roce 2018 bylo podpořeno:

- 10 podpořených osob (více jak 40 hodin podpory)
- 8 absolventů rekvalifikačních kurzů
- 7 klientů nastoupilo na vytvořené pracovní místo (VPM)

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

Cílem tohoto projektu, jehož realizace v Kraji Vysočina probíhá od r. 2016, je zvýšení šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadu práce k **nalezení nového nebo změny stávajícího zaměstnání. U uchazečů o zaměstnání to znamená zkrácení doby evidence na úřadu práce a návrat zpět**



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

na trh práce. U zájemců o zaměstnání se jedná především o prevenci před možnou nebo i opakovanou ztrátou zaměstnání. Rekvalifikace byly nabízeny cíleně těm klientům, kteří patřili do některé z rizikových skupin na trhu práce (dle § 33 ZoZ).

V rámci projektu byly realizovány rekvalifikace zabezpečované i zvolené a uchazečům o zaměstnání v zabezpečované rekvalifikaci bylo plně nebo částečně hrazeno jízdné z místa bydliště do místa konání rekvalifikace, pokud do rekvalifikace dojížděli veřejnou hromadnou dopravou z větších vzdáleností.

V průběhu rekvalifikací byly pracovníky úřadu práce prováděny monitorovací návštěvy ve výukových prostorách při hodinách teorie či praxe, nebo při závěrečných zkouškách. Cílem těchto monitorovacích návštěv je zajištění dohledu nad kvalitou realizovaných rekvalifikací a získání zpětné vazby od účastníků aktivit i vzdělavatelů. V případě zjištěných nedostatků byla se vzdělavatelem dohodnuta opatření k jejich bezodkladnému odstranění.

Tabulka 6 - Aktivity projektu VDTP II

Aktivity projektu	2016	2017	2018
Rekvalifikace zabezpečované (počet účastníků)	89 *)	345	193
Rekvalifikace zvolené (1 účastník = 1 kurz)	482	418	363
Finanční prostředky uhrazené (v mil. Kč)	5,2	8,9	6,2
Monitorovací návštěvy v aktivitách (rekvalifikace) VDTP II	41	54	55

6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2018

Havlíčkův Brod

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly uplatňovány zejména na ty skupiny nezaměstnaných, které byly nejvíce ohroženy nezaměstnaností. U nástrojů APZ se při poskytování příspěvku vycházelo z aktuálně platné směrnice.

K uvedeným skupinám nezaměstnaných se řadili hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, osoby nad 50 let a do 30 let, osoby pečující o děti a uchazeči se zdravotním postižením. Pomocí nástrojů APZ byla snaha pomáhat nejrizikovějším skupinám uchazečů o zaměstnání a pomoci jim vstoupit na trh práce.



Jihlava

Vzhledem k příznivé situaci na trhu práce, dostatku VPM a nízké míře nezaměstnanosti byla v roce 2018 věnována zvýšená 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 jak z projektů ESF, tak z národních zdrojů. U SÚPM byla preferována místa s příspěvkem na vyhrazení. Lze konstatovat, že věcné zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2018 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 využití všech nástrojů APZ našemu úřadu práce přispívá k udržení nezaměstnanosti na nižší úrovni než je celorepublikový i krajský průměr a hlavně řeší nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.

Třebíč

V roce 2018 byli podporováni uchazeči, kteří nebyli schopni získat zaměstnání bez příspěvku ze strany úřadu práce. Přidělené finanční prostředky jak z projektových, tak z národních zdrojů byly maximálně efektivně využívány na základě přísného individuálního výběru uchazečů.

Žďár nad Sázavou

Můžeme konstatovat, že v roce 2018 se podařilo plnit požadavky zaměstnavatelů a mnoha uchazečům pomoci nastartovat směr k produktivnímu životu a základním životním návykům. Lze tak konstatovat, že věcné zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2018 bylo ve své podstatě naplněno.



7. Cíle APZ pro rok 2019

Při realizaci APZ v Kraji Vysočina v roce 2019 se bude vycházet z:

- úplného znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- úplného znění vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Instrukce č. 15/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2015,
- 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 platných od 1. 3. 2016, od 1. 2. 2017 a od 1.3.2017.

Havlíčkův Brod

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. U nástrojů APZ se při poskytování příspěvku bude vycházet ze směrnice č. 10/2018 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OPZ“. Mezi tyto skupiny nezaměstnaných patří hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let a do 25 let, osoby pečující o děti, uchazeči se zdravotním postižením.

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



SÚPM, VPP:

V roce 2019 bude zvýšená pozornost věnována zejména následujícím cílovým skupinám:

- mladí do 25 let
- absolventi bez praxe
- starší 50 let
- dlouhodobě nezaměstnaní (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců)
- fyzické osoby pečující o dítě do 7 let věku (zejména ženy, které se vrací po mateřské nebo rodičovské dovolené)
- uchazeči, kteří jsou zdravotně znevýhodněni

V okrese Havlíčkův Brod budou od počátku roku 2019 realizovány zvolené rekvalifikace, a to pro klienty, které nelze umístit na trhu práce bez absolvování rekvalifikace. Jakmile budou uzavřeny rámcové dohody s dodavateli kurzů po ukončení výběrových řízení, budou realizovány rovněž rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR. Rekvalifikační kurzy budou prioritně hrazeny z finančních prostředků projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.

Poradenské programy budou zajišťovány interně formou Job clubů. Cílové skupiny klientů těchto skupinových poradenských aktivit budou voleny s ohledem na aktuální skladbu evidovaných uchazečů o zaměstnání. V roce 2019 proto budou realizovány zejména Job cluby pro klienty dlouhodobě a opakovaně evidované na ÚP ČR, klienty se zdravotním postižením či jiným zdravotním omezením a klienty starší 50 let.

Podobně jako v roce 2018 bude i v roce 2019 kladen větší důraz na plnění preventivní role ÚP ČR. V této souvislosti budou kromě výše zmíněných skupinových poradenských programů zajišťovány také různé krátkodobější skupinové poradenské akce s následným individuálním poradenstvím. Zvýšená pozornost bude zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané klienty, kterým se bude věnovat především poradce pro dlouhodobě nezaměstnané v rámci nového projektu PDU. Pokračovat budou i skupinová a individuální poradenství realizovaná Informačním a poradenským střediskem pro volbu a změnu povolání, které je personálně posíleno o jednoho poradce IPS v rámci projektu PIPS.

V roce 2019 bude nadále rozvíjena spolupráce se sociálními partnery a zaměstnavateli, a to zejména s ohledem na možnost využití přípravy k práci osob zdravotně postižených. Klienti budou dále podporováni v absolvování specializovaných rekvalifikačních kurzů, které jim umožní získat pracovní uplatnění,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

a to především na volném trhu práce. Ke zvyšování povědomí o pracovní rehabilitaci přispějí také aktivity poradce pro osoby zdravotně postižené, který působí na našem pracovišti v rámci národního individuálního projektu Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce.

Jihlava

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou zaměřeny zejména na podporu rizikových skupin na trhu práce: osob dlouhodobě nezaměstnaných, mladých do 25 let, osob starších 50 let, osob se zdravotním postižením, případně uchazečů jinak znevýhodněných na trhu práce. Další prioritou bude snaha o snížení nezaměstnanosti v regionech s vyšší nezaměstnaností, mimo jiné i formou příspěvků v rámci regionální mobility, tzn. příspěvků na dojížděku a přestěhování.

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 2019 se bude úřad práce řídit dále Směrnicí GR č.10/2018 - Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření APZ a zaměstnávání OZP a dalšími aktuálně platnými předpisy, včetně Kritérií pro realizaci APZ KrP v Jihlavě pro rok 2019.

Vzhledem k současné příznivé ekonomické situaci a enormní poptávce zaměstnavatelů po nových zaměstnancích bude maximální pozornost věnována výběrům podporovaných uchazečů o zaměstnání tak, aby bylo případně možné prokázat, že jejich umístění na státem subvencované pracovní místo bylo jedinou možností jejich pracovního uplatnění a že finanční prostředky státu byly vynakládány s nejvyšší možnou mírou efektivity, hospodárnosti a účelnosti.

Třebíč

Aktivní politika zaměstnanosti úřadu práce bude zaměřena převážně na uchazeče o zaměstnání znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.



Nadále přetrvává snaha o maximálně efektivní využívání přidělených finančních prostředků na podporu dlouhodobě nezaměstnaných a znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání.

Žďár nad Sázavou

Hlavním cílem využití aktivní politiky zaměstnanosti bude snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, to znamená snížení nezaměstnanost především UoZ s evidencí nad 12 měsíců, a to s využitím jak volných pracovních míst hlášených zaměstnavateli, tak za pomoci uplatnění individuálně vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dalším cílem bude snaha o podporu vzdělávání jak uchazečů, tak stávajících zaměstnanců pro širší uplatnění se na dynamickém trhu práce. Další možností pro uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných na stávajícím trhu práce bude institut Veřejné služby, který bude sloužit jako přechodné místo před nástupem na VPP nebo SUPM vyhrazené. Dále bude kladen důraz na podporu UoZ pomocí nových nástrojů APZ v rámci regionální mobility – tedy příspěvků na podporu dojíždění a stěhování se za prací.



8. Přílohy

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. Umístění mohli být i uchazeči po výkonu veřejné služby, případně uchazeči, jejichž evidence bezprostředně navazovala na ukončení výkonu trestu odnětí svobody. V naprosté většině případů se jednalo o pracovní pozice, u nichž není vyžadována speciální kvalifikace, případně praxe. U zaměstnavatelů, jimž to jejich ekonomická situace dovolila, pokračují podpoření uchazeči, kteří se osvědčili, v pracovním poměru i po uplynutí doby, po níž byl zaměstnavateli poskytován příspěvek na jejich mzdové náklady.

Veřejně prospěšné práce patří z hlediska využití KrP ÚP v Jihlavě trvale mezi velmi úspěšné nástroje APZ. V roce 2018 tak bylo umístěno celkem **818** uchazečů (v roce minulém celkem 914 uchazečů), z toho **321** (v roce 2017 celkem 303) osob pomocí financování národní APZ, a **497** (v roce 2017 celkem 611) osob pomocí NIP ESF. Z celkového počtu **818** uchazečů o zaměstnání bylo **228** OZP.

Vyplaceno bylo celkem 50 021 tis. Kč, z toho 10 477 tis. Kč z národní APZ, 39 544 tis. z OPZ.

- 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 2018 primárně určen především pro uchazeče, dlouhodobě evidované na úřadu práce, pro uchazeče nad 50 let věku, pro uchazeče do 25 let věku, absolventy VŠ bez praxe, pro osoby se zdravotním postižením, pro uchazeče po výkonu veřejné služby, bezprostředně po výkonu trestu a pro osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Bonifikace těchto příspěvků u zkrácených pracovních úvazků, motivovala zaměstnavatele k zaměstnání většího počtu uchazečů na částečný úvazek. Nejčastěji tomu tak bylo u osob se zdravotním postižením.

Jednalo se také o poměrně úspěšný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, protože uchazeči, kteří na tato místa nastoupili, zůstávali v pracovním poměru u zaměstnavatele velmi často i po uplynutí doby, po níž byl poskytován příspěvek na jejich mzdové náklady.

Na tento nástroj APZ bylo v roce 2018 umístěno celkem **240** uchazečů (v roce 2017 cca 402 osoby), z toho **94** z národní APZ (v roce 2017 celkem 123) a **146** z NIP ESF (v roce 2017 celkem 279). Z celkového počtu **240** uchazečů o zaměstnání bylo **62** OZP.

Vyplaceno bylo celkem 9 019 tis. Kč, z toho 2 490 tis. Kč z národní APZ, 6 529 tis. z OPZ.

- Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Tato společensky účelná pracovní místa nebyla v roce 2018 využívána, protože ze strany zaměstnavatelů o ně nebyl zájem.

V rámci tohoto nástroje nebyl v Kraji Vysočina umístěn žádný uchazeč o zaměstnání.

- 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 2017 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 2018 umístěno celkem **36** uchazečů (v roce 2017 celkem 80 osob), z toho **4** OZP a vyplaceno 1 215 tis. Kč.

Na všechna společensky účelná pracovní místa bylo vyplaceno celkem 10 234 tis. Kč, z toho 3 705 tis. Kč z národní APZ a 6 529 tis. Kč z OPZ.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- Zřízení pracovního místa pro OZP

Zřízení pracovního místa pro OZP sloužilo ke zvýšení šance uplatnění se osob se zdravotním postižením na trhu práce. Nabízelo možnost pro zaměstnavatele nechat prohlásit vybraná pracovní místa za pracovní místa pro OZP. Při zaměstnávání více než 50 % osob OZP na pracovních místech vznikl zaměstnavateli nárok na příspěvek na mzdy pro tyto zaměstnance.

V rámci nástroje „Zřízení pracovního místa pro OZP“ bylo v roce 2018 vymezeno 14 pracovních míst. Dále 11 pracovních míst bylo vytvořeno příspěvkem na provoz pracovního místa pro OZP.

Zřízení nových pracovních míst bylo podpořeno částkou 150 tis. Kč z národní APZ.

- Rekvalifikace a poradenství

V roce 2018 probíhaly v kraji Vysočina rekvalifikační kurzy formou tzv. zvolených rekvalifikací a zabezpečených rekvalifikací. Ke konci roku 2016, po podpisu rámcových smluv, byly v roce 2018 zahájeny právě zmíněné tzv. zabezpečené rekvalifikace a stejně tak byly zahájeny rekvalifikační kurzy v soutěžních projektech a v regionálních individuálních projektech.

Rekvalifikačních kurzů v kraji Vysočina se v roce 2018 zúčastnilo celkem **600** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **409** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **191** účastníků kurzů v rámci zabezpečené rekvalifikace.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **600** účastníků, respektive **409** účastníků v rámci zvolených rekvalifikací a **191** uchazečů v zabezpečených rekvalifikacích.

V kraji Vysočina byly také realizovány pracovní rehabilitace v rámci evidence OZP, kde bylo rekvalifikováno celkem **42** osob.

V kraji Vysočina probíhaly v roce 2018 také zvolené rekvalifikace. 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.

Na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2018 vyplaceno celkem 6 048 tis. Kč, z toho 12 tis. Kč z národní APZ a 6 036 tis. Kč z OPZ.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- 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 účinné od 12. 12. 2016

V roce 2017 KrP v Jihlavě pokračovala v poskytování pilotovaných příspěvků na regionální mobilitu. Velký úspěch sklízela příspěvek na dojížděku. V rámci uzavřené dohody o poskytnutí tohoto příspěvku KrP v Jihlavě poskytla částku většinou ve výši 1 500 Kč podpořeným uchazečům, kteří dojíždí 10 – 25 km do práce.

Druhý z příspěvků, jednorázový příspěvek na přestěhování, nebyl žadateli využíván v takové míře. Nicméně našli se takoví uchazeči, kteří se přestěhovali za prací více než 50 km vzdušnou čarou a příspěvek 50 000 Kč jim byl poskytnut.

Nejčastějším důvodem pro zamítnutí žádosti o příspěvek na regionální mobilitu bylo více adres žadatele, neboli žadatel se zdržoval na jiné adrese, než bylo jeho trvalé bydliště.

V rámci regionální mobility bylo v roce 2018 podpořeno 105 klientů úřadu práce a vyplaceno celkem 919 tis. Kč, z toho na dojížděku 719 tis. Kč a na přestěhování 200 tis. Kč.

- Realizace pracovní rehabilitace

V Kraji Vysočina bylo v roce 2018 podáno 46 žádostí o pracovní rehabilitaci, uzavřeno bylo celkem 42 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Zvýšení počtu uzavřených pracovních rehabilitací oproti roku 2017 ovlivnila realizace projektu „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“.

IPPR se týkaly těchto činností:

- poradenské činnosti
- specializované rekvalifikační kurzy
- zprostředkování zaměstnání
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání
- příprava k práci



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V rámci hlášení volných pracovních míst pro uchazeče s OZP bylo na Krajskou pobočku ÚP ČR v Jihlavě zasláno 62 vyplněných „Popisů pracovní pozice pro OZP“. Celkem bylo obsazeno 9 z nich, úspěšnost tedy byla 14,52 %.

Pro ergodiagnostické vyšetření nebyl tiskopis „Popisů pracovní pozice pro OZP“ využit.

Vyplaceno bylo celkem 50 tis. Kč.

Příloha č. 2 - Poradenství

Vyhodnocení činnosti poradenství v Kraji Vysočina v roce 2018

Vyhodnocení činnosti PORADENSTVÍ v roce 2018			
	Počet konání	Počet účastníků	Vysvětlivky
Interní poradenství			Zajišťované pracovníky agendy poradenství Úřadu práce ČR
Skupinové poradenství interní celkem	579	10 970	Skupinové poradenské aktivity organizované v celkovém rozsahu do 5 hodin.
Z toho a) Skupinové poradenství a besedy pro ZŠ	239	4 820	
Z toho b) Skupinové poradenství a besedy pro SŠ, VOŠ, VŠ	103	2 150	
Z toho c) Skupinové poradenství pro UoZ, ZZ a veřejnost	83	570	ANO Poradenská práce se skupinou UoZ /ZZ, např. tvorba životopisu, práce s Integrovaným portálem MPSV ČR, rozvíjení komunikačních dovedností, sebe prezentace apod. NE Skupinové poradenství realizované v rámci projektů (např. RIP apod.).
Skupinové informační schůzky (práva a povinnosti UoZ, nabídka služeb ÚP ČR, kontakty)	240	2 259	ANO Skupinové schůzky sloužící k informování UoZ, ZZ o jejich právech a povinnostech, o nabídce služeb Úřadu práce ČR, o rekvalifikacích a dalších nástrojích APZ, o možnostech IAP, o aktuální nabídce trhu práce apod. NE Skupinové poradenství realizované v rámci projektů (např. RIP apod.).
Skupinové poradenství v rámci projektů RIP	0	0	Poradenská práce se skupinou UoZ /ZZ, např. tvorba životopisu, práce s Integrovaným portálem MPSV, rozvíjení komunikačních dovedností, sebe prezentace apod.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Individuální poradenství interní	nevyplňovat	13 114	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.
Individuální poradenství v rámci projektů RIP	nevyplňovat	0	Viz předchozí řádek.
Distanční poradenství interní	nevyplňovat	3 215	ANO Kariérové poradenství poskytované distanční formou (telefonický rozhovor, e-mailová komunikace apod.). NE Poskytování základních informací, sjednání schůzek, administrativní úkony apod.
Poradenské programy interní	16	123	Poradenské aktivity organizované v celkovém rozsahu nad 5 hodin.
Bilanční diagnostika	0	0	
Externí poradenství			Nakupované poradenské aktivity.
Skupinové poradenství externí	0	0	
Individuální poradenství externí	nevyplňovat	0	
Poradenské programy externí	0	0	
Bilanční diagnostika	0	0	
Akce Úřadu práce ČR			
Prezentace IPS na veletrzích, výstavách, burzy práce apod.	9	nevyplňovat	
Další aktivity (setkání s výchovnými poradci, setkání s rodiči žáků v rámci třídních schůzek apod.)	23	nevyplňovat	



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Vyhodnocení programu Job club v roce 2018								
Job club INTERNÍ								
Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy
		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	3	1	4	14
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM	18	22	19	12	9	48	128
3	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	15	18	14	10	9	41	107
4	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu	6	1	7	1	1	6	22
Job club EXTERNÍ								
Č. ř.	Ukazatel	Typ poradenského programu Job club						Programy
		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							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
		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	3	1	4	14
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM	18	22	19	12	9	48	128
3	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	15	18	14	10	9	41	107
4	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP do 6 měsíců po ukončení programu	6	1	7	1	1	6	22

Příloha č. 3 - Výsledky APZ

Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ v Kraji Vysočina v roce 2018:



Tabulka 8 – Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2018

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky
VPP	336	321	101	20 255 014
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	7 427 270
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	94	94	22	
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	36	36	4	1 215 000
zřízení pracovního místa pro OZP zaměstnavatelem	15	14	14	397 392
zřízení pracovního místa pro OZP - SVČ	0	0	0	0
příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP-SVČ	11	11	11	125 756
příspěvek na zapracování	0	0	0	147 390
překlenovací příspěvek	0	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	0	0	0	0
zvolené rekvalifikace	0	0	0	0
poradenské činnosti	1 288	0	0	12 051
pracovní rehabilitace	42	42	42	50 686
regionální mobilita – příspěvek na dojížděku	101	101	36	1 348 065
regionální mobilita – příspěvek na přestěhování	4	4	0	
celkem národní APZ	1 927	623	230	30 978 624
VPP NIP	467	497	127	58 556 315
SÚPM NIP vyhrazená	147	146	40	11 859 087
rekvalifikace NIP (bez zvolených)	191	191	16	1 391 547
zvolené rekvalifikace NIP	409	409	7	4 643 927
poradenské činnosti NIP	0	0	0	0
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0
RIP OPZ (bez Záruk pro mladé)	140	140	41	15 855 288
Záruky pro mladé na Vysočině	69	69	0	6 654 561
Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže				nerelevantní
Soutěžní projekty ESF				nerelevantní
POVEZ II.	1 735	1 735	0	29 227 146
Vytvořená pracovní místa (VPM) - Outplacement	8	8	0	750 000
celkem ESF - OPZ	3 166	3 195	231	29 977 146
celkem nár. APZ + ESF	5 093	3 818	461	60 955 770



Příloha č. 4 - Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2018

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

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2018	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	854	786	744	712	59	193	634
z toho ženy	560	512	481	458	40	157	381
NIP	600	561	560	540	23	110	475
RIP	158	157	119	111	15	30	128
Soutěžní	80	57	52	49	20	52	18
Uchazeči o	710	644	605	573	55	175	508
Zájemci o zam.	142	141	138	138	1	15	127
Osoby se ZP	854	786	744	712	59	193	634

Tabulka 10 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpečovaných	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2018	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	354	328	308	288	22	83	260
z toho ženy	221	199	182	168	19	61	149
NIP	191	191	191	183	0	24	167
RIP	71	71	56	48	1	9	62
Soutěžní	80	57	52	49	20	52	18
Uchazeči o	331	306	286	266	22	80	240
Zájemci o zam.	21	21	21	21	0	1	20
Osoby se ZP	16	14	11	10	1	3	12

Tabulka 11 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2018	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	500	458	436	424	37	110	374
z toho ženy	339	313	299	290	21	96	232
NIP	409	370	369	357	23	86	308



RIP + SP	87	86	63	63	14	21	66
Uchazeči o	379	338	319	307	36	95	268
Zájemci o zam.	121	120	117	117	1	14	107
Osoby se ZP	7	7	7	7	0	2	5

Tabulka 12 – Zaměstnanecké rekvalifikace

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
Celkem	0	0

*Příloha č. 5 - Charakteristika nejvíce problémových regionů Kraje
Vysočina k 31.12.2018*

Nové Město na Moravě:

Tato zemědělsko-průmyslová oblast se v současné době z hlediska zaměstnanosti jeví jako nejvíce problémový mikroregion okresu Žďár nad Sázavou, tedy i Kraje Vysočina. Špatná situace v oblasti zaměstnanosti je zde sice 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. Samotný 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. Můžeme proto konstatovat, že region Novoměstska je z velké části závislý na cestovním ruchu a rekreaci, má tedy sezónní využití.

Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu je Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace, která v současné době zaměstnává zhruba 900 pracovníků. Dalším významným zaměstnavatelem jsou firmy Medin, a.s., ve které pracuje asi 400 pracovníků a Gama Group, a.s., Jimramov, které vyrábí lékařské přístroje a zaměstnávají celkem asi 260 pracovníků.

Podíl nezaměstnaných osob v tomto regionu byl k 31.12.2018 cca 5,0 %. Na Novoměstsku připadalo k 31.12.2018 na 1 VPM necelých 5 uchazečů.

Jaroměřice nad Rokytnou:

Mikroregion Jaroměřice nad Rokytnou je situován jihozápadně od okresního města Třebíče, z jihozápadu navazuje na mikroregion Moravské Budějovice.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Přirozeným jádrem mikroregionu je město Jaroměřice nad Rokytnou s 4,1 tis. obyvateli, mikroregion patří mezi ty s větší mírou nezaměstnanosti.

Jedná se o zemědělskou oblast s poměrně příznivými výrobními podmínkami. Z místně významných zaměstnavatelů lze zmínit: Dřevozpracující výrobní družstvo, Jaroměřice n. R., výroba nábytku, interiérů, cca 130 zaměstnanců, Jaroměřická mlékárna, a.s., Jaroměřice n. R., asi 120 zaměstnanců a další menší firmy.

Nadprůměrná nezaměstnanost v tomto mikroregionu (k 31.12.2018 byl PNO v tomto regionu 5,1 %) je způsobena nevyhovující dopravní obslužností a nedostatečnou tvorbou volných pracovních míst v mikroregionu (stagnující síť zaměstnavatelů, nově vznikají pouze menší subjekty).

Na Jaroměřicku připadalo k 31.12.2018 na 1 VPM více než 6 uchazečů.

Telč:

Mikroregion Telč je umístěn jihozápadně od okresního města Jihlavy. Jedná se o region převážně zemědělského charakteru, kde hlavním důvodem nezaměstnanosti v této nejméně průmyslové oblasti jihlavského regionu je nedostatek zaměstnavatelů. Aktivity místních podnikatelů jsou zaměřené zejména na letní cestovní ruch, který je ale v zimním období utlumen, což vede k pravidelnému každoročnímu nárůstu nezaměstnanosti. Výrazný podíl na zvýšené nezaměstnanosti v zimním období v tomto regionu má také firma KAVEX - GRANIT HOLDING, a. s. (v současné době je v insolvenční řízení), která vzhledem k charakteru práce propouští již několik let na zimní měsíce všechny své zaměstnance. A v neposlední řadě hraje roli špatná dopravní obslužnost, protože v regionu je nedostatek dopravních spojů do míst s vyšší nabídkou pracovních míst.

Největším zaměstnavatelem tohoto mikroregionu je firma KRAHULÍK-MASOZÁVOD Krahulčí, a.s., s 400 zaměstnanci.

K 31.12.2018 byl v tomto mikroregionu podíl nezaměstnaných osob 4,7 % a k nabízení cca 91 volných pracovních pozic, což znamená, že na 1 VPM připadalo cca 4,5 uchazečů o zaměstnání.

Hrotovice:

Tento mikroregion, ležící na jihovýchodě třebského okresu měl podíl nezaměstnaných osob ke konci roku 2018 ve výši 4,2 %.

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 1 374 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 disponují v současné době celkem s cca 300 zaměstnanci. Další firmy: ZD Hrotovice,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

kteří dnes v rámci rostlinné a živočišné výroby zaměstnává necelých 90 osob, Disting, s.r.o., zabývající se šitím oděvů, se zhruba 100 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.