Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020

Zprávu předkládá:
Mgr. Veronika Střechová
vedoucí oddělení zaměstnanosti Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě

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*……...*11*
2 Nezaměstnanost 15
2.1 *Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2019.* *15*
2.2 *Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji.* *18*
2.3 *Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.* *19*
3 Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce..... *20*
3.1 *Absolventi škol a mladiství*..... 20
3.2 *Osoby se zdravotním postižením* *22*
Situace dalších problémových skupin na TP *25*
3.3 *Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči*..... *25*
3.4 *Uchazeči o zaměstnání nad 50 let*..... *27*
3.5 *Osoby pečující o děti do 15 let* *27*
3.6 *Situace problémových skupin na trhu práce v Kraji Vysočina – resumé*..... *28*
4 Cizinci na trhu práce v Kraji Vysočina..... 29
5 Prognóza vývoje trhu práce na rok 2019 30
6 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2019 32
6.1 *Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2019.* *32*
6.2 *Rekvalifikace*..... *34*
Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů 35
6.3 *Projekty ESF*..... *38*
6.4 *Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2019* *46*
7 Cíle APZ pro rok 2020..... *48*
8 Přílohy 52
Příloha č. 1 - Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ *52*
Příloha č. 2 - Poradenství..... *56*
Příloha č. 3 - Výsledky APZ *59*
Příloha č. 4 - Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2019..... *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 neumisťuje na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, trvale patří mezi dynamicky se rozvíjející regiony.

Tradičními průmyslovými odvětvími na Vysočině byly v minulosti kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující průmysl, potravinářství a sklářství, dnes ale převládá průmysl strojírenský s orientací na automobilový průmysl. 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 donedávna na Žďársku uranové rudy (v současné době zde ale dochází k postupnému utlumování těžby, přičemž se ale intenzivně hledají další možnosti jak využití stávajících dolů, staveb a zařízení, tak využití 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., 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 mnoho dalších, 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 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 průběh roku 2019.

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 2017 v roce 2018 v roce 2019	 4 000 – 4 999 4 000 – 4 999 3 000 – 3 999
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:	**ŽĎAS, a.s.**
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Hutnictví, těžké strojírenství
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 2 000 – 2 499 1 500 – 1 999 1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	ČLR
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Úbytek zaměstnanců byl způsoben vnitřní reorganizací firmy a migrací pracovní síly v tomto odvětví.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Automotive Lighting s.r.o.**
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrických osvětlovacích zařízení pro automobilový průmysl
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 2 000 – 2 499 1 500 – 1 999 1 500 – 1 999
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. Ve velké míře využívá pracovní agentury.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace**
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Jihlava. V roce 2019 navýšil stavy zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**ČEZ, a.s. JE Dukovany**
sídlo:	Praha
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrické energie
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 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 2017 v roce 2018 v roce 2019	 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	Dlouhodobým problémem je obsazování pozic lékařů - nemocnici chybí 11 lékařů.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Nemocnice Třebíč, p. o.**
sídlo:	Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 500 – 999 500 – 999 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 lékárenské. 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 v roce 2017 v roce 2018	 500 – 999 500 – 999 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Žďár nad Sázavou, v současné době probíhá rekonstrukce zdravotnických pavilonů za účelem rozšíření a zkvalitnění zdravotnických služeb

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**FRAENKISCHE CZ s.r.o.**
sídlo:	Okříšky
předmět činnosti (podrobněji):	Vývoj, výroba a prodej plastových trubek, inspekčních šachet a systémových komponentů z umělých hmot a kovů jak pro průmyslové aplikace, tak pro automobilový průmysl.

počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jedná se o stabilní firmu, 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 2017 v roce 2018 v roce 2019	 500 – 999 1 000 – 1 499 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Situace ve firmě je stabilizovaná. Mírný pohyb počtů 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 2017 v roce 2018 v roce 2019	 500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	USA
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Žďár nad Sázavou, společnost zaměstnává cca 180 dalších agenturních pracovníků

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**ACO Industries k. s.**
sídlo:	Přibyslav
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba prvků pro stavebnictví
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Havlíčkův Brod.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Valeo Compressor Europe, spol. s r.o.**
sídlo:	Humpolec
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba kompresorů do automobilů
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Francie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější zaměstnavatel regionu Humpolec. Společnost se zabývá výrobou kompresorů do automotive průmyslu. Centrálu mají ve Francii, kde sídlí celé vedení společnosti.

Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb:

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o.**
sídlo:	Světlá nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba a zpracování skla
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---

komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k poklesu o 154 zaměstnanců z důvodu neprodlužení pracovních poměrů na dobu určitou a menší poptávky po dárkovém a dekorativním zboží.

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 2017 v roce 2018 v roce 2019	 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 250 – 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, jeden majitel obou firem Agrostroj, který postupně převádí zaměstnance z jedné firmy do druhé – u této úbytek 639 osob.

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 2017 v roce 2018 v roce 2019	 500 – 999 1 000 – 1 499 1 500 – 1 999
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 2019 o 735 osob.

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 2017 v roce 2018 v roce 2019	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu zaměstnanců o 58 z důvodu nahrazování agenturních zaměstnanců kmenovými, zvýšení výroby.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**HARTMANN - RICO a.s.**
sídlo:	Veverská Bítýška
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba zdravotnických prostředků
počet zaměstnanců v okrese: v roce 2017 v roce 2018 v roce 2019	 200 – 249 250 – 499 100 – 199
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k poklesu o 93 zaměstnanců z důvodu ukončení jedné z výrobních linek. Očekává se stabilní situace.

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 2017 v roce 2018 v roce 2019	 vznik 50 – 99 10 – 19
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Sesterská společnost PSJ a. s. specializující se na realizace železobetonových monolitických konstrukcí. O této firmě nemáme žádné další zprávy.

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

Také v roce 2019 si v Kraji Vysočina nárůst počtů nabízených volných pracovních míst, nastartovaný v roce 2013 a pokračující v dalších letech a s přihlédnutím k sezónním výkyvům, vzestupnou tendenci udržel. V jednotlivých okresech Kraje Vysočina bylo v roce 2019 každý měsíc nabízeno v průměru celkem 10 822 volných pracovních míst (v roce 2018 celkem 9 680 VPM, v roce 2017 celkem 6 729 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 roku 2018 tak nárůst jejich nabídky stoupl o cca 12 %. To znamená, že nejenže průměrná měsíční nabídka volných pracovních míst v roce 2019 přesáhla více než dvojnásobně dosud nejvyšší úroveň roku 2007, ale o 1 143 VPM překračovala průměrnou měsíční nabídku v předchozím roce 2018. 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), 2017 (na 1 VPM cca 1,7 uchazečů o zaměstnání) a 2018 (na 1 VPM cca 1,1 uchazečů o zaměstnání), připadalo na konci roku 2019 na jednoho uchazeče 0,9 VPM. Nejvyšší měsíční nabídka volných pracovních pozic gradovala v roce 2019 v červnu, kdy jednotlivá kontaktní pracoviště v našem kraji nabízela celkem 11 287 volných pracovních pozic. Obecně se dá říci, že tento dlouhodobý masívní nárůst volných pracovních pozic byl stejně jako v předchozích letech způsoben trvalou poptávkou po pracovní síle napříč obory, umocněnou požadavky na pracovní pozice (z větší části ze strany pracovních agentur), obsaditelné cizinci. Jednalo se převážně o tyto profese: manipulační a pomocný dělník ve výrobě, montážní dělník, dělník v logistice, ruční balič, dělník v oblasti výstavby budov, ostatní uklízeč, dělník do výroby, šička-švadlena, kuchař se specializací a svářeč, vesměs tedy profese, vyžadující převážně základní vzdělání.

V jednotlivých okresech Kraje Vysočina převažoval zájem o tyto profese:

Havlíčkův Brod:
Nabídka volných pracovních míst v okrese Havlíčkův Brod v roce 2019 kolísala od 1 534 (nejvyšší nabídka – červen) až po 1 167 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – prosinec). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 1 368 volných pracovních míst (o 203 VPM méně než v roce 2018).

- největší zájem o profese: strojírenští, montážní a manipulační dělníci, řidiči, stavební dělníci
- nejmenší zájem o profese: administrativní pracovníci, manažerské pozice
- nejhorší nabídka VPM byla pro uchazeče nad 50 let věku a pro uchazeče, pečující

o děti mladší 15 let věku

Jihlava:
Nabídka volných pracovních míst v okrese Jihlava v roce 2019 kolísala od 3 115 (nejvyšší nabídka – březen) až po 2 663 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – říjen). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 2 870 volných pracovních míst (o 512 VPM více než v roce 2018).

- největší zájem o profese: strojní a technické profese, řidiči nákladní i osobní dopravy, manipulační a montážní dělníci, kvalifikovaní i nekvalifikovaní dělníci ve stavebnictví, pracovníci ve stravovacích službách: kuchaři, číšníci a servírky
- nejmenší zájem o profese: administrativní pracovníci 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 (zkrácené pracovní úvazky)

Pelhřimov:
Nabídka volných pracovních míst v okrese Pelhřimov v roce 2019 kolísala od 3 426 (nejvyšší nabídka – srpen) až po 2 588 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – leden). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 3 165 volných pracovních míst (o 667 VPM více než v roce 2018).

- největší zájem o profese: pomocný pracovník ve výrobě, montážní dělník výrobků, obsluha strojů, kovodělníci a strojírenští dělníci, strojní a technické profese, řidiči nákladní i osobní dopravy, manipulační a montážní dělníci, pomocní i nekvalifikovaní pracovníci
- nejmenší zájem o profese: pracovníci v administrativě
- nejhorší nabídka VPM byla pro uchazeče nad 50 let věku

Třebíč:
Nabídka volných pracovních míst v okrese Třebíč v roce 2019 kolísala od 1 881 (nejvyšší nabídka – červen) až po 1 661 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – říjen). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 1 764 volných pracovních míst (o 144 VPM více než v roce 2018).

- největší zájem o profese: zedníci, pomocní stavební dělníci, zedníci, šičky/švadleny, montážní a manipulační dělníci, řidiči, úklidoví pracovníci, kuchaři, číšníci/servírky
- nejmenší zájem o profese: všeobecní administrativní pracovníci bez znalosti jazyků, nekvalifikovaní pomocní pracovníci
- nejhorší nabídka byla obecně pro uchazeče nad 50 let, a konkrétně pro uchazeče v předdůchodovém věku.

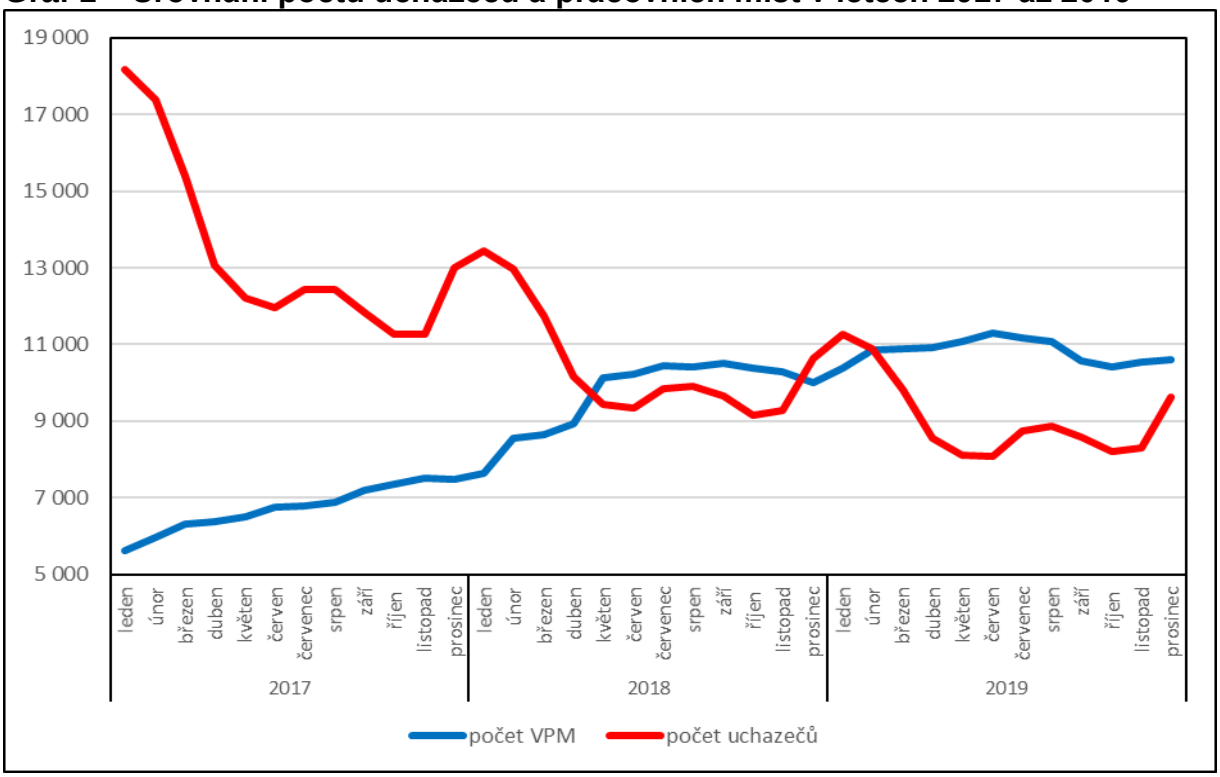
Žďár nad Sázavou:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Žďár nad Sázavou v roce 2019 kolísala od 1 878 (nejvyšší nabídka – únor) až po 1 454 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – prosinec). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 1 656 volných pracovních míst (o 22 VPM více než v roce 2018).

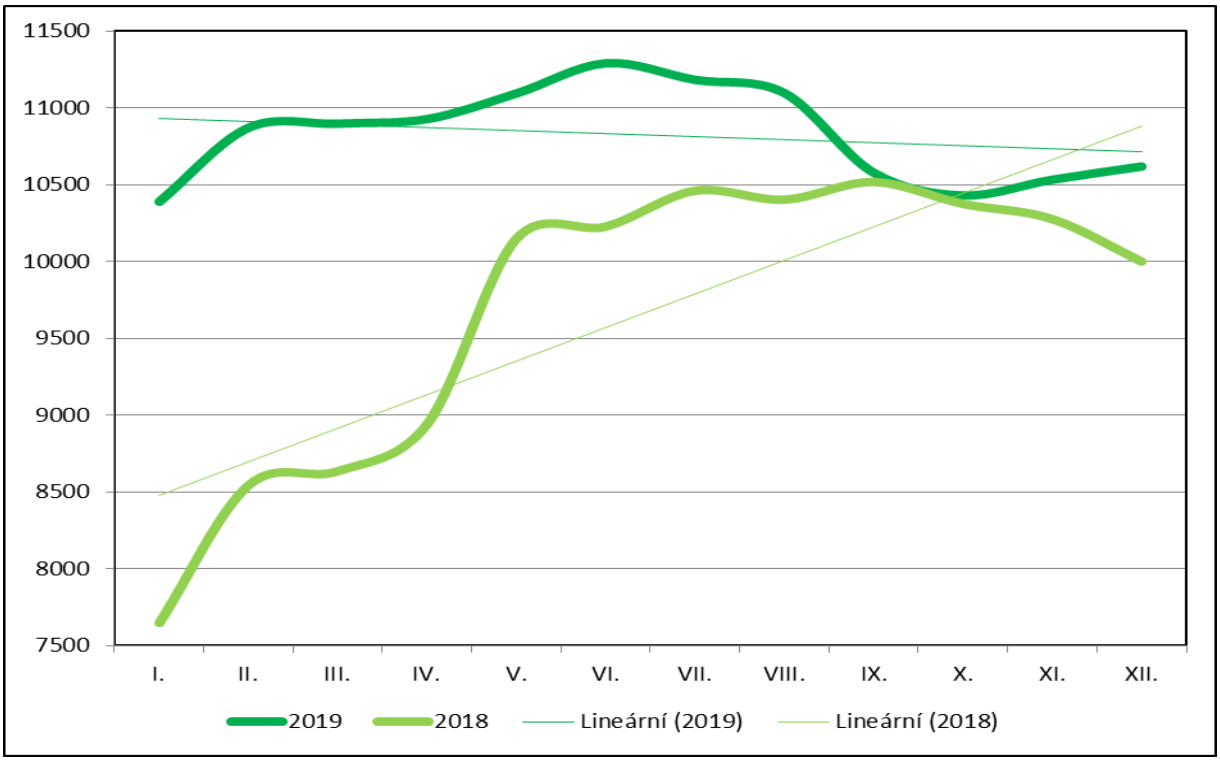
- největší zájem je o: administrativní pracovníci, strojírenští kovodělníci, strojírenští technici, řidiči, skladníci, prodavači/ky, pracovníci ostrahy, strážní, obchodní zástupci, číšníci/servírky, kuchaři, uklízečky a účetní
- nejmenší zájem je o: technici v zemědělství
- nejhorší nabídka byla trvale 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 2019, v nabídkách jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce v našem kraji bylo v roce 2019 proti loňskému roku k dispozici o 11,8 % 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 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 2017 až 2019



Graf 2 – Trend pohybu volných pracovních míst v roce 2019 a srovnání s rokem 2018



2. Nezaměstnanost

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2019.

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2019

Pokles nezaměstnanosti, nastartovaný v první polovině roku 2014 a pokračující i v letech následujících, se projevil i v celém průběhu roku 2019. Průměrný měsíční pokles nezaměstnanosti proti roku 2018 byl - 14,6 % (o 5,8 % nižší než v předchozím roce), což v absolutních číslech znamená, že v evidencích kontaktních pracovišť krajské pobočky úřadu práce bylo v roce 2019 vedeno průměrně měsíčně o 1 550 uchazečů o zaměstnání méně než v roce 2018. Přitom nejnižší počet uchazečů pod průměrem 9 087 se pohyboval kolem -11 % (červen 2019) a naopak nejvyšší počet evidovaných uchazečů nad průměrem 9 087 dosahoval téměř 24 % (leden 2019). Průměrná roční výše podílu nezaměstnaných osob dosáhla v roce 2019 hodnotu 2,5 % a byla o 0,5 % nižší než v roce 2018.

Hlavní příčinou tohoto vývoje nezaměstnanosti v roce 2019 bylo pokračování ekonomické prosperity a jejích průběžných jevů na trhu práce, nastartované na jaře roku 2014, a pokračující i v dalších letech včetně roku 2019. Firmy již od jarních měsíců reagovaly na pozitivní vývoj ekonomiky našeho státu aktivním oživováním své činnosti s ohledem na zvyšující se objemy zakázek v odpovídajících oborech činností, to znamená rozšiřováním výroby a tím i průběžným navyšováním počtů pracovníků.

Důsledkem pak byla pozitivní reakce jak velkých firem, tak malého a středního podnikatelského prostředí na zaměstnanost; výsledkem byl další 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 2018 průměrný nárůst o cca 12 %),

- z roku 2018 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 2019 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 zřetelný 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 2019 tak překonala historicky nejvyšší nabídky volných pracovních pozic z roků 2007 a 2008. To je další důsledek toho, 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 2019 se projevil výrazně 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. 2019:

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob [%]
	Celkem	z toho ženy			
Havlíčkův Brod	1 609	856	1 167	1,4	2,4
Jihlava	2 187	1 028	2 858	0,8	2,8
Pelhřimov	746	356	3 412	0,2	1,5
Třebíč	2 683	1 332	1 724	1,6	3,4
Žďár nad Sázavou	2 417	1 072	1 454	1,7	2,8
Kraj Vysočina	9 642	4 644	10 615	0,9	2,7
Česká republika	215 532	108 718	340 957	0,6	2,9

Tab. 2 - Průměrný PNO v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 2019:

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

Průměrný podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina kolísal v průběhu roku 2019 od nejvyšších 3,2 % v lednu až po minimální 2,2 % v květnu a červnu téhož roku. V průměru byl PNO v Kraji Vysočina o cca 0,5 % nižší než v roce 2018. Z okresů byl nejvyšší průměrný PNO v okrese Třebíč, kde se proti roku 2018 snížil z 3,7 % o cca 0,5 % na 3,2 %, a naopak nejnižší byl v okrese Pelhřimov, kde se proti roku 2018 snížil z 1,7 % o zhruba 0,3 % na 1,4 % (tedy jeden z nejnižších i v rámci celé ČR). Nejvyšší rozdíl poklesu podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku byl 1,4 % v okrese Třebíč. Naopak nejnižší rozdíl poklesu PNO byl 0,5 % v okrese Pelhřimov.

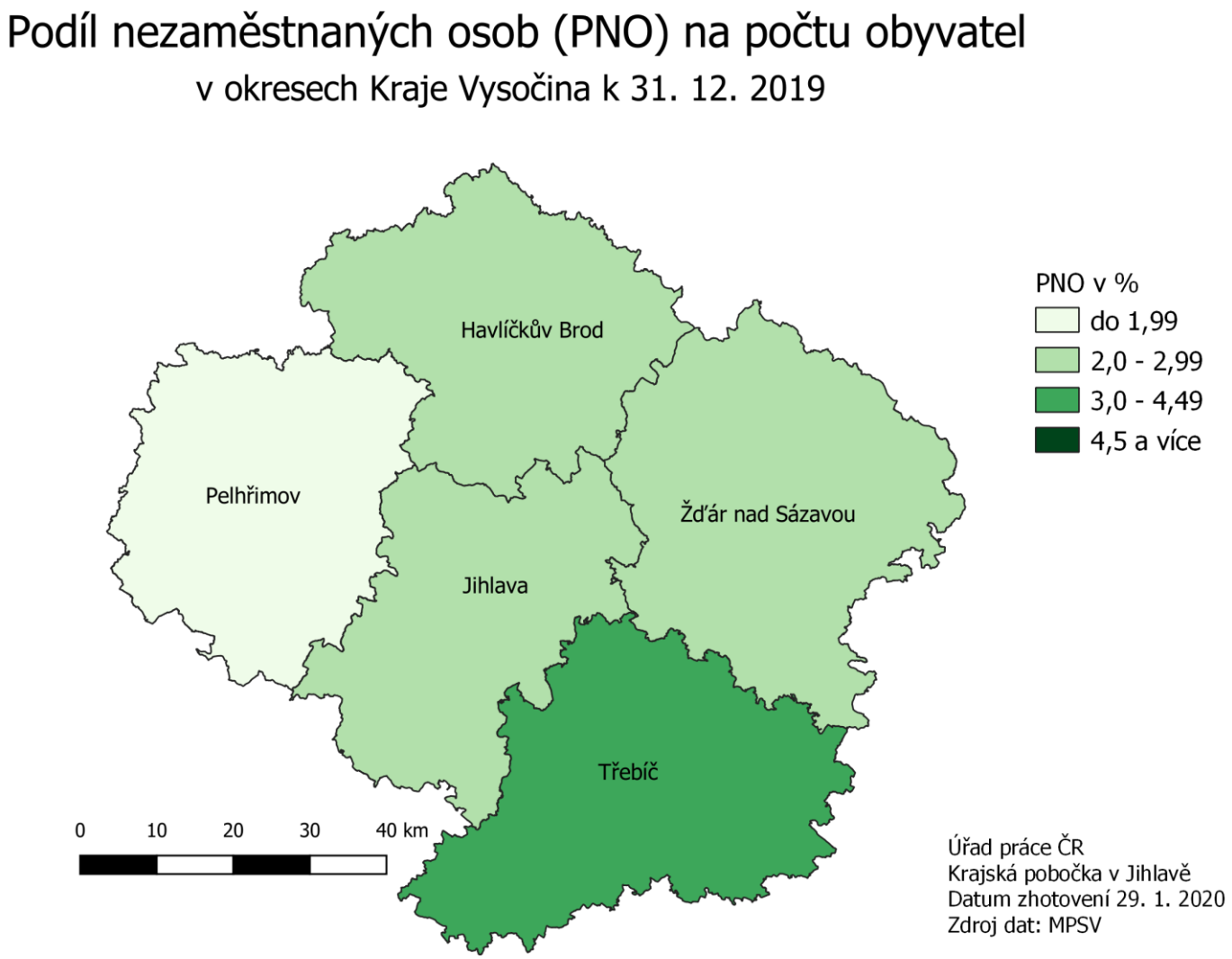
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji.

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 2019 byla situace ale téměř opačná. Firmy převážně strojírenského charakteru (výroba a montáže komponent do automobilů, strojní výroba, ale i autodoprava) v důsledku trvalého ekonomicko-hospodářského rozvoje 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 stále ubývalo a nezaměstnanost tak v průběhu celého roku 2019 (i v rámci sezónních prací) téměř každý měsíc klesala nebo stagnovala.

2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.

Mapa průměrného PNO v jednotlivých okresech v roce 2019 v Kraji Vysočina



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

3.1 Absolventi škol a mladiství

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

Absolventi škol jako takoví mají problémy s uplatněním se na trhu práce zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace postupně změní. Jejich nezaměstnanost je poté rozložena podle obvyklého schématu – nejnižší nezaměstnanost vykazují vysokoškoláci a dále lidé s maturitním vysvědčením, vyšší úroveň nezaměstnanosti je zřetelně patrná u vyučenců a nejvyšší u osob, které mají buď základní, nebo žádné vzdělání. Tato poslední kategorie osob mívá navíc problémy s uplatněním se na trhu práce po celé své ekonomicky aktivní období.

Ovšem zhruba od roku 2015 se situace vlivem hospodářského růstu, který sekundárně zapříčinil prudký pokles nezaměstnanosti a s tím spojený nedostatek pracovní síly na trhu práce, v této oblasti a u této kategorie uchazečů výrazně změnila a noví absolventi škol se stali na trhu práce žádanou komoditou, která sice nemá dostatek praxe a pracovních zkušeností, ale na druhé straně se dnes na trhu práce stává pracovníky, které si zaměstnavatelé mohou modifikovat k obrazu svému.

Počet absolventů na konci roku 2019 je historicky nejnižším počtem uchazečů předchozích let. Zásluhu 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.

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 umisťováním na trhu práce mají i dnes profese uměleckého a 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.

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

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

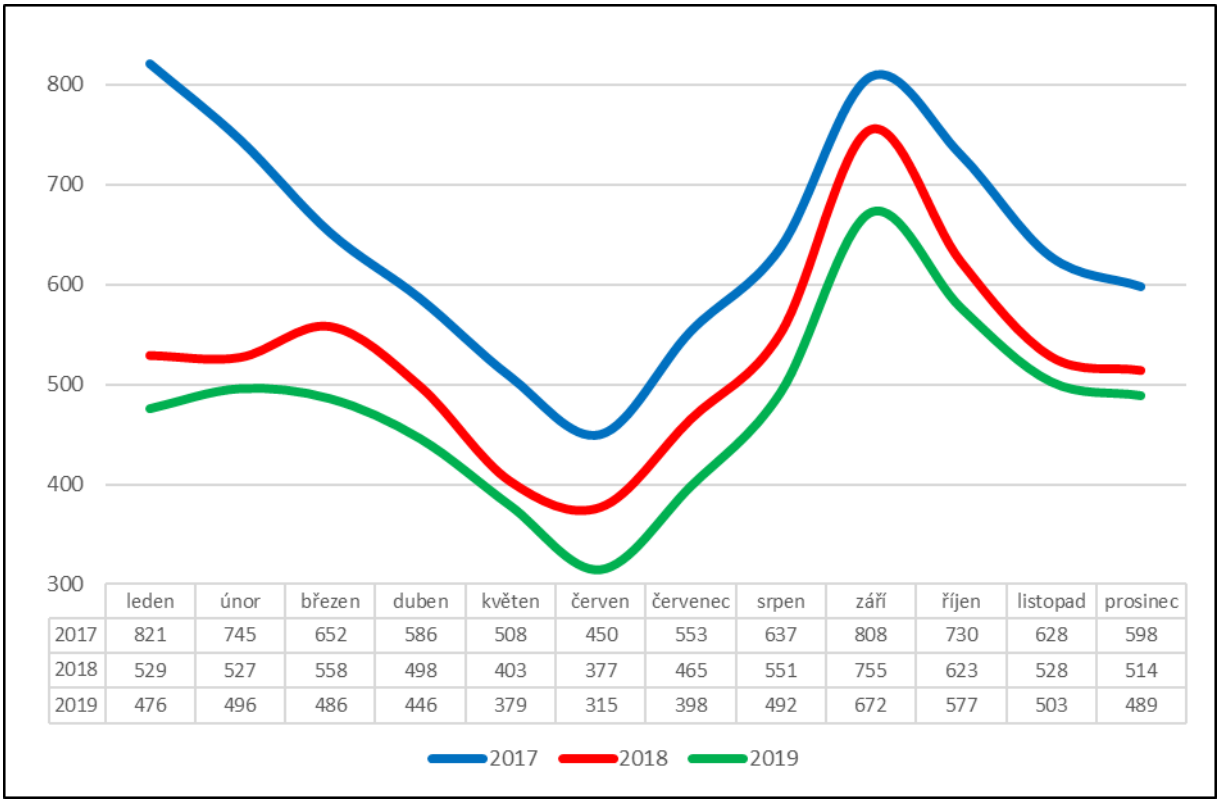
Vzhledem k výše uvedeným zvláštnostem je u této kategorie uchazečů důležitý specifický přístup s tím, že pracovníci úřadu práce se snaží o to, aby se mladiství vrátili do školy, to znamená, aby přišli na to, co by tyto uchazeče bavilo a v čem by mohli být úspěšní.

Vlastní poradenství probíhá jak individuálně, tak i skupinově. V rámci individuálního kariérového poradenství jim jsou nabízeny možnosti dalšího vzdělávání včetně například distančního studia.

Pro skupinové poradenství jsou mladiství zařazováni např. do poradenských programů:

Job cluby – všechna témata v jednom programu nebo Malé poradenské programy zaměřené na jednotlivá témata, např. Sebepoznávání a sebeprezentace, Komunikace a výběrové řízení, Životopis, Motivační dopis, Orientace na trhu práce, Pracovně právní poradenství, Finanční gramotnost a další. Dále mají možnost využití poradenství k rekvalifikacím a k zahájení podnikání.

Graf 3 - Srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v letech 2017 až 2019



	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2017	821	745	652	586	508	450	553	637	808	730	628	598
2018	529	527	558	498	403	377	465	551	755	623	528	514
2019	476	496	486	446	379	315	398	492	672	577	503	489

3.2 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 zaměstnavatelnosti 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 poměrně 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

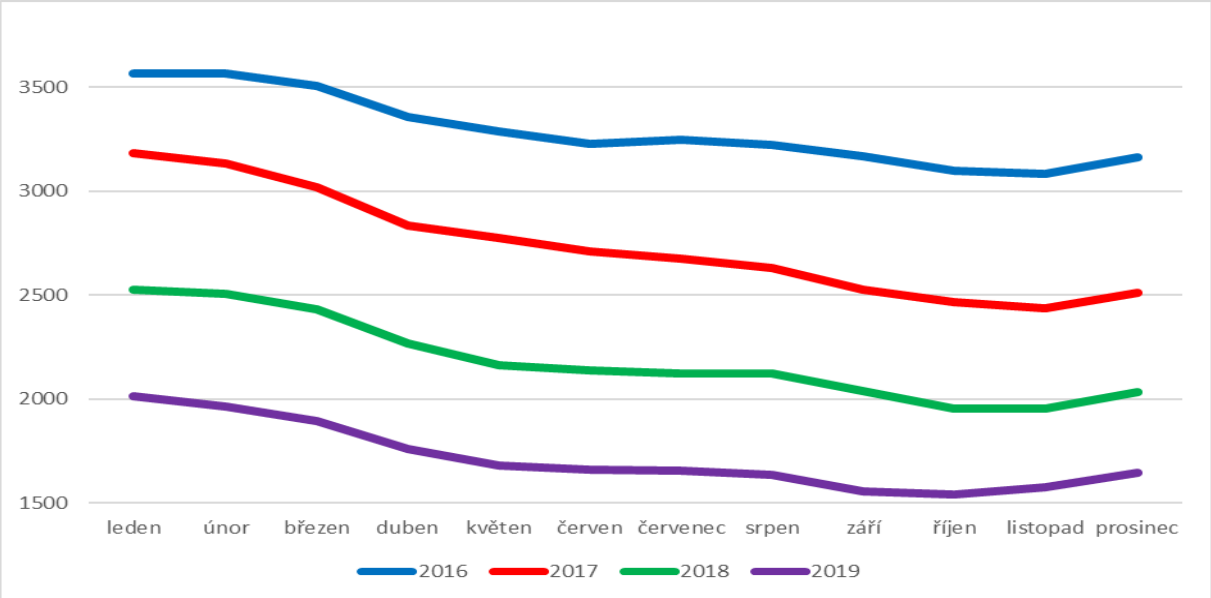
hledáním nových zaměstnanců a s obsazováním volných míst, zdravotně postižené přijímají spíše výjimečně. Přitom stát zaměstnatelnost této kategorie uchazečů značně zvýhodňuje, ať již výší příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo výhodnějším započítáváním při plnění povinného podílu zdravotně postižených, či poskytování náhradního plnění.

Ve srovnání s rokem 2018 došlo v roce 2019 u této vysoce rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání k dalšímu poklesu, „viditelnému“ stejně jako v předchozím roce hlavně v absolutních počtech. Proti roku 2018, kdy byl průměrný počet uchazečů této kategorie 2 189 osob měsíčně, se jejich průměrný počet v roce 2019 snížil o 475 osob na 1 714 uchazečů se ZP měsíčně (tedy o cca 21,7 %), to znamená na 18,9 % z celkového průměrného počtu uchazečů, evidovaných celkem na kontaktních pracovištích Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě (proti roku 2018 stejně jako v předchozím roce pokles! o 0,2 % - důvodem je vůči OZP neadekvátně vysoký pokles celkového počtu uchazečů v roce 2019 proti relativně nízkému snížení počtů uchazečů se ZP).

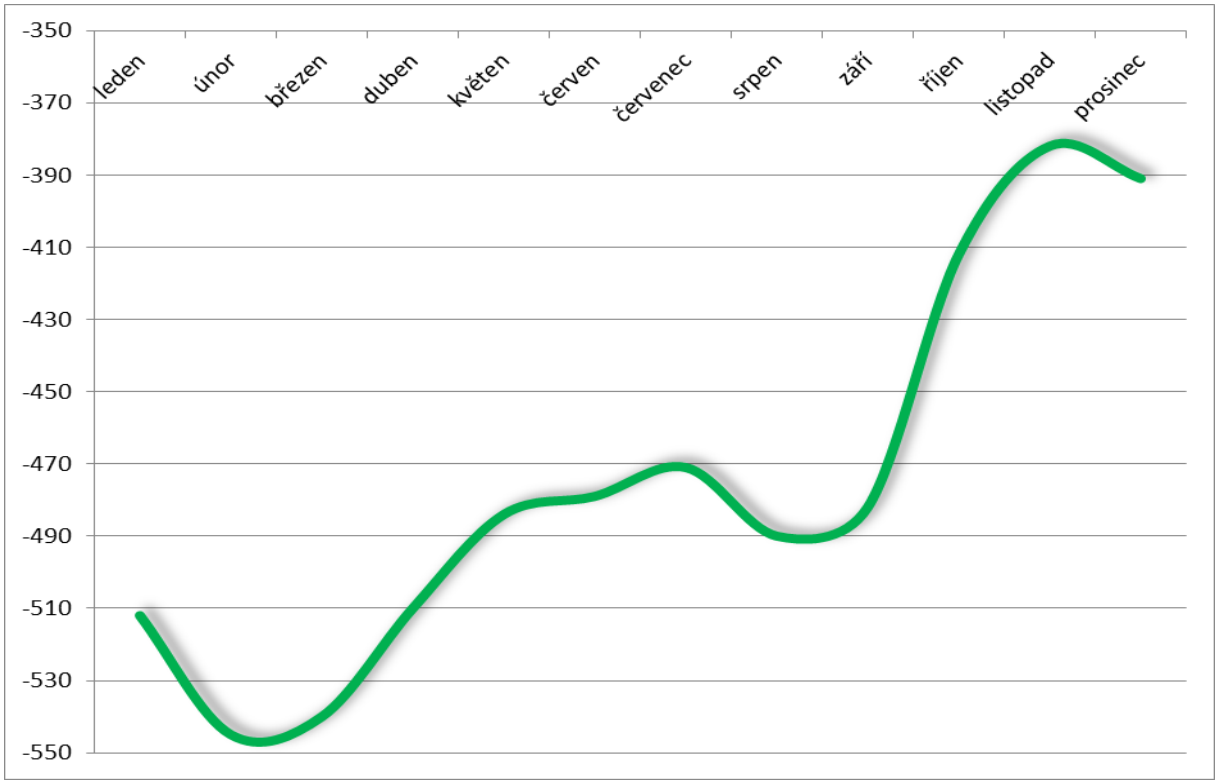
Důvodem pokračujícího úbytku počtů uchazečů o zaměstnání této kategorie je obecné zlepšení ekonomicko-hospodářské situace v České republice a tím i nárůst nabídky vhodných a odpovídajících volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů v roce 2019.

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

Graf 4 - Průběh nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2019 a srovnání vývoje jejich nezaměstnanosti s roky 2016, 2017 a 2018



Graf 5 - Tempo poklesu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2019 ve srovnání s rokem 2018



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“ – 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
- v neposlední řadě pracovníci Krajské pobočky úřadu práce v Jihlavě spolupracují s organizacemi, které poskytují zdravotně postiženým osobám služby sociální rehabilitace (FOKUS Vysočina, Integrační centrum Sasov, VOR, TaxiS, Oblastní Charita, aj.) a s Odborem sociálních věcí Krajského úřadu Kraje Vysočina.

V roce 2019 byly také realizovány celkem 3 poradenské programy pro OZP. Poradenský program pro OZP organizačně zajišťují a lektorují poradci pro osoby se zdravotním postižením v rámci národního individuálního projektu Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce („projekt OZP“). Mimo tuto aktivitu je osobám se zdravotním postižením poskytováno také individuální a skupinové poradenství. V roce 2019 pracovníci projektu OZP uskutečnili celkem 1 787 individuálních poradenství. Realizováno bylo 26 skupinových akcí pro osoby se zdravotním postižením s celkovým počtem účastníků 382.

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. Nejlépe se v Kraji Vysočina osoby se zdravotním postižením umisťují na pozice úklidového, montážního či administrativního pracovníka a na administrativní činnosti.

Mezi nejhůře umístitelné osoby se ZP v Kraji Vysočina patří osoby dlouhodobě evidované jako uchazeči o zaměstnání a osoby pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi.

V roce 2019 Úřad práce navázal úzkou spolupráci s nově vzniklým zaměstnavatelem uznaným na chráněném trhu práce, Lilacosta s.r.o., kam se podařilo umístit desítky uchazečů o zaměstnání se statusem OZP.

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

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

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 a další).

K 31. 12. 2019 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě celkem 3 451 (z toho 1 874 žen) dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (v roce 2018 se jednalo o celkem 4 242 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, z toho 2 308 žen), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 35,8 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2018 cca 39,9 % uchazečů). V absolutních počtech uchazečů o zaměstnání došlo v roce 2019 proti roku 2018 k poklesu počtů dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání celkem o 791 osob (z toho 434 žen), což vzhledem k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání znamená pokles podílu této kategorie o 4,1 % (v roce 2018 cca 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, tedy i v roce 2019 došlo k poměrně výraznému poklesu jejich počtů, a tudíž k alespoň částečné eliminaci výše uvedených hrozeb, kterými byla jejich neúčast na trhu práce specifikována.

3.4 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31. 12. 2019 celkem 3 591 uchazečů (v roce 2018 celkem 4 155 uchazečů) této kategorie, z nich bylo 1 648 žen (v roce 2018 celkem 1 962 žen), podíl z celkového počtu uchazečů se rovnal 37,2 %, (v roce 2018 cca 39,1 %) z celkového počtu evidovaných uchazečů. Proti loňskému roku tak došlo jak k absolutnímu poklesu počtů uchazečů této kategorie (úbytek 564 osob), tak současně i k jejich podílovému poklesu na celkovém počtu uchazečů o 1,9 % procenta, to znamená, že proti roku 2018, kdy naopak došlo k podílovému poklesu, byl v roce 2019 na trhu práce o tuto kategorii uchazečů relativně zájem. Z pohledu vývoje nezaměstnanosti této kategorie uchazečů o zaměstnání to proti minulým letům, kdy jejich umístitelnost klesala, představuje velmi žádoucí fenomén.

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: přestože náhled zaměstnavatelů na zaměstnávání této kategorie uchazečů se mění jen velmi pomalu, extrémní nedostatek pracovní síly je nutí tuto skupinu uchazečů zaměstnávat častěji, než do té doby jejich požadavkům odpovídalo.

3.5 Osoby pečující o děti do 15 let

V evidencích jednotlivých kontaktních pracovišť Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě bylo k poslednímu prosinci 2019 evidováno celkem 1 619 uchazečů – převážně žen – této kategorie, tj. 16,8 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, z toho 249 mužů, tedy cca 15,4 % z celkového počtu uchazečů této kategorie (v roce 2018 evidováno celkem 1 729 osob pečujících o děti do 15 let věku, tj. 16,3 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, z toho 233 mužů, tedy cca 13,5 % z celkového počtu uchazečů této kategorie).

V této kategorii uchazečů o zaměstnání byl tedy proti minulému roku zaznamenán pokles v absolutních počtech uchazečů (úbytek o 110 osob), ale přírůstek podílu z celkového počtu uchazečů (proti roku 2018 přírůstek o 0,5 %).

Obtížnost při jejich umísťování na trhu práce spočívá ve specifičnosti 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 nabízení zaměstnání těmto uchazečům přihlížet k jejich situaci a zohlednit ji na základě Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §5, písm. c), odst. 1. a 4.

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

V roce 2019 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 2019 úřad práce organizoval pro tyto uchazeče nejvíce tzv. zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření, kde byl největší zájem o kurzy na získání řidičského průkazu skupiny „C“, řidičského průkazu sk. D, kurzy profesní způsobilosti na sk. C a D, kvalifikační kurzy pro pracovníka v sociálních službách a kurzy k získání svářečského průkazu. V rámci Národního individuálního projektu byly

uskutečňovány jak zvolené, tak zabezpečované kurzy, které byly zahájeny koncem loňského roku, a to kurzem Obsluha osobního počítače dle Sylabu ECDL Core a svářečských kurzů.

4. Cizinci na trhu práce v Kraji Vysočina

V uplynulém roce průběžně přibývalo jak pracovníků ze zemí EU, tak i cizinců ze třetích zemí, včetně těch, kteří nepodléhají režimu pracovního povolení nebo zaměstnanecké karty. Vyřizování zaměstnanecké karty je dlouhodobě stále relativně obtížné, průměrná doba jejího vyřizování je cca půl roku.

Díky projektu „Režimu Ukrajina“ (od 1. 9. 2019 „Program kvalifikovaný zaměstnanec“*) se podařilo avizovaná volná pracovní místa obsadit pouze částečně, protože vzhledem ke kvótám se požadavky zaměstnavatelů daří plně uspokojit pouze v omezené míře. U ostatních zemí je vyřizování zaměstnanecké karty snazší.

V roce 2019 bylo v oblasti zaměstnanosti cizinců nastartováno několik nových projektů, například s Mongolskem, Filipínami a dalšími. Díky těmto projektům se zde podařil výraznější nárůst obsazenosti volných pracovních míst zaměstnaneckými kartami.

Podobně jako v předešlém roce, tak také v roce 2019 neustále narůstal počet hlášených volných pracovních míst na krátkodobá pracovní povolení. Jejich počet se v roce 2019 proti roku 2018 násobně zvýšil. Krátkodobých pracovních povolení bylo v Kraji Vysočina v roce 2019 vydáno celkem 5 268.

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

**) Program kvalifikovaný zaměstnanec*

- *program schválený vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR*
- *pracovní pozice dle CZ-ISCO 4-8*
- *pro vybrané „třetí země“ – Bělorusko, Černá Hora, Filipíny, Indie, Kazachstán, Moldavsko, Mongolsko, Srbsko, Ukrajina*
- *kritérium mzdy v min. výši 1,2 násobku zaručené mzdy*

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**: nejvíce pracují ve strojírenství, nejčastěji jako montážní dělníci, případně jako pomocní dělníci
- **Třebíč**: dělníci v oblasti výstavby budov, dělníci do výroby, šičky-švadleny, kuchaři se specializací, svářeči.
- **Žďár nad Sázavou**: dělnické profese ve strojírenství, stavebnictví a lesnictví, zájem byl i o zaměstnávání cizinců v oblasti pohostinství

Zaměstnanost občanů EU, EHP a Švýcarska:
- **Havlíčkův Brod**: odborné a pomocné práce ve strojírenství, stavebnictví a zemědělství
- **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**: dělnické profese ve strojírenství, lesnictví a potravinářství s požadovaným vzděláním na profesi – základní vzdělání nebo vyučen

Celkově se počty zahraničních pracovníků v roce 2019 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 Kraji Vysočina k 31. 12. 2019 a srovnání s 31. 12. 2018:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	ZamK
rok 2018	11 663	8 194	775	2 694
rok 2019	11 024	7 716	559	2 749

5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2020

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

Na trhu práce obecně se ekonomická konjunktura a vysoká hospodářská aktivita v roce 2019 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 již v prvním pololetí dojde minimálně ke stagnaci nezaměstnanosti. Proto k 30. 6. 2020

očekáváme stagnaci nezaměstnanosti, maximálně pohyb o cca 0,1 % oběma směry, na konci druhého pololetí pak nárůst nezaměstnanosti o 0,1 - 0,2 %. Celkově tedy v roce 2020 očekáváme, že nezaměstnanost v Kraji Vysočina vzroste zhruba o 0,2 % PNO.

Některé další trendy, které v průběhu roku 2019 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 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 a tím i nízkou nabídkou volných pracovních míst. 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 (v oblasti Bystřice nad Pernštejnem v okrese Žďár nad Sázavou se ještě jako další problém jeví struktura nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, jejíž součástí jsou uchazeči, kteří dříve pracovali v uranovém průmyslu a jsou de facto vedeni jako uchazeči se zdravotním postižením v důsledku naplnění expozice při těžbě uranové rudy.).

V roce 2019 ovlivňovalo situaci na trhu práce především pokračování masivního růstu ekonomiky v okolních zemích EU, viditelně se ukazující i v České republice. Hospodářský růst pokračoval již šestým rokem 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 rostla i nabídka nových pracovních pozic. Výsledkem bylo proti roku 2018 snížení průměrné výše podílu nezaměstnaných osob o 0,5 %, což v absolutních číslech proti roku 2018 znamená průměrný měsíční úbytek 1 550 uchazečů.

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

V roce 2020, konkrétně tedy v prvním čtvrtletí r. 2020, můžeme počítat (v závislosti na počasí) s masívním 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 2020 a podobně jako v roce 2019 pokračovat po mírném vzestupu v letních měsících (příchod části absolventů škol) až téměř do konce roku 2020. Proti roku 2019 ale očekáváme již mírnější pokles nezaměstnanosti (v řádu 0,1 – 0,2 %).

Věříme také, že zaměstnavatelé budou i nadále využívat možnosti spolupráce s úřadem práce při řešení náboru nových zaměstnanců stejně jako v roce 2019, 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. 2020	8 350	7 370	2,3
31. 12. 2020	9 900	9 050	2,8

6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2019

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2019.

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. 1/2019 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti
- Instrukce č. 6/2016 Realizace příspěvku na podporu regionální mobility,
- Instrukce č. 10/2019 **Realizace příspěvku na podporu regionální mobility**,
- Směrnice generální ředitelky č. 10/2018 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP,
- Směrnice generálního ředitele č. 4/2019 „**Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti**“
- 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. 14/2019 **Postup Úřadu práce ČR při realizaci ověřování nástroje a poskytování příspěvku na dojížďku,**
- Směrnice generální ředitelky č. 4/2018 **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,**
- „**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 a 2019

Při stanovování výše příspěvků a délky poskytování 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 10 let věku, osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) a dlouhodobě nezaměstnaní.

Nejvíce využívanými nástroji v roce 2019 byly veřejně prospěšné práce, příspěvek na dojížďku a společensky účelná pracovní místa vyhrazená.

Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená, zřízená pro SVČ

V roce 2019 se společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání stala třetím nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a dařilo se prostřednictvím nich 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 roce 2019 se veřejně prospěšné práce staly nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, prostřednictvím kterého byli umísťováni zejména uchazeči o zaměstnání, kterým se z důvodu osobních charakteristik, zejména nižší kvalifikace, nedařilo dlouhodobě najít odpovídající pracovní pozici. V některých případech se jednalo o uchazeče pobírající dávky hmotné nouze. Uchazeči si prostřednictvím veřejně prospěšných prací opět osvojili pracovníky návyky a získaly novou pracovní zkušenost.

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

I v roce 2019 sklízel úspěch příspěvek na dojížďku. 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. V druhé polovině roku 2019 byl zrušen příspěvek na přestěhování, který nebyl žadateli využíván v takové míře jako příspěvek na dojížďku.

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 specifičnost a menší zájem zaměstnavatelů.

Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti má ÚP ČR možnost získat z fondů EU prostřednictvím operačních programů. V roce 2019 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 2019 úřad práce organizoval pro uchazeče a zájemce o zaměstnání převážně zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření. Zabezpečované rekvalifikace byly v roce 2019 soutěženy v rámci veřejné zakázky a zahájeny byly až koncem roku 2019. Největší zájem byl o kurzy na získání řidičského oprávnění sk. C a D, dále o průkazy profesní způsobilosti řidiče na sk. C a D, také o rekvalifikační kurzy na pracovníky v sociálních službách, svářečské kurzy, kurzy v osobních službách a kurzy účetnictví. Celkem se v kraji Vysočina zúčastnilo rekvalifikačních kurzů **582 uchazečů a zájemců o zaměstnání**.

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

V Kraji Vysočina probíhaly v roce 2019 soutěžní (dříve grantové) projekty ve firmě Gastronomická akademie, z.s. pro číšníky, kuchaře, prodavače a manažery prodeje.

V rámci Národního individuálního projektu se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo **403** UoZ a ZoZ. Zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy na řidičské oprávnění sk. C, profesní způsobilost řidiče sk. C, sváření (klasické, speciální), obsluha CNC stojů, základy obsluhy osobního počítače a v neposlední řadě na pracovníky v sociálních službách.

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

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

Havlíčkův Brod:

V roce 2019 byly v Havlíčkově Brodě rekvalifikace realizovány převážně v rámci národního individuálního projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II). Pouze 10 % rekvalifikací proběhlo v rámci Regionálních individuálních projektů (RIP), soutěžních projektů a v rámci realizace národní APZ.

Rekvalifikačních kurzů se v roce 2019 v okrese Havlíčkův Brod zúčastnilo celkem **94** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z tohoto počtu se **85** uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo zvolené rekvalifikace podle § 109a zákona o zaměstnanosti, rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se zúčastnilo pouze **9** uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Z celkového počtu rekvalifikovaných se celkem **63** klientů zúčastnilo rekvalifikace v rámci národního individuálního projektu VDTP II, ve všech případech se jednalo o zvolenou rekvalifikaci.

V roce 2019 proběhl **1** specializovaný rekvalifikační kurz v oboru pracovník v sociálních službách pro osobu zdravotně postiženou zařazenou do pracovní rehabilitace.

Do rekvalifikace v rámci soutěžních projektů vstoupilo v roce 2019 celkem **6** uchazečů o zaměstnání. Jednalo se o rekvalifikační kurzy v oboru příprava teplých pokrmů, jednoduchá obsluha hostů, prodavač a základy obsluhy osobního počítače.

V rámci regionálních individuálních projektů se rekvalifikovalo celkem **24** klientů, z toho **22** klientů se zúčastnilo zvolené rekvalifikace a **2** klienti absolvovali rekvalifikaci zabezpečovanou ÚP ČR. Nejčastěji šlo o obor pracovník v sociálních službách a obsluha osobního počítače.

Celkově byl v roce 2019 nejčastěji realizovanou rekvalifikací kurz určený pro pracovníky v sociálních službách (**30** klientů).

V roce 2019 nebyla v rámci národní APZ realizována žádná rekvalifikace zaměstnanců.

Jihlava:

V roce 2019 probíhaly na úřadu práce v Jihlavě rekvalifikační kurzy formou zvolených rekvalifikacích, zabezpečované rekvalifikace v Národních individuálních projektech (NIP) bylo možné zahájit až ke konci roku 2019, až po podpisu rámcových dohod. Současně v roce 2019 také probíhaly rekvalifikační kurzy v soutěžních projektech.

Rekvalifikačních kurzů v okrese Jihlava se v roce 2019 zúčastnilo celkem **172** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **154** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **18** účastníků kurzů v rámci zabezpečované rekvalifikace.

V NIP bylo rekvalifikováno celkem **129** účastníků, respektive **128** účastníků v rámci zvolených rekvalifikacích a **1** uchazečka v zabezpečované rekvalifikaci – Obsluha osobního počítače dle Sylabu ECDL Core.

Dále se v roce 2019 uchazeči účastnili soutěžních projektů, kterých se zúčastnilo celkem **15** osob, v jejich rámci probíhaly nejčastěji tyto rekvalifikační kurzy: příprava teplých pokrmů, jednoduchá obsluha hostů, prodavač a manažer prodeje.

V okrese Jihlava byla také realizována pracovní rehabilitace v rámci evidence OZP, kde bylo rekvalifikováno **14** osob.

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2019 zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **154** uchazečů. Zde byl největší zájem o kurzy řidičského průkazu vč. profesní způsobilosti, dále o kurzy pracovníka v sociálních službách, kurzy účetnictví a daňové evidence s využitím VT a o kurzy v osobních službách.

V RIP bylo v roce 2019 rekvalifikováno celkem **26** uchazečů o zaměstnání.

Pelhřimov:

V roce 2019 byly rekvalifikační kurzy zahájeny celkem pro **17** uchazečů a zájemců o zaměstnání, tj. pro **13** účastníků v rámci zvolené rekvalifikace a pro **4** účastníky v rámci zabezpečované rekvalifikace. Největší zájem byl o kurzy v oblasti sociálních služeb, tj. o Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, který byl zajištěn **7** účastníkům. Dále se jednalo např. o kurzy pro získání řidičského oprávnění sk. C a D, profesní způsobilosti pro řidiče sk. D a obsluhu osobního počítače. V rámci získání profesní kvalifikace byly zajištěny rekvalifikační kurzy v oboru Střihač psů, Kosmetička, Pedikérka a nehtová designérka, Jednoduchá obsluha hostů a Prodavač.

Po úspěšném absolvování rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace bylo do třech měsíců umístěno 85 % účastníků, ostatní byli umístěni do 4 měsíců po úspěšném absolvování kurzu.

V roce 2019 byly zahájeny rekvalifikační kurzy celkem pro **17** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Formou zabezpečované rekvalifikace byly zahájeny kurzy pro **4** účastníky pouze prostřednictvím soutěžního projektu „Získejte s námi kvalifikaci a praxi“. Zvolená rekvalifikace byla zahájena pro **13** účastníků, z toho **12** účastníků v rámci VDTP II a **1** účastník ji měl realizovanou v rámci RIP „45 + na Vysočině“. Z celkového počtu 17 rekvalifikačních kurzů bylo realizováno **10** různých druhů kurzů a **8** profesních kvalifikací.

Z celkového počtu **17** rekvalifikací (pro **8** uchazečů o zaměstnání a pro **9** zájemců o zaměstnání) zahájených v roce 2019 bylo **12** rekvalifikací ukončeno úspěšně, jeden uchazeč v rámci zvolené rekvalifikace v rámci RIP pokračuje v r. 2020, **3** uchazeči v rámci zabezpečované rekvalifikace v rámci soutěžního projektu „Získejte s námi kvalifikaci a praxi“ také pokračují v rekvalifikaci v roce 2020. Jeden uchazeč v rámci soutěžního projektu kurz z vážných důvodů předčasně ukončil. Zároveň byly v tomto roce úspěšně ukončeny **2** rekvalifikace, které pokračovaly z minulého roku.

Zaměstnanecké rekvalifikace byly realizovány pouze v rámci NIP 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 2019 se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo celkem **122** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Kurzy probíhaly v rámci národních, regionálních a soutěžních (grantových) projektů. Z celkového počtu rekvalifikovaných se **115** uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo zvolené rekvalifikace podle § 109a zákona o zaměstnanosti. Mezi nejčastěji realizované rekvalifikace v roce 2019 patřily kurzy určené pro pracovníky v sociálních službách, řidič sk. C, D a profesní způsobilost řidiče sk. C, D.

Zabezpečované rekvalifikace se v roce 2019 nerealizovaly.

Žďár nad Sázavou:

V průběhu roku 2019 realizovalo Kontaktní pracoviště Žďár nad Sázavou rekvalifikační kurzy hrazené z NIP - projekt VDTP II a projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU), 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 z NIPu i RIPu). V roce 2019 nebyly finanční prostředky na rekvalifikace z prostředků národní APZ čerpány.

Rekvalifikačních kurzů v okrese Žďár nad Sázavou se v roce 2019 zúčastnilo celkem **145** UoZ a ZoZ.

I v roce 2019 probíhala výběrová řízení na dodavatele zabezpečovaných rekvalifikací, přičemž rámcové smlouvy byly uzavřeny až ve 4. čtvrtletí 2019. Z toho důvodu byly zahájeny pouze dva kurzy zaměřené na obsluhu osobního počítače – do nich bylo zařazeno celkem **24** UoZ a ZoZ (16 z projektu VDTP II, **1** z projektu PDU a **7** UoZ z RIPu). Dále se v roce 2019 účastnili zabezpečovaných rekvalifikací v rámci soutěžních projektů – v oboru gastronomie a obchodu celkem **4** UoZ.

Do zvolené rekvalifikace bylo v roce 2019 zařazeno celkem **117** UoZ a ZoZ (z toho 90 osob z projektu NIP – VDTP II a **1** z projektu PDU, dalších **26** osob z projektu RIP).

Ve zvolených rekvalifikacích je stabilně největší zájem o kurz Pracovník v sociálních službách, kurzy řidičského oprávnění a kurzy účetnictví.

Ve srovnání s rokem 2018 došlo v roce 2019 k výraznému poklesu rekvalifikovaných osob (o více než 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 jinak bez rekvalifikace na volném trhu práce neuplatnily. Vliv na pokles rekvalifikovaných osob způsobila i nemožnost zařazovat UoZ do zabezpečovaných rekvalifikací z důvodu dlouhého trvání výběrového řízení na dodavatele.

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).
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.

<u>Realizace projektu v roce 2019</u>
V roce 2019 vstoupilo do projektu celkem 92 UoZ. V roce 2019 byl naplněn indikátor celkových úspěšných účastníků projektu (bagatelní podpora min. 40 hodin) u 207 osob (předpokládáme navýšení indikátoru). Z tohoto počtu v roce 2019 splnilo podporu 53 osob. V rámci aktivit bylo v roce 2019 zpracováno 17 ERG (specializované vyšetření pro OZP), bylo zpracováno 80 individuálních plánů

pracovní rehabilitace. Celkově bylo v roce poskytnuto 374 individuálních konzultací účastníkům projektu v počtu 406 hodin, bylo realizováno 12 skupinových akcí s vybranými tématy dle potřeb a zájmu klientů projektu, kterých se zúčastnilo 51 osob. V rámci motivačních aktivit byly realizovány všechny moduly. Trh práce – celkem se účastnilo 62 osob. Modul Soft sklil - účastnilo se 41 osob. Modul finanční gramotnost - účastnilo se 12 osob. 160 osob v roce 2019 ukončilo účast v projektu. Aktivity jsou realizovány na všech KoP Krajské pobočky ÚP ČR Jihlavě.

Realizace celkem

Od zahájení projektu bylo vyčerpáno do konce roku 2019 cca 57,86 % z celkového rozpočtu projektu. Do konce roku 2019 byl celkově naplněn indikátor úspěšných účastníků projektu 207 osob – 98,57 % z plánovaného počtu 210 osob.
Účast v projektu do konce roku 2019 ukončilo celkově 288 osob. Z tohoto počtu celkem **194 osob nastoupilo do zaměstnání 67,36 % -129 bez dotace (66,49 %) a 65 s dotací (33,50%).**

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 zabezpečovaných úřadem práce v Kraji Vysočina. Nebo mohou 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. 2019:

- 286 osob splnilo bagatelní podporu
- 107 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurzy
- 69 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 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.

Plnění indikátorů k 31.12. 2019:

- 114 úspěšných absolventů kurzů bilanční diagnostiky
- 384 úspěšných podpořených osob v aktivitě trh práce
- 312 úspěšných osob v aktivitě soft skills
- 120 klientů nastoupilo na vyhrazené SÚPM
- 33 klientů nastoupilo 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)

Cílem tohoto projektu je podpořit UoZ, kteří pečují o dítě (děti) do 15 let věku. Projekt je určen všem UoZ 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 SÚPM. 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 probíhají 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. 2021
Rozpočet projektu: 84 794 854,- Kč
Monitorovací indikátory:

- min. 509 podpořených osob
- 509 úspěšných absolventů Kurzu trhu práce
- 360 účastníků, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti (řádně ukončené SÚPM, zvolená či zabezpečovaná rekvalifikace)

V roce 2019 bylo podpořeno:

- 106 uchazečů vstoupilo do projektu
- 80 klientů úspěšně absolvovalo skupinovou aktivitu Kurz trhu práce
- 15 klienti se účastnili nabízené aktivity - Bilanční diagnostika
- 39 klientů nastoupilo na SÚPM – Odborná praxe (od počátku projektu řádně ukončilo SÚPM 185 klientů)
- 2 zaměstnavatelé využili možnosti čerpat příspěvek na Mentora
- 1 klient využil možnost zvolené 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. 610 osob, skupinovými aktivitami lze podpořit 509 osob.
Po účasti uchazeče na skupinových aktivitách a spárování klienta se zaměstnavatelem, může zaměstnavatel podat žádost na 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 RIP:

Outplacement v Kraji Vysočina

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:

- 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
- 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 zaměstnavatelnosti.
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

Plnění indikátorů k 31.12.2019:

- 43 podpořených osob (více jak 40 hodin podpory)
- 24 absolventů rekvalifikačních kurzů
- 18 klientů nastoupilo na vytvořené pracovní místo

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 UoZ to znamená zkrácení doby evidence na úřadu práce a návrat zpět 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 UoZ 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	2019
Rekvalifikace zabezpečované (počet účastníků)	89 *)	345	193	17 *)
Rekvalifikace zvolené (1 účastník = 1 kurz)	482	418	363	357
Finanční prostředky uhrazené (v mil. Kč)	5,2	8,9	6,2	4,4
Monitorovací návštěvy v aktivitách (rekvalifikace) VDTP II	41	54	55	66

Poznámka: *) nízké počty účastníků zabezpečovaných rekvalifikací byly ovlivněny probíhající veřejnou zakázkou, resp. absencí uzavřených rámcových dohod s vítěznými rekvalifikačními nebo vzdělávacími subjekty na realizaci zabezpečovaných rekvalifikací

6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2019

Havlíčkův Brod

Nástroje APZ byly uplatňovány zejména na ty skupiny nezaměstnaných, které byly nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Nejvíce využívaným nástrojem se staly především veřejně prospěšné práce. Nejvíce byli podporováni ti UoZ, kteří nebyli bez

příspěvku ze strany úřadu práce schopni získat zaměstnání. U nástrojů APZ se přitom při poskytování příspěvku vycházelo z aktuálně platné směrnice.

K uvedeným skupinám nezaměstnaných se řadili hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, osoby ve věku nad 50 let a do 30 let, osoby pečující o děti a uchazeči se zdravotním postižením. Využíváním nástrojů APZ byla snaha umožnit nejrizikovějším skupinám UoZ vstup na trh práce.

Jihlava

Vzhledem k příznivé situaci na trhu práce, dostatku volných pracovních míst a nízké míře nezaměstnanosti byla v roce 2019 věnována zvýšená pozornost především skupině UoZ, kteří byli v evidenci Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě dlouhodobě, tzn. déle než 12 měsíců.

Pro umístění UoZ byly využívány zejména veřejně prospěšné práce, v menší míře také společensky účelná pracovní místa. Tyto nástroje 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 APZ za rok 2019 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 v rámci daného nástroje. Veškeré úsilí spojené s využitím nástrojů APZ bylo v maximální možné míře orientováno za účelem snížit dlouhodobou nezaměstnanost a pomáhat rizikovým skupinám uchazečů vstoupit na trh práce.

V roce 2019 tak byli podporováni hlavně uchazeči, kteří nebyli schopni získat zaměstnání bez příspěvku ze strany úřadu práce.

Obecně se tedy dá říci, že využití všech nástrojů APZ řeší hlavně nezaměstnanost rizikových skupin UoZ.

Třebíč

V roce 2019 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

Cílem APZ v roce 2019 bylo snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných UoZ. Díky spolupráci napříč útvary úřadu práce byl tento cíl splněn.

Protože pro práci s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnávání nelze použít šablonovité postupy, ale jedná se o osobní přístupy s ohledem na individuální charakteristiky uchazečů, dá se říci, že tato práce je dnes komplikovanější a výsledky se dostavují v menší míře než v minulých letech.

Resumé: obecně můžeme konstatovat, že v roce 2019 se úřadu práce dařilo nejen plnit požadavky zaměstnavatelů, ale mnoha uchazečům pomoci nastartovat směr k produktivnímu životu a základním životním návykům. Obecně tak lze konstatovat, že věcné zaměření realizace APZ v roce 2019 bylo ve své podstatě naplněno.

7. Cíle APZ pro rok 2020

Při realizaci APZ v Kraji Vysočina v roce 2020 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. 1/2019 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti
- Instrukce č. 10/2019 Realizace příspěvku na podporu regionální mobility,
- Směrnice generálního ředitele č. 4/2019 „**Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti**“
- Směrnice generální ředitelky č. 14/2019 Postup Úřadu práce ČR při realizaci ověřování nástroje a poskytování příspěvku na dojížďku,
- Směrnice generální ředitelky č. 4/2018 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- „**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 2019

Obecně:

Nástroje APZ 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“. Do těchto

skupin nezaměstnaných se řadí hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let a do 25 let, osoby pečující o děti a uchazeči se zdravotním postižením.

Stanovování výší příspěvků (jednorázových nenávratných příspěvků i příspěvků na mzdy), které úřad práce poskytuje u všech nástrojů APZ, 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.

V 2020 budou kromě zvolených rekvalifikací realizovány i rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR, a to v oborech, na které se podařilo ÚP ČR uzavřít rámcové smlouvy se vzdělávacími zařízeními. Do kurzů budou zařazováni především uchazeči o zaměstnání, které je obtížné umístit na trhu práce bez změny, rozšíření či doplnění stávající kvalifikace. Rekvalifikace budou určeny i pro zájemce o zaměstnání ohrožené ztrátou zaměstnání (např. ze zdravotních důvodů) nebo navracející se na trh práce (např. po rodičovské dovolené). Rekvalifikační kurzy budou prioritně hrazeny z finančních prostředků národního individuálního projektu VDTP II a PDU.

V oblasti poradenství budou realizována individuální a skupinová poradenství a také poradenské programy. Tyto programy budou nadále zajišťovány interně, formou Job clubů a specializovaných poradenských programů. Cílové skupiny poradenských programů budou voleny tak, aby do nich mohli vstupovat klienti nejvíce ohrožení na trhu práce. V roce 2020 předpokládáme realizaci poradenského programu formou Job clubu pro klienty starší 50 let a klienty mladší 30 let bez praxe a s nízkou kvalifikací. Pro osoby se zdravotním postižením bude nově zahájena realizace specializovaného poradenského programu pro OZP. Dlouhodobě nezaměstnaným klientům bude věnována zvýšená pozornost v rámci projektu PDU – individuální i skupinová poradenství bude pro ně zajišťovat nový poradce pro dlouhodobě nezaměstnané.

V roce 2020 předpokládáme pokračování plnění preventivní role na poli zaměstnanosti. Tato role je reprezentována především poradci IPS, kteří poskytují individuální i skupinové poradenství žákům základních škol a studentům středních škol.

Úřad práce bude v roce 2020 také dále rozvíjet a udržovat spolupráci se sociálními partnery a zaměstnavateli, a bude pokračovat i v realizaci monitorovacích návštěv u zaměstnavatelů a organizací působících v sociální oblasti tak, abychom získané poznatky mohli využít při umisťování klientů do specializovaných programů na přípravu k budoucímu zaměstnání a následně i na dotovaná pracovní místa či volný trh práce.

Havlíčkův Brod

Nástroje APZ budou uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Mezi tyto skupiny nezaměstnaných patří hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let a do 25 let, osoby pečující o děti, uchazeči se zdravotním postižením.

V okrese Havlíčkův Brod budou v roce 2020 realizovány jak zvolené, tak i zabezpečované rekvalifikace. Do kurzů budou zařazováni především obtížně umístitelní uchazeči o zaměstnání. Rekvalifikace budou určeny i pro zájemce o zaměstnání, kteří se budou na trh práce vracet, nebo budou ztrátou zaměstnání ohroženi. V roce 2020 budou také poprvé zajišťovány rekvalifikace pro odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody ve Věznici ve Světlé nad Sázavou. Rekvalifikační kurzy budou přednostně hrazeny z finančních prostředků národních individuálních projektů.

V oblasti poradenství budou prováděna individuální a skupinová poradenství a také poradenské programy, které budou nadále garantovány interně, formou Job clubů a specializovaných poradenských programů. Cílové skupiny poradenských programů budou sestavovány tak, aby do nich mohli vstupovat klienti nejvíce ohrožení na trhu práce. V roce 2020 tak předpokládáme realizaci poradenského programu formou Job clubu pro klienty starší 50 let a klienty mladší 30 let bez praxe a s nízkou kvalifikací. Pro osoby se zdravotním postižením bude nově zahájena realizace specializovaného poradenského programu pro OZP. Dlouhodobě nezaměstnaným klientům bude věnována zvýšená pozornost v rámci projektu PDU – individuální i skupinová poradenství bude pro ně zajišťovat nový poradce pro dlouhodobě nezaměstnané.

V roce 2020 budeme pokračovat v plnění preventivní role na poli zaměstnanosti. Tato role bude zajišťována pracovníky poradci IPS, kteří budou poskytovat individuální i skupinové poradenství žákům základních škol a studentům středních škol v IPS pro volbu a změnu povolání.

Jihlava

Nástroje APZ budou zaměřeny zejména na podporu rizikových skupin na trhu práce: osob dlouhodobě nezaměstnaných, 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 dojížďku.

Při rozhodování o poskytování příspěvků bude posuzována konkrétní situace každého uchazeče, s ohledem na zachování kritérií hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti použití veřejných prostředků.

Cílem APZ v nadcházejícím roce je zlepšit situaci rizikových skupin uchazečů, snažit se pomocí nástrojů APZ zvýšit podíl jejich uplatnění na volném 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 2020 se budeme řídit Směrnicí generální ředitelky č. 4/2019 – Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP a Kritérií pro realizaci APZ Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě pro rok 2020 (včetně změn v průběhu roku 2020).

Vzhledem k současné příznivé ekonomické situaci a enormní poptávce zaměstnavatelů po nových zaměstnancích budeme věnovat maximální pozornost výběrům podporovaných UoZ, abychom příp. prokázali, že jejich umístění na státem subvencované pracovní místo bylo jedinou možností jejich pracovního uplatnění a finanční prostředky státu jsou vynakládány s nejvyšší možnou mírou efektivity, hospodárnosti a účelnosti.

Třebíč

APZ úřadu práce bude zaměřena převážně na UoZ 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 UoZ.

Žďár nad Sázavou

Hlavním cílem je snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, to znamená snížení nezaměstnanosti především UoZ s délkou evidence nad 12 měsíců, s využitím VPM hlášených zaměstnavateli a za pomoci uplatnění jednotlivých nástrojů APZ. Dalším úkolem bude snaha podpořit vzdělávání jak uchazečů, tak stávajících zaměstnanců zaměstnavatelů s cílem zajistit další možnosti uplatnění se na současném dynamickém trhu práce.

Navazující možností pro uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trhu práce může být i institut Veřejné služby jako přechodné místo před nástupem na VPP nebo SÚPM vyhrazená. Důraz bude kladen na podporu UoZ i pomocí nových nástrojů APZ v rámci regionální mobility – příspěvky na podporu dojíždění, stěhování se za prací a projektu PDU.

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. Umístěni 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 2019 tak bylo umístěno celkem **484** uchazečů (v roce minulém celkem 818 uchazečů), z toho **435** (v roce 2017 celkem 321) osob pomocí financování národní APZ, a **49** (v roce 2018 celkem 497) osob pomocí NIP ESF. Z celkového počtu **484** UoZ bylo **129** OZP.

Vyplaceno bylo celkem 47 405 tis. Kč, z toho 45 832 tis. Kč z národní APZ a 1 573 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 2019 primárně určen především pro uchazeče, dlouhodobě evidované na úřadu práce, pro uchazeče nad 50 let věku, pro osoby se zdravotním postižením a pro osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce.

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 APZ, 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 2019 umístěno celkem **46** uchazečů (v roce 2018 cca 240 osob), z toho **14** z národní APZ (v roce 2018 celkem 94) a **32** z NIP ESF (v roce 2018 celkem 146). Z celkového počtu **46** UoZ bylo **11** OZP.
Vyplaceno bylo celkem 4 444 tis. Kč, z toho 3 435 tis. Kč z národní APZ, 1 008 tis. z OPZ.

- Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Tato SÚPM nebyla v roce 2019 využívána, protože ze strany zaměstnavatelů o ně nebyl zájem.

V rámci tohoto nástroje nebyl v Kraji Vysočina umístěn žádný UoZ.

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

Nástroj SÚPM SVČ pomáhá UoZ, 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. UoZ se v dohodě zavazuje k výkonu podpořené SVČ po dobu jednoho roku, nicméně většina jich v podnikání pokračuje i nad rámec tohoto závazku.

Na tento nástroj APZ bylo v roce 2019 umístěno celkem **8** uchazečů (v roce 2018 celkem 36 osob), z toho **3** OZP a vyplaceno 260 tis. Kč.

Resumé: na všechna SÚPM vytvořená v roce 2019 bylo vyplaceno celkem 4 704 tis. Kč, z toho 3 695 tis. Kč z národní APZ.

- Zřízení pracovního místa pro OZP

Zřízení pracovního místa pro OZP sloužilo ke zvýšení šance uplatnění se osob se zdravotním postižením, a to nejen na chráněném, ale prioritně na volném trhu práce. Příspěvek slouží zaměstnavateli k pokrytí nákladů spojených se zřízením pracovního místa.

Zřízení nového pracovního místa pro OZP v roce 2019 bylo podpořeno částkou 20 tis. Kč z národní APZ.

- Rekvalifikace a poradenství

V roce 2019 úřad práce organizoval pro UoZ a ZoZ převážně zvolené rekvalifikace nejrůznějšího zaměření. Zabezpečované rekvalifikace byly v roce 2019 soutěženy v rámci veřejné zakázky a zahájeny byly až koncem roku 2019. Největší zájem byl o kurzy na získání řidičského oprávnění sk. C a D, dále o průkazy profesní způsobilosti řidiče na sk. C a D, také o rekvalifikační kurzy na pracovníky v sociálních službách, svářečské kurzy, kurzy v osobních službách a kurzy účetnictví. Celkem se v Kraji Vysočina zúčastnilo rekvalifikačních kurzů **582** UoZ a ZoZ.

V rámci RIP se nejčastěji dělaly kurzy účetnictví, kurzy na pracovníka v sociálních službách, počítačové kurzy a také kurzy v osobních službách (kosmetičky, kadeřnice a další).

V Kraji Vysočina probíhaly v roce 2019 soutěžní (dříve grantové) projekty ve firmě Gastronomická akademie z.s. pro číšníky, kuchaře, prodavače a manažery prodeje.

V rámci NIP se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo **403** UoZ a ZoZ. Zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy na řidičské oprávnění sk. C, profesní způsobilost řidiče sk. C, sváření (klasické, speciální), obsluha CNC stojů, základy obsluhy osobního počítače a v neposlední řadě na pracovníky v sociálních službách.

Na tento nástroj APZ bylo v roce 2019 vyplaceno celkem 4 373 tis. Kč, z toho 46 tis. Kč z národní APZ a 4 326 tis. Kč z OPZ.

- <u>Regionální mobilita</u>

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

- Instrukce č. 6/2016 Realizace příspěvku na podporu regionální mobility účinné
- Instrukce č. 10/2019 Realizace příspěvku na podporu regionální mobility,
- 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. 14/2019 Postup Úřadu práce ČR při realizaci ověřování nástroje a poskytování příspěvku na dojížďku,

V roce 2019 KrP v Jihlavě pokračovala v poskytování příspěvků na regionální mobilitu. Velký úspěch sklízel příspěvek na dojížďku. 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. Ve druhé polovině roku 2019 došlo k jeho zrušení.

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

V rámci regionální mobility bylo v roce 2019 podpořeno 55 klientů úřadu práce a vyplaceno celkem 818 tis. Kč, přičemž veškeré finance připadaly na příspěvek na dojížďku.

- Realizace pracovní rehabilitace

V Kraji Vysočina bylo v roce 2019 podáno 33 žádostí o pracovní rehabilitaci, uzavřeno bylo celkem 31 individuálních plánů pracovní rehabilitace (IPPR). Úspěšnost pracovní rehabilitace (podíl ukončených IPPR a jejich účastníků mimo evidenci UoZ) je 78, 57 %.

IPPR se týkaly těchto činností:

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

V rámci hlášení volných pracovních míst pro uchazeče s OZP bylo na Krajskou pobočku ÚP ČR v Jihlavě zasláno 83 vyplněných „Popisů pracovní pozice pro OZP“. Celkem bylo obsazeno 7 z nich, úspěšnost tedy byla 8,43 %.
Pro ergodiagnostické vyšetření nebyl tiskopis „Popisů pracovní pozice pro OZP“ využit.
Vyplaceno bylo celkem 33 tis. Kč.

Příloha č. 2 - Poradenství

Vyhodnocení činnosti poradenství v Kraji Vysočina v roce 2019

Vyhodnocení činnosti PORADENSTVÍ v roce 2019			
	Počet konání	**Počet účastníků**	**Vysvětlivky**
Interní poradenství			Zajišťované pracovníky agendy poradenství Úřadu práce ČR
Skupinové poradenství interní celkem	1 535	17 777	Skupinové poradenské aktivity organizované v celkovém rozsahu do 5 hodin.
Z toho a) Skupinové poradenství a besedy pro ZŠ	237	4 678	
Z toho b) Skupinové poradenství a besedy pro SŠ, VOŠ, VŠ	93	2 103	
Z toho c) Skupinové poradenství pro UoZ, ZZ a veřejnost	650	3 267	**ANO** Poradenská práce se skupinou UoZ /ZZ, např. tvorba životopisu, práce s Integrovaným portálem MPSV ČR, rozvíjení komunikačních dovedností, sebeprezentace apod. **NE** Skupinové poradenství realizované v rámci projektů (např. RIP apod.).
Skupinové informační schůzky (práva a povinnosti UoZ, nabídka služeb ÚP ČR, kontakty)	563	6 869	**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	170	430	Poradenská práce se skupinou UoZ /ZZ, např. tvorba životopisu, práce s Integrovaným portálem MPSV, rozvíjení komunikačních dovedností, sebeprezentace apod.
Individuální poradenství interní	-	19 807	**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	-	2 495	Viz předchozí řádek.
Distanční poradenství interní	-	2 453	**ANO** Kariérové poradenství poskytované distanční formou (telefonický rozhovor, e-mailová komunikace apod.). **NE** Poskytování základních informací, sjednání schůzek, administrativní úkony apod.
Poradenské programy interní	166	841	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	-	0	
Poradenské programy externí	0	0	
Bilanční diagnostika	12	46	
Akce Úřadu práce ČR			
Prezentace IPS na veletrzích, výstavách, burzy práce apod.	44	-	
Další aktivity (setkání s výchovnými poradci, setkání s rodiči žáků v rámci třídních schůzek apod.)	18	-	

VYHODNOCENÍ PORADENSKÝCH ČINNOSTÍ - JOB CLUB dle NI MPSV č. 14/2009	
KrP ÚP ČR / KoP ÚP ČR	*KrP ÚP ČR v Jihlavě*
Období	*2019*

JOB CLUB INTERNÍ	START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	Celkem
Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	5	3	2	2	3	6	21
Počet účastníků zařazených do programu Job club	26	29	24	20	31	59	189
z toho počet uchazečů o zaměstnání	26	29	24	20	31	59	189
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	19	23	24	10	30	50	156
z toho počet uchazečů o zaměstnání	19	23	24	10	30	50	156
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na trh práce do 6 měsíců po ukončení programu	1	7	12	4	9	27	60
z toho počet uchazečů o zaměstnání	1	7	12	4	9	27	60
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	1	0	0	0	1

JOB CLUB EXTERNÍ	START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	Celkem
Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků zařazených do programu Job club	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet uchazečů o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet uchazečů o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na trh práce do 6 měsíců po ukončení programu	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet uchazečů o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0

JOB CLUB CELKEM	START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	Celkem
Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	5	3	2	2	3	6	21
Počet účastníků zařazených do programu Job club	26	29	24	20	31	59	189
z toho počet uchazečů o zaměstnání	26	29	24	20	31	59	189
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	19	23	24	10	30	50	156
z toho počet uchazečů o zaměstnání	19	23	24	10	30	50	156
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na trh práce do 6 měsíců po ukončení programu	1	7	12	4	9	27	60
z toho počet uchazečů o zaměstnání	1	7	12	4	9	27	60
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	1	0	0	0	1

Příloha č. 3 - Výsledky APZ

Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ v Kraji Vysočina v roce 2019:

Tabulka 8 – Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2019

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky
VPP	435	447	123	45 832 102
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	3 435 208
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	14	14	4	
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	8	8	3	260 000
zřízení pracovního místa pro OZP zaměstnavatelem	1	1	1	20 000
zřízení pracovního místa pro OZP - SVČ	0	0	0	0
příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP-SVČ	10	10	10	245 846
příspěvek na zapracování	0	0	0	0
překlenovací příspěvek	0	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	49	49	6	46 492
zvolené rekvalifikace	32	32	7	0
poradenské činnosti	1 535	17 777	0	14 876
pracovní rehabilitace	33	31	31	33 153
regionální mobilita – příspěvek na dojížďku	55	55	22	818 775
regionální mobilita – příspěvek na přestěhování	0	0	0	
celkem národní APZ	**2 170**	**18 424**	**207**	**50 706 452**
VPP PDU	49	49	6	1 573 059
SÚPM PDU vyhrazená	32	32	7	1 008 358
rekvalifikace NIP (bez zvolených)	18	18	6	0
zvolené rekvalifikace NIP	343	343	32	4 326 481
poradenské činnosti NIP	0	0	0	0
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0
RIP OPZ (bez Záruk pro mladé)	75	75	9	20 219 800
Záruky pro mladé na Vysočině	41	39	0	6 389 259
Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže	0	0	0	nerelevantní
Soutěžní projekty ESF	0	0	0	nerelevantní
POVEZ II.	561	561	0	17 502 237
Vytvořená pracovní místa (VPM) - Outplacement	1	1	0	640 627
celkem ESF - OPZ	**1 120**	**1 118**	**60**	**51 659 821**
celkem nár. APZ + ESF	**3 290**	**19 542**	**267**	**102 366 273**

Příloha č. 4 - Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2019

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

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2019	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	**582**	498	511	490	71	162	420
z toho ženy	**398**	342	356	344	47	-	-
NIP	**403**	361	364	356	40	-	-
RIP	**123**	103	114	113	10	-	-
Soutěžní projekty	**53**	32	31	20	21	-	-
Uchazeči o zam.	**457**	378	385	364	66	-	-
Zájemci o zam.	**125**	120	126	126	5	-	-
Osoby se ZP	**60**	52	52	39	6	-	-

Tabulka 10 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpečovaných	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2019	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	**85**	62	37	25	45	50	35
z toho ženy	**66**	47	29	20	34	-	-
NIP	**18**	18	0	0	18	-	-
RIP	**11**	10	4	4	6	-	-
Soutěžní projekty	**53**	32	31	20	21	-	-
Uchazeči o zam.	**84**	61	37	25	44	-	-
Zájemci o zam.	**1**	1	0	0	1	-	-
Osoby se ZP	**20**	14	12	10	6	-	-

Tabulka 11 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2019	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	**497**	436	474	465	26	112	385
z toho ženy	**332**	295	327	324	13	-	-
NIP	**385**	343	364	356	22	-	-
RIP + SP	**112**	93	110	109	4	-	-
Uchazeči o zam.	**0**	0	0	0	0	-	-

Zájemci o zam.	**373**	317	348	339	22	-	-
Osoby se ZP	**124**	119	126	126	4	-	-

Tabulka 12 – Zaměstnanecké rekvalifikace

	Počet dohod	**Počet zaměstnanců v rekvalifikaci**
Celkem	**0**	**0**

Příloha č. 5 - Charakteristika nejvíce problémových regionů Kraje Vysočina k 31.12.2019

Bystřice nad Pernštejnem

je jedním z problémových mikroregionů okresu Žďár nad Sázavou a potažmo Kraje Vysočina. Hlavní příčinou jeho problémovosti vzhledem k nezaměstnanosti je jeho geografická poloha – hornatý terén, který firmám, které jsou zcela závislé na dopravě, neumožňuje dostatečný podnikatelský rozvoj. I z tohoto důvodu se mikroregion trvale vyznačuje poměrně nízkou aktivitou místních podnikatelů, kteří nemají vhodné podmínky pro rozvoj svých podnikatelských činností. Zároveň o tuto oblast z hlediska podnikání není přílišný zájem ani ze strany podnikatelů z oblastí jiných. Proto se tento stav tak negativně projevuje na výši nezaměstnanosti a na nedostatku volných pracovních míst i v současné době.

Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu zde donedávna byla společnost DIAMO, státní podnik, odštěpný závod GEAM (463 zaměstnanců), který se zabýval těžbou uranové rudy. Protože ale díky obecnímu útlumu těžby této rudy byla i zde vlastní těžba ukončena, byli propuštěni téměř všichni zaměstnanci, což mělo a ještě stále má na výši nezaměstnanosti v regionu velký podíl.

Naopak pozitivní vliv na výši nezaměstnanosti má v současné době zahájení výrobního provozu firmy Cooper-Standard Automotive Česká republika s.r.o. (865 zamněstnanců) se sídlem ve Žďáře nad Sázavou. Tato firma zde v tomto regionu ke konci roku 2017 otevřela novou pobočku, která do konce r. 2017 zaměstnala cca 150 nových pracovníků a s přistavěním nové haly jejich počty postupně navyšuje. Je tak pochopitelné, že činnost této firmy v regionu současnou vysokou nezaměstnanost snižuje.

Další firmy: WERA WERK, s.r.o., zabývající se výrobou nástrojů a nářadí zaměstnává 745 pracovníků, Železárny Štěpánov, spol. s r.o., zabývající se slévárenstvím, zaměstnává cca 142 pracovníků, dále firma Rathgeber, k.s.,

zabývající se tiskem a digitalizací dat, zaměstnává cca 153 pracovníků. Další firma Adoz, s.r.o. vyrábějící komponenty k průmyslovým strojům, zaměstnává 61 lidí.

Podíl nezaměstnaných osob v tomto regionu byl k 31.12.2018 cca 3,6 %. Na Bystřicku připadá na 1 VPM 8 uchazečů.

Hrotovice

Tento mikroregion, ležící na jihovýchodě třebíčského okresu měl podíl nezaměstnaných osob ke konci roku 2019 ve výši 3,7 %.

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 1 398 zaměstnanců. K dalším významnějším zaměstnavatelům patří dvě stavební firmy Ing. Bronislava Valy – V-STAV A, spol. s r.o., Hrotovice, a Ing. Bronislav Vala; obě firmy disponují v současné době celkem cca 310 zaměstnanci. Další firmy: ZD Hrotovice, které dnes v rámci rostlinné a živočišné výroby zaměstnává necelých 90 osob, dále Disting, s.r.o., zabývající se šitím oděvů, se zhruba 101 pracovníky a další.

V tomto mikroregionu je poměrně velkým problémem sezónnost pracovních příležitostí, protože díky relativně vysokému počtu obyvatel zaměstnaných v zemědělství a lesnictví zde dochází stejně jako v obdobných regionech díky sezónnímu rušení těchto míst k poměrně prudkému nárůstu nezaměstnaných osob v zimních měsících. Jinak tomu je ale v posledních letech ve stavebnictví, kde z důvodu nedostatku odpovídající pracovní síly mají zaměstnavatelé v současné době snahu udržet zaměstnance ve firmách i v zimních měsících, a to i při menším počtu zakázek.

Jaroměřice nad Rokytnou

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

Jedná se o zemědělskou oblast s poměrně příznivými výrobními podmínkami. Z místně významných zaměstnavatelů lze zmínit: Dřevozpracující výrobní družstvo, Jaroměřice n. R., výroba nábytku, interiérů, cca 131 zaměstnanců, Jaroměřická mlékárna, a.s., Jaroměřice n. R., asi 117 zaměstnanců a další menší firmy.

Nadprůměrná nezaměstnanost v mikroregionu Jaroměřice n. R. (k 31.12.2019 byl PNO v tomto regionu 4,1 %) je způsobena nevyhovující dopravní obslužností a nedostatečnou tvorbou volných pracovních míst v mikroregionu (stagnující síť zaměstnavatelů, nově vznikají pouze menší subjekty).

Nové Město na Moravě

Také tato zemědělsko-průmyslová oblast se v současné době z hlediska zaměstnanosti řadí mezi problémové mikroregiony okresu Žďár nad Sázavou, tedy i Kraje Vysočina. Na rozdíl od Bystřicka je zde situace do jisté míry kompenzována blízkostí okresního města, kde je pracovních příležitostí i volných pracovních míst podstatně více, avšak obyvatelé menších a vzdálenějších obcí Novoměstska jsou limitováni omezenou možností dojížďky za prací. Mikroregion Novoměstska má relativně vysoký podíl pracovních příležitostí ve službách, což je způsobeno turistickým rázem regionu. To podobně jako i v jiných regionech Kraje Vysočina má vliv na sezónní způsob zajištění zaměstnanosti. Region Novoměstska je z velké části závislý na cestovním ruchu a rekreaci.

Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu je Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace, která v současné době zaměstnává zhruba 1 014 pracovníků. Dalším významným zaměstnavatelem jsou firmy Medin, a.s., ve které pracuje asi 400 pracovníků a Gama Group, a.s., Jimramov, která zaměstnává celkem asi 260 pracovníků. Obě firmy vyrábí lékařské přístroje a zdravotnické prostředky.

Podíl nezaměstnaných osob v tomto regionu byl k 31.12.2019 cca 3,2 %. Na Novoměstsku připadají na 1 VPM 4 uchazeči.

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., 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 398 zaměstnanci.

K 31.12.2019 byl v tomto mikroregionu podíl nezaměstnaných osob 4,4 % a k nabízení cca 70 volných pracovních pozic, což znamená, že na 1 VPM připadalo cca 5 uchazečů o zaměstnání.