



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022

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 nejnvýznamnějších zaměstnavatelů Kraje Vysočina.....	4
1.3 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po prac. síle...11	
2. Nezaměstnanost	15
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2021.....	15
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji.....	17
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
<i>Situace dalších problémových skupin na TP</i>	24
3.3 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči.....	24
3.4 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let.....	26
3.5 Osoby pečující o děti do 15 let	26
3.6 Situace problémových skupin na trhu práce v Kraji Vysočina – resumé.....	27
4. Cizinci na trhu práce v Kraji Vysočina	28
5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2022	30
6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2021	32
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2021.....	32
6.2 Rekvalifikace.	34
Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů	34
6.3 Projekty ESF.....	38
6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2021	49
7. Cíle APZ pro rok 2022	51
8. Přílohy	56
Příloha č. 1 - Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ.....	56
Příloha č. 2 - Poradenství	60
Příloha č. 3 - Výsledky APZ	65
Příloha č. 4 - Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2021	67
Příloha č. 5 - Charakteristika nejvíce problémových regionů Kraje Vysočina	68



1. Zaměstnanost

1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje.

Hospodářský vývoj území Kraje Vysočina byl v minulosti výrazně ovlivněn danými 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 ale o tomto kraji platí, že přestože se neumísťuje na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, patří trvale 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 a potravinářství. 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 (zde ale již došlo k útlumu těžby této suroviny).

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 po roce 1990 postupně přetřansformovala 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., Marelli Automotive Lighting Jihlava, 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 svojí činností s těmito firmami odpovídajícím způsobem většinou provázány.

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 roce 2021), 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, naopak na regionálním trhu práce se projevuje nedostatek vhodných pracovníků. Tedy situace, která nejen v Kraji Vysočina mimo jiné provázela vývoj na trhu práce po celý rok 2021.



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 2019	3 000 – 3 999
v roce 2020	3 000 – 3 999
v roce 2021	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:	Agrostroj International, s.r.o.
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Strojírenský podnik, výrobce zemědělských strojů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 500 – 1 999
v roce 2020	1 500 – 1 999
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost se zabývá výrobou, především zemědělských strojů. Stablní zaměstnavatel s relativně stabilním počtem zaměstnanců.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Marelli Automotive Lighting Jihlava (Czech Republic) s.r.o.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrických osvětlovacích zařízení pro automobilový průmysl
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 500 – 1 999
v roce 2020	1 500 – 1 999
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost snížila stav zaměstnanců o cca 106 osob. V současné době se potýká s nedostatkem pracovních sil, které kompenzuje využíváním pracovních agentur.
--	---

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 500 – 1 999
v roce 2020	1 500 – 1 999
v roce 2021	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 2021 stav zaměstnanců nepatrně navýšil.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ŽDAS, a.s.
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Hutnictví, těžké strojírenství
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 500 – 1 999
v roce 2020	1 500 – 1 999
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	ČLR
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Největší zaměstnavatel severovýchodní části Kraje Vysočina. Úbytek zaměstnanců byl způsoben vnitřní reorganizací firmy a migrací pracovní síly v tomto odvětví. Tento úbytek firma nahrazuje zaměstnáváním cca 210 dalších agenturních pracovníků

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ČEZ, a.s. JE Dukovany
sídlo:	Praha
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrické energie
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 000 – 1 499
v roce 2020	1 000 – 1 499
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

existuje)	
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jaderná elektrárna Dukovany je významným článkem české energetické soustavy a současně jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v Kraji Vysočina.

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 2019	1 000 – 1 499
v roce 2020	1 000 – 1 499
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k minimálnímu nárůstu 19 zaměstnanců. Dlouhodobým problémem je obsazování pozic lékařů – chybí cca 18 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 2019	1 000 – 1 499
v roce 2020	1 000 – 1 499
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Žďár nad Sázavou, po rekonstrukci zdravotnických pavilonů dochází k postupnému zvyšování počtu zaměstnanců za účelem rozšiřování a zkvalitňování zdravotnických služeb.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Nemocnice Třebíč, p.o.
sídlo:	Třebíč
předmět činnosti (podrobněji):	Zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 000 – 1 499
v roce 2020	1 000 – 1 499
v roce 2021	1 500 – 1 999



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nemocnice Třebíč patří mezi významné zaměstnavatele Kraje Vysočina. Dlouhodobě se potýká s nedostatkem lékařů.

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 2019	500 - 999
v roce 2020	500 – 999
v roce 2021	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Situace ve firmě je stabilizovaná. Mírný úbytek zaměstnanců souvisí se současnou situací kolem pandemie koronaviru a firma ho řeší spoluprací s pracovními agenturami.

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 2019	500 - 999
v roce 2020	500 – 999
v roce 2021	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Nizozemské království
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Žďár nad Sázavou, společnost zaměstnává cca 175 dalších agenturních pracovníků

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Futaba Czech, s.r.o.
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba automobilových dílů



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	500 - 999
v roce 2020	500 – 999
v roce 2021	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 36 z důvodů nahrazování agenturních zaměstnanců kmenovými a dalšího navýšení výroby.

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 2019	500 – 999
v roce 2020	500 – 999
v roce 2021	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Firma je v regionu okresu Třebíč od roku 2007. Jedná se o stabilní firmu, která se v posledních letech nachází v postupném trendu snižování počtu zaměstnanců. Firma využívala agenturní zaměstnávání, od kterého ale v současné době ustupuje.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	500 - 999
v roce 2020	500 – 999
v roce 2021	500 - 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu o 9 zaměstnanců. Jedná se o stabilního zaměstnavatele v okrese Havlíčkův Brod.



Zaměstnavatelé, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb:

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Marelli Automotive Lighting Jihlava (Czech Republic) s.r.o.
sídlo:	Jihlava
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrických osvětlovacích zařízení pro automobilový průmysl
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 500 – 1 999
v roce 2020	1 500 – 1 999
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost snížila stav zaměstnanců o cca 106 osob. V současné době se potýká s nedostatkem pracovních sil, které kompenzuje využíváním pracovních agentur.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ŽDAS, a.s.
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Hutnictví, těžké strojírenství
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 500 – 1 999
v roce 2020	1 500 – 1 999
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	ČLR
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Největší zaměstnavatel severovýchodní části Kraje Vysočina. Úbytek 76 zaměstnanců byl způsoben vnitřní reorganizací firmy a migrací pracovní síly v tomto odvětví. Tento úbytek firma nahrazuje zaměstnáváním cca 210 dalších agenturních pracovníků



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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 2019	1 500 – 1 999
v roce 2020	1 500 – 1 999
v roce 2021	1 500 – 1 999
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. V roce 2021 pokles počtů pracovníků o 74 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ČEZ, a.s. JE Dukovany
sídlo:	Praha
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba elektrické energie
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	1 000 – 1 499
v roce 2020	1 000 – 1 499
v roce 2021	1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jaderná elektrárna Dukovany je jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v Kraji Vysočina. V roce 2021 navýšila stav zaměstnanců o 71 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Crystal BOHEMIA, a.s.
sídlo:	Poděbrady
předmět činnosti (podrobněji):	výroba a zpracování skla
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2019	500 - 999
v roce 2020	250 - 499
v roce 2021	250 - 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost Crystal BOHEMIA, a.s. navýšila v průběhu roku 2021 stav zaměstnanců o 68 osob, důvodem bylo navýšení zakázek a zprovoznění dalších nových linek.



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

Na rozdíl od roku 2020, kdy si v Kraji Vysočina nárůst počtů nabízených volných pracovních míst, nastartovaný v roce 2013 a pokračující v dalších letech, vzestupnou tendenci z dřívějších let neudržel, se situace v roce 2021 opět obrátila. V jednotlivých okresech Kraje Vysočina bylo v roce 2021 každý měsíc nabízeno v průměru celkem 10 749 volných pracovních míst (v roce 2020 celkem 10 102 volných pracovních míst, v roce 2019 celkem 10 822 VPM, 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 2020 tak jejich nabídka vzrostla o cca 6,0 %. To znamená, že průměrná měsíční nabídka volných pracovních míst v roce 2021 byla o 647 VPM vyšší než průměrná měsíční nabídka VPM v předchozím roce. Tento stav dokládá také skutečnost, že na rozdíl od konce roku 2020, kdy na 1 VPM připadalo cca 1,2 uchazeče o zaměstnání, na konci roku 2021 připadal na 1 VPM cca 1,0 uchazeč o zaměstnání. Nejvyšší měsíční nabídka volných pracovních pozic gradovala v roce 2021 v srpnu, kdy jednotlivá kontaktní pracoviště v našem kraji nabízela celkem 11 730 volných pracovních pozic.

Dá se tedy říct, že pokles nabídky volných pracovních míst, způsobený koronavirovou pandemií v roce 2020, byl téměř plně kompenzován v roce 2021, kdy se průměrný počet volných pracovních míst již téměř přiblížil průměrným počtům nabídky volných pracovních míst v roce 2019 (rozdíl -73). Tato stále se zvyšující nabídka volných pracovních míst (s přihlédnutím k pravidelným sezónním výkyvům) byla stejně jako v předchozích letech způsobena trvale rostoucí poptávkou zaměstnavatelů po pracovní síle napříč obory, umocněnou požadavky na pracovní pozice obsaditelné cizinci. Jednalo se většinou o pracovníky do strojírenství a stavebnictví (jak technické, tak hlavně dělnické profese, zde o montážní a manipulační dělníky), dále o pracovníky obsluhy strojů a zařízení napříč obory včetně potravinářství, byli hledáni řidiči nákladní a osobní dopravy, montážní a manipulační dělníci napříč obory, šičky a švadleny, pracovníci logistiky, uklízeči, sociální pracovníci, přetrvával enormní zájem o lékaře a zdravotnický personál. Stranou nezůstával ani zájem o pomocnou pracovní sílu v profesích napříč oborovým spektrem, převážně ale do stavebnictví a strojírenství (montážní dělníci), převážně tedy profese, vyžadující převážně základní vzdělání.

V jednotlivých okresech Kraje Vysočina převažoval zájem o tyto profese:

Havlíčkův Brod:

Počet volných pracovních míst v okrese Havlíčkův Brod se v roce 2021 v měsíci



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

červnu výrazně zvýšil a do konce roku se držel na podobných hodnotách. Nejméně volných pracovních míst bylo evidováno v březnu: 1 221, nejvíce v srpnu: 1 777. V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 1 520 volných pracovních míst (o 255 VPM více než v roce 2020).

- největší zájem o: strojírenské, montážní a manipulační dělníky, stavební dělníky, obsluhu strojů, řidiče, kuchaře, svářeče
- 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 2021 kolísala od 3 982 (nejvyšší nabídka – srpen) až po 2 702 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – leden). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 3 415 volných pracovních míst (o 727 VPM více než v roce 2020).

- největší zájem o: administrativní pracovníky, stavební dělníky, manipulační dělníky, zemědělské pracovníky, dělníky v potravinářském průmyslu, řidiče, skladníky, prodavače, uklízeče
- nejmenší zájem o profese: lékařské profese
- nejhorší nabídka VPM se projevovala spíše skrytě, a to pro uchazeče nad 50 let věku, pro uchazeče, pečující o děti mladší 15 let věku (zkrácené pracovní úvazky), osoby zdravotně postižené, vysoce kvalifikované osoby a mladistvé (zde téměř nulová nabídka)

Pelhřimov:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Pelhřimov v roce 2021 kolísala od 3 125 (nejvyšší nabídka – červenec) až po 2 682 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – září). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 2 888 volných pracovních míst (o 95 VPM méně než v roce 2020).

- největší zájem o: pomocné pracovníky ve výrobě a na stavbách, montážní dělníky výrobků, obsluhu strojů, kovodělníky a strojírenské dělníky, řidiče
- nejmenší zájem o profese: pracovníky v administrativě
- nejhorší nabídka VPM byla pro uchazeče nad 50 let věku

Třebíč:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Třebíč v roce 2021 kolísala od 1 615 (nejvyšší nabídka – únor) až po 1 295 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka –



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

prosinec). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 1 514 volných pracovních míst (o 218 VPM méně než v roce 2020), proti roku 2020 tedy výrazný pokles nabídky VPM.

- největší zájem byl o: zedníky a pomocné stavební dělníky, svářeče, zámečníky, mechaniky a opraváře, šičky/švadleny, montážní dělníky, řidiče nákladních automobilů, úklidové pracovníky, kuchaře
- nejmenší zájem byl o: všeobecné administrativní pracovníky bez znalosti jazyků či dalších odborností, prodavače v prodejnách, nekvalifikované pomocné pracovníky
- nejhorší nabídka byl: trvale pro uchazeče v předdůchodovém věku, uchazeče nad 50 let věku

Žďár nad Sázavou:

Nabídka volných pracovních míst v okrese Žďár nad Sázavou v roce 2021 kolísala od 1 640 (nejvyšší nabídka – září) až po 1 234 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – leden). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 1 412 volných pracovních míst (o 23 VPM méně než v roce 2020).

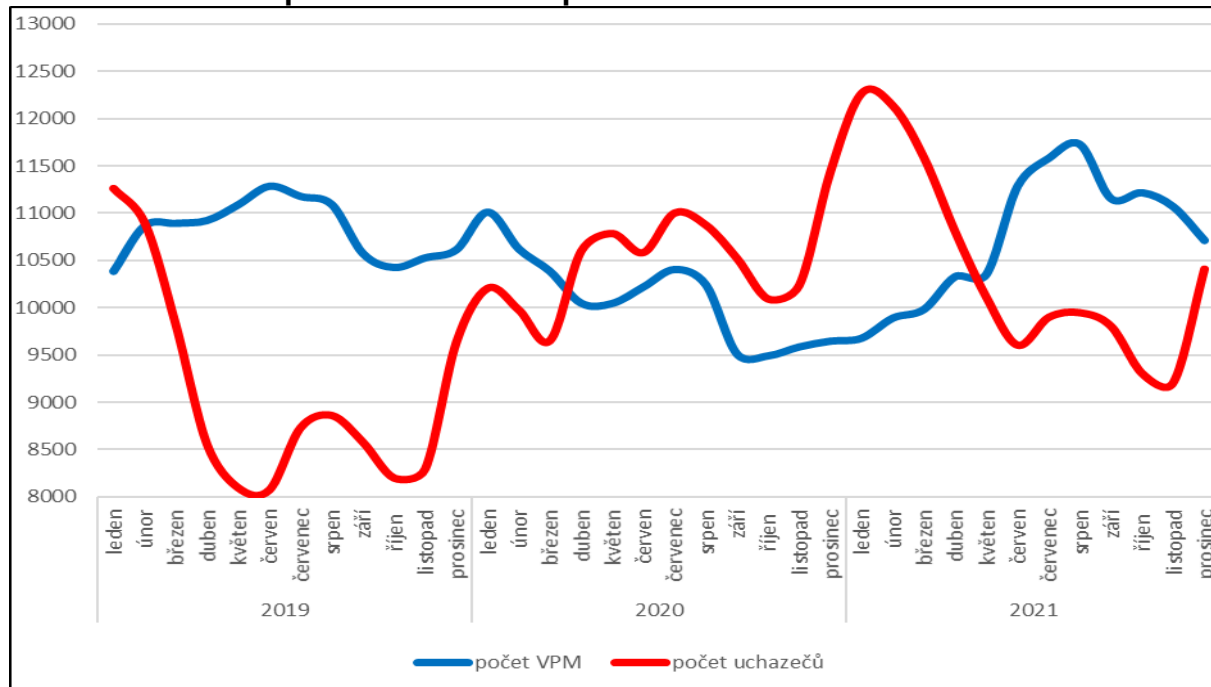
- největší zájem byl o: administrativní pracovníky, zedníky, dělníky a pracovníky ve stavebnictví, strojírenství, elektro průmyslu a automobilovém průmyslu – brusiče, betonáře, elektrikáře, instalatéry, konstruktéry, montážní dělníky, obsluhu CNC strojů, seřizovače, skladníky, programátory, číšníky, kuchaře, maséry, ostrahu objektů, prodavače, uklízeče, řidiče, zdravotníky, dojiče, ošetřovatele skotu, traktoristy
- nejmenší zájem byl o: lékaře, zubaře, učitele, účetní, šičky
- nejhorší nabídka byla trvale pro osoby se zdravotním postižením, pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče bez kvalifikace

Obecně se tedy dá říct, že negativní vývoj v oblasti nabídky volných pracovních míst, nastartovaný v roce 2020 díky koronavirové epidemii, skončil, v nabídkách jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce v našem kraji bylo v roce 2021 proti předešlému roku k dispozici o 6,4 % více volných pracovních míst. Dále se zlepšila i nabídka volných pracovních míst pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, mezi něž patří například absolventi škol a mladiství i osoby zdravotně znevýhodněné.

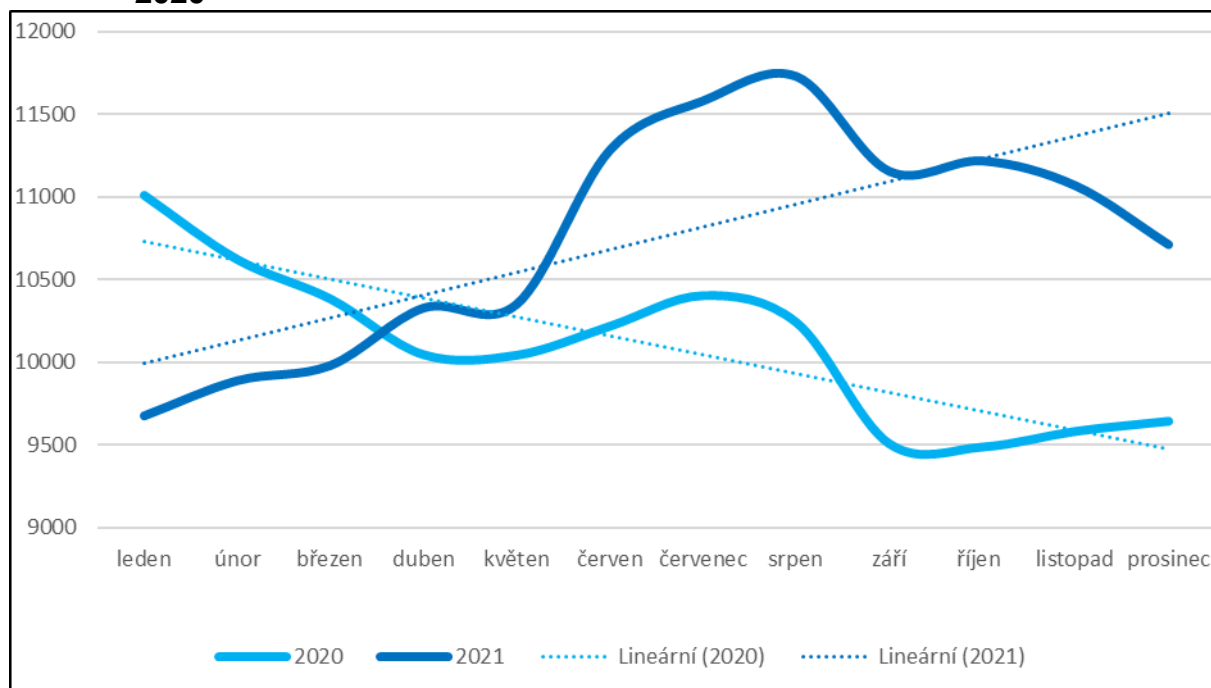
Současně ale stále trvá nedostatek pracovních míst pro matky s malými dětmi, tedy pro ty, kterým by spíše vyhovoval pracovní poměr na zkrácenou pracovní dobu, kterých je ale stále akutní nedostatek, a dále pro uchazeče nad 50 let věku; zde stále přetrvávají předsudky možných zaměstnavatelů o špatné investici, která vznikne při přijetí do zaměstnání uchazeče kategorie 50+.



Graf 1 – Srovnání počtů uchazečů a pracovních míst v letech 2019 až 2021



Graf 2 – Trend pohybu volných pracovních míst v roce 2021 a srovnání s rokem 2020





2. Nezaměstnanost

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2021.

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v kraji Vysočina v roce 2021

Nárůst nezaměstnanosti v roce 2020, přenesený do následujícího roku, kulminoval v roce 2021 v lednu. Projevil se jednak jako důsledek vyhlášení opatření, která směřovala k zamezení rozvoje pandemie koronaviru v České republice, a jednak jako důsledek normálního sezónního výkyvu na přelomu roků, kdy nezaměstnanost v tomto období bývá zpravidla nejvyšší. Průměrný pokles nezaměstnanosti proti roku 2020 byl 0,7 %, což v absolutních číslech znamená, že v evidencích kontaktních pracovišť krajské pobočky úřadu práce bylo v roce 2021 vedeno průměrně měsíčně o 74 uchazečů o zaměstnání méně než v roce 2020. Přitom nejnižší počet uchazečů pod průměrem 10 428 se pohyboval kolem -11 % (říjen 2021) a naopak nejvyšší počet evidovaných uchazečů nad průměrem 10 428 dosahoval téměř 18 % (leden 2021). Průměrná roční výše podílu nezaměstnaných osob dosáhla v roce 2021 hodnotu 3,0 % a byla stejná jako v roce 2020.

Jednou z hlavních příčin vývoje nezaměstnanosti v roce 2021 bylo pandemické rozšíření nemoci Covid-19, celoplošný rozsah nouzových opatření, která měla pandemii omezit, ale také postupné (i když často pouze částečné) rozvolňování těchto opatření. Souhrn těchto opatření zpočátku stejně jako v roce 2020 výrazně redukoval činnosti a pohyb obyvatelstva v místech, kde docházelo k masívnímu a nekontrolovatelnému shromažďování osob proto, aby se mezi nimi omezil přímý kontakt a tím i vlastní přenášení virové nákazy. Proto byly v prvních vlnách uzavřeny provozy jako jsou gastronomické služby, osobní služby, maloobchodní a velkoobchodní prodeje a sportovní centra, a byly zrušeny (později významně omezeny) veškeré sportovní a kulturní akce.

V Kraji Vysočina ovlivnila v roce 2021 pandemie nemoci Covid-19 nezaměstnanost ale již vlastně pouze okrajově, a to převážně v první polovině roku. V průběhu nouzového stavu, který byl vyhlášený od 5. října 2020 a platil do 11. dubna 2021 a s krizovými opatřeními, která byla v souvislosti s pandemií Covidu-19 přijata, došlo od ledna do dubna k navýšení počtu uchazečů o zaměstnání (s průměrným navýšením 0,6 % PNO) nejen o pracovníky v gastronomických službách a službách obecně, ale i o většinou pomocné pracovní síly napříč oborovým spektrem, tedy pomocné dělníky ve výrobě, pomocné montážní dělníky, a dále také např. o skladníky. Další vývoj na trhu práce ale již kopíroval odpovídající standardní sezónní vývoj nezaměstnanosti z průběhu předchozích roků (ovšem s mírným průměrným navýšením o cca 0,3 % PNO). K mírnému zvýšení počtů uchazečů o zaměstnání došlo v červenci a srpnu (školství ve spojitosti s prázdninami) a také na



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

konci roku, zde v souvislosti s ukončováním sezónních prací a částečně i s vyhlášeným nouzovým stavem v období od 26. listopadu do 25. prosince 2021.

Obecně se dá říct, že rok 2021 se z pohledu trhu práce v souvislosti s vlivem pandemie na situaci zaměstnavatelské sféry jevil jako postupný návrat k téměř předpandemickému normálu, tedy že proběhl s poměrně mírnými mimořádnými dopady na vlastní nezaměstnanost, mimo jiné i z toho důvodu, že problémy, které s pandemií vyvstaly, byly sanovány vládními opatřeními, a to nejen programem Antivirus, ale i mnoha dalšími nástroji, které nabízely další rezorty, zejména pak Ministerstvo průmyslu a obchodu.

V období letních měsíců, tedy v době přechodného uvolnění hygienických opatření, se také opět z větší části aktivovala spolupráce úřadu práce se zaměstnavatelskými subjekty, například v organizování výběrových a předvýběrových řízení a dalších tradičních aktivit úřadu práce.

Dílčí dopady:

- zhruba od května 2021 byly proti roku 2020 zaznamenány nižší přílivy nezaměstnaných osob,
- obecně mírný pokles počtů nezaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let,
- současně s celkovým poklesem nezaměstnaných osob klesly k 31.12. daného roku i absolutní počty uchazečů, zařazených do některých rizikových skupin nezaměstnaných osob (konkrétně počty absolventů škol, dlouhodobě nezaměstnaných osob a žen),
- celková nabídka volných pracovních míst v roce 2021 (celkem 128 988 VPM) se proti roku 2020 (celkem 121 224 VPM) postupně zvýšila o asi 7 800 volných pracovních pozic,
- zaměstnavatelé a drobní podnikatelé začali ve druhé polovině roku 2021 ve větší míře využívat při rozvolnění v letních měsících sezónní zaměstnanost v zemědělství, lesnictví, službách a turismu, a potažmo i ve stavebnictví – zde se sezónní práce prodloužily až do listopadu 2021,
- Česká republika v průběhu téměř celého roku 2021 vykazovala nejnižší míru i meziroční tempo růstu obecné nezaměstnanosti v rámci všech zemí EU.

Tab. 1 - Přehled nezaměstnanosti v okresech Kraje Vysočina k 31.12.2021:

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob [%]
	Celkem	z toho ženy			
Havlíčkův Brod	1 798	987	1 608	1,1	2,8
Jihlava	2 226	1 045	3 580	0,6	2,9
Pelhřimov	854	471	2 900	0,3	1,8



Třebíč	2 881	1 453	1 295	2,2	3,8
Žďár nad Sázavou	2 654	1 268	1 330	2,0	3,2
Kraj Vysočina	10 413	5 224	10 713	1,0	3,0
Česká republika	258 173	132 543	343 148	0,8	3,5

Tab. 2 - Průměrný PNO v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 2021:

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

Průměrný podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina kolísal v průběhu roku 2021 od nejvyšších 3,6 % v lednu až po minimálních 2,6 % v říjnu a listopadu téhož roku. V průměru byl PNO v Kraji Vysočina stejný jako v roce 2020 (průměr 3,0 %). Z okresů byl nejvyšší průměrný PNO v okrese Třebíč, kde se proti roku 2020 zvýšil z 3,7 % o cca 0,1 p. b. na 3,8 %, a naopak nejnižší byl v okrese Pelhřimov, kde se proti roku 2020 snížil z 1,9 % o zhruba 0,1 p. b. na 1,8 % (tedy jeden z nejnižších i v rámci celé ČR). Nejvyšší rozdíl změny podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku byl 0,9 p. b. v okrese Žďár nad Sázavou. Naopak nejnižší rozdíl poklesu PNO byl 0,5 p. b. v okrese Pelhřimov.

2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji.

Historicky byl v minulosti hospodářský vývoj území našeho kraje výrazně ovlivněn drsnějšími přírodními podmínkami. Na základě toho se Vysočina jako taková 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 zaslavé 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.

V dnešní době má na výši nezaměstnanosti v Kraji Vysočina vliv především

- velká územní rozlehlost kraje a rozdrobenost sídel do mnoha malých obcí,
- nízká výtěžnost zemědělství, podmíněná především přírodními podmínkami ve výše



položených lokalitách,

- nevhodná struktura a lokální disproporce nabízených volných pracovních míst,
- nemotivující nabídka finančně podhodnocených pracovních míst, především pro nekvalifikované a rutinní dělnické práce (pomocné práce, práce v živočišné výrobě a další pomocné práce v zemědělství, strojírenská výroba apod.) a další.

Tyto nedokonalosti našeho kraje ale na druhé straně kompenzuje sice rizikový (viz hospodářsko-ekonomická krize 2008 až 2013), ale v době současného růstu velice efektivní automobilový průmysl, přinášející od roku 2014 až do vypuknutí koronavirové pandemie trvalé snižování nezaměstnanosti.

S nástupem koronavirové epidemie a se zavedením protipatření se ale situace v nezaměstnanosti změnila. Omezení až zastavení činnosti gastronomických zařízení, turismu, služeb osobního charakteru a kultury zvýšilo k 30.6.2020 nezaměstnanost ve srovnání s rokem 2019 o cca 0,9 p. b. na hodnotu 3,7 %. Toto navýšení proti roku 2019 se pak s mírnými výkyvy sezónního charakteru až do konce dubna roku 2021. Další vývoj na trhu práce již ale kopíroval odpovídající standardní sezónní vývoj nezaměstnanosti z průběhu předchozích roků, ovšem s mírným průměrným navýšením o cca 0,3 % PNO jako reziduem po dosud neukončené koronavirové epidemii.

Obecně se dá říct, že rok 2021 se z pohledu trhu práce v souvislosti s vlivem pandemie na situaci zaměstnavatelské sféry jevil jako postupný návrat k téměř předpandemickému normálu, tedy že proběhl s poměrně mírnými mimořádnými dopady na vlastní nezaměstnanost, mimo jiné i z toho důvodu, že problémy, které s pandemií vyvstaly, byly stejně jako v roce 2020 sanovány vládními opatřeními, a to nejen programem Antivirus, ale i mnoha dalšími nástroji, které nabízely další rezorty, zejména pak Ministerstvo průmyslu a obchodu.

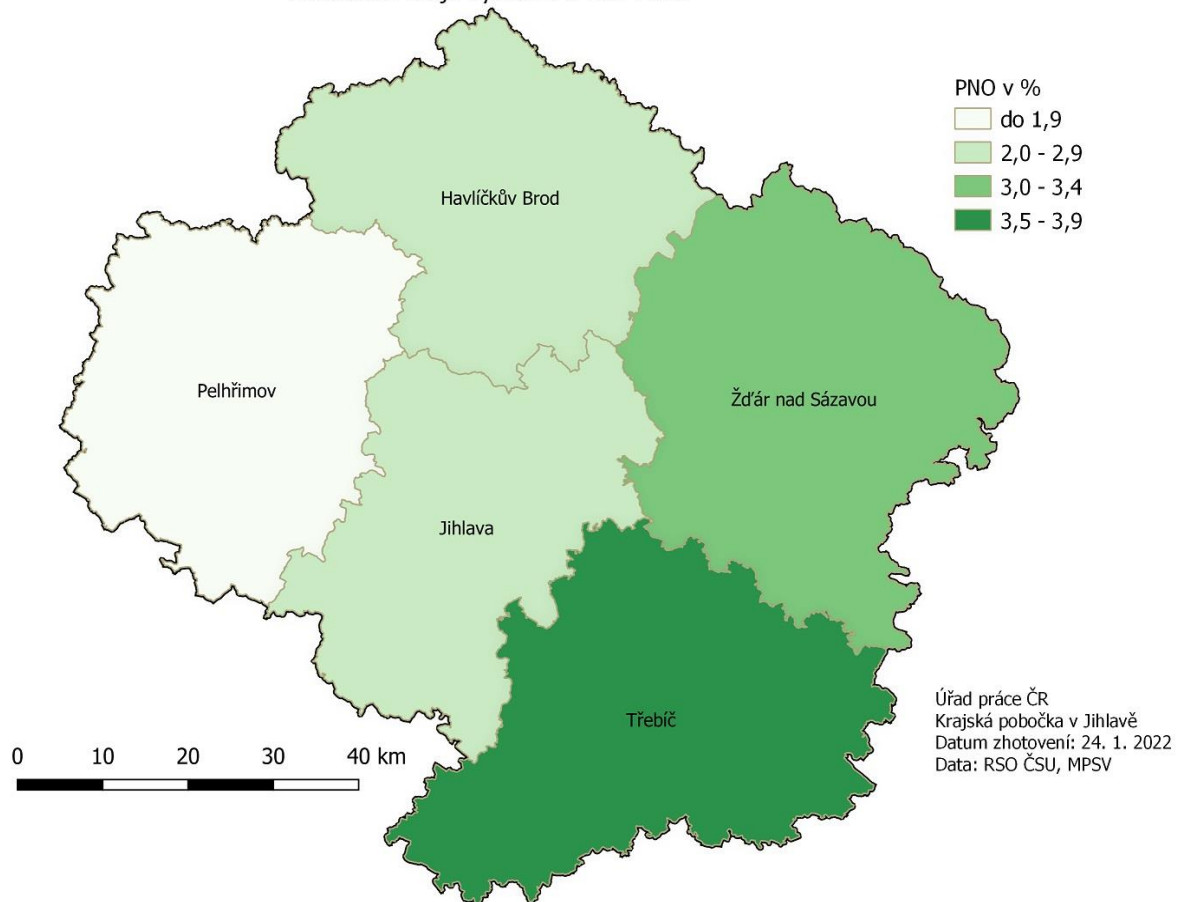


2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.

Mapa průměrného PNO v jednotlivých okresech v roce 2021 v Kraji Vysočina

Průměrný podíl nezaměstnaných osob (PNO) na počet obyvatel

v okresech Kraje Vysočina v roce 2021





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 vzdělaností, oborovou strukturou absolvovaného vzdělání, a především dosaženou, ze strany zaměstnavatelů tedy nedostatečnou praxí.

Absolventi škol jsou znevýhodněni především výše uvedeným 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 charakteristický nestabilním zaměstnáním, nepříznivými pracovními podmínkami, nízkými výdělky, slabou nebo žádnou sociální podporou 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.

Ale 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 zde patří mezi pracovníky, které si zaměstnavatelé mohou modifikovat podle svých požadavků.

Další zlom nastal v roce 2020, kdy se počet absolventů v evidencích našeho úřadu práce proti roku 2019 zvýšil měsíčně průměrně o 92 osob, přičemž největší nárůst těchto uchazečů proběhl překvapivě v měsících říjen až prosinec (měsíční přírůstek o 191 nových uchazečů této kategorie je neobvyklý, v předchozích letech v těchto měsících docházelo naopak k poklesu jejich počtů). Evidentně se jednalo o



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

dopad protipandemických opatření, kdy tito uchazeči postupně ztráceli i přísliby zaměstnání a byli nuceni se evidovat na kontaktních pracovištích úřadu práce.

Obecně se dá říct, že do dubna 2021 se v Kraji Vysočina absolventi škol na trhu práce umísťovali takřka ve všech profesích napříč oborovým spektrem podstatně hůře než v době před pandemií, to znamená, že tato kategorie uchazečů o zaměstnání patřila vlivem přísných podmínek nouzového stavu, platného v daném období, na regionálním trhu práce mezi rizikové skupiny osob. Zhruba od května (tedy od vyhlášení postupného „rozvolňování“ nejtvrdějších protipandemických opatření) se ale situace změnila a mezi zaměstnavateli se zase zájem o jejich zaměstnávání zvýšil (viz níže „Graf 3“).

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,
- nereálné požadavky na pracovní zařazení a nadstandardní ohodnocení vlastní práce,
- nedostatek pracovních příležitostí pro tuto skupinu nezaměstnaných uchazečů.

Vzhledem k výše uvedeným zvláštostem 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.

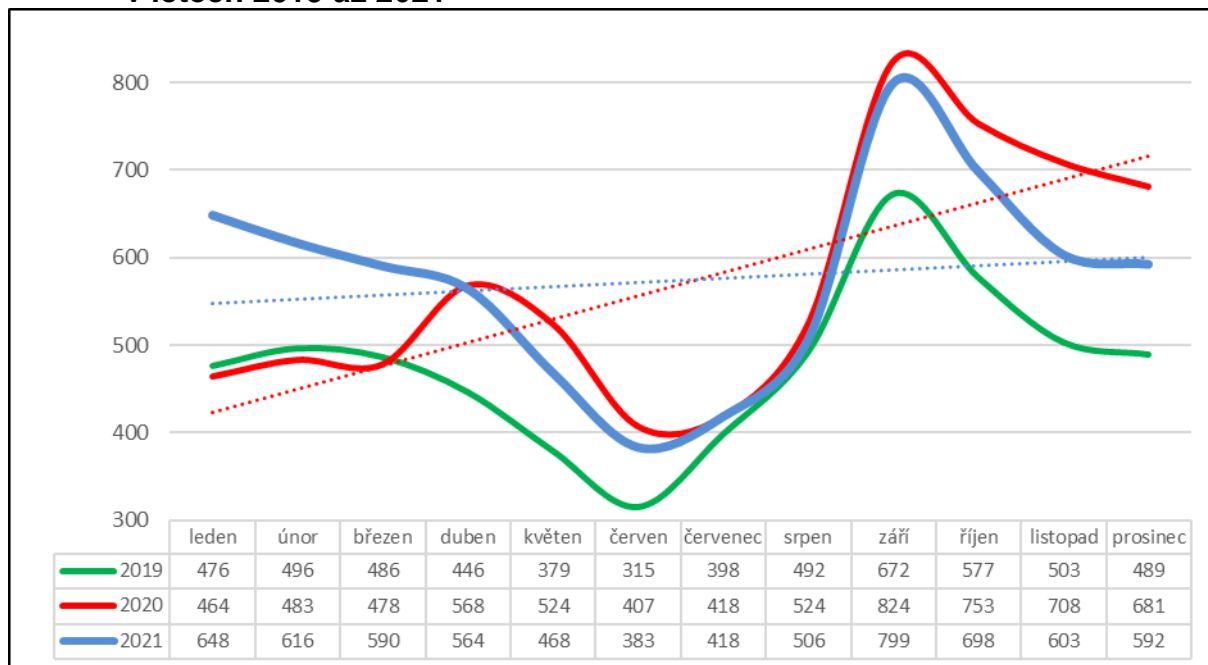
Pro skupinové poradenství jsou mladiství zařazováni např. do poradenských programů:

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.

Přes všechny uvedené pomocné kroky hlavně ze strany úřadu práce patří mladiství uchazeči o zaměstnání i bez přihlédnutí k důsledkům protipandemických opatření mezi jednu z nejobtížněji zaměstnatelných skupin osob na trhu práce v Kraji Vysočina.



Graf 3 - Srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v letech 2019 až 2021



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 jejich statutu vyplývají zvláštní podmínky jejich zaměstnatelnosti a současně s nimi i tato specifika:

- pracovní podmínky neodpovídající jejich zdravotnímu stavu,
- nevyhovující charakter práce,
- vysoký podíl fyzické práce,
- pracovní doba neodpovídající jejich handicapu,
- vzdělanostní limity,
- bariéry v komunikaci.

Převážně z těchto důvodů je proto zejména 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 přes pandemická omezení výrazné potíže s hledáním nových zaměstnanců a s obsazováním volných míst, zdravotně postižené přijímají spíše sporadicky. Přitom stát zaměstnatelnost této kategorie uchazečů značně zvýhodňuje, ať již výší příspěvku podle § 78 zákona o

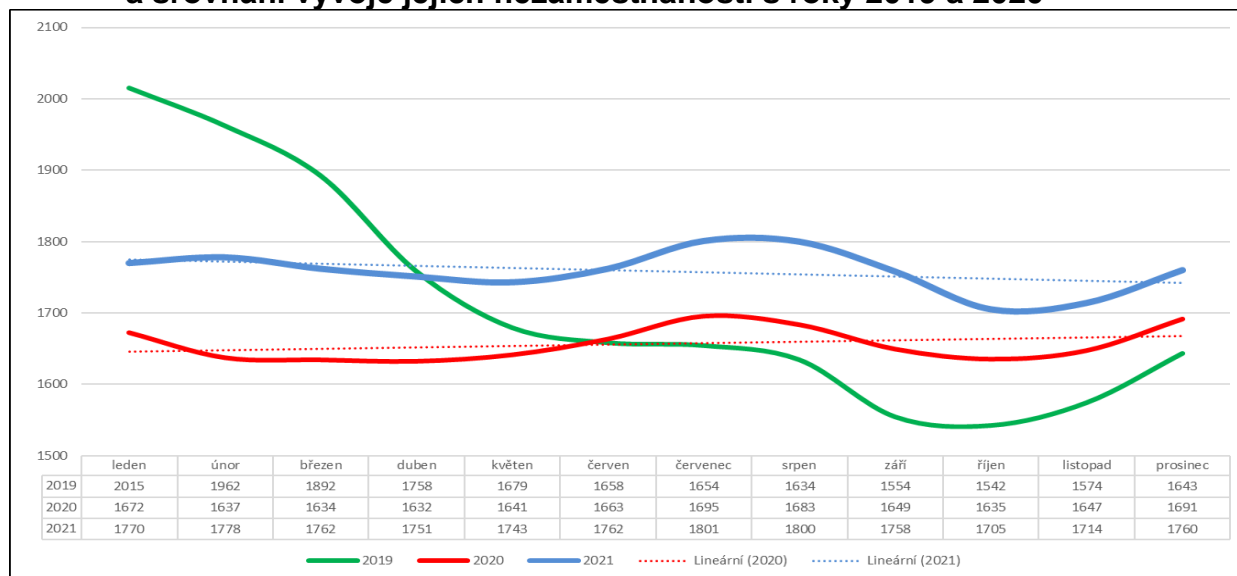


zaměstnanosti nebo výhodnějším započítáváním při plnění povinného podílu zdravotně postižených, či poskytováním náhradního plnění.

Ve srovnání s rokem 2020 došlo u této vysoce rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání hlavně v průběhu prvního pololetí poněkud překvapivě k nárůstu jejich počtů. Proti roku 2020, kdy byl průměrný měsíční počet uchazečů této kategorie 1 657 osob, se jejich průměrný měsíční počet v roce 2021 zvýšil o 102 osob na 1 759 uchazečů se ZP měsíčně a relativně tak srovnal tento průměr s rokem 2019 (tehdejší měsíční průměr byl 1 714 uchazečů této kategorie), tedy s obdobím před pandemií Covid-19. Můžeme se tedy domnívat, že jejich nižší nezaměstnanost v roce 2020 souvisela s protipandemickými opatřeními, a s jejich postupným (i když v té době částečným) rozvolňováním se opět vrátila podobně jako celý obecný roční sezónní cyklus průběhu nezaměstnanosti v nepatrně pozměněné podobě zpět do předcovidového období.

Obecně je u této kategorie uchazečů o zaměstnání evidentní, že problematika jejich zaměstnatelnosti 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 2021 a srovnání vývoje jejich nezaměstnanosti s roky 2019 a 2020



Pomoc ze strany úřadů práce (v době probíhající pandemie byly některé aktivity z důvodu omezení přímých kontaktů osob pozastavené):

- 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,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- 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 (aktivita je v současné době pozastavená),
- 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,
- 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, Integroční centrum Sasov, VOR, TaxiS, Oblastní Charita, aj.) a s Odborem sociálních věcí Krajského úřadu Kraje Vysočina.

V roce 2021 byly realizovány 2 poradenské programy, které absolvovalo celkem 20 osob. 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 2021 podpoření pracovníci projektu OZP uskutečnili celkem 1 228 individuálních poradenství. Realizováno bylo 13 skupinových akcí pro osoby se zdravotním postižením s celkovým počtem 59 účastníků.

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 umísťují na pozice úklidového, montážního či administrativního pracovníka a na spíše jednodušší administrativní činnosti.

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

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

Jedná se tedy o uchazeče, kteří z různých důvodů (viz výše) nemohou nalézt sebeuplatnění na současném trhu práce. U této skupiny hrozí reálné nebezpečí ztráty pracovních návyků a motivace pokračovat i přes dosavadní neúspěch v hledání zaměstnání nového. Obecně platí skutečnost, že čím déle je uchazeč veden v evidenci úřadu práce, tím více klesá jeho šance na získání nového zaměstnání.

Poznámka: dnes, kdy i přes omezení daná pandemií koronaviru odebrala ekonomická konjunktura z evidencí úřadu práce mnoho rizikových uchazečů, jsou kategorie uchazečů, kde tato rizikovost byla eliminována, nicméně při jakémkoliv otřesu trhu práce tyto faktory opět vystupují do popředí (absolventi škol a mladiství, osoby se žádným nebo se základním vzděláním a další).

K 31. 12. 2021 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě celkem 4 724 (z toho 2 607 žen) dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (v roce 2020 se jednalo o celkem 4 955 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, z toho 2 896 žen), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 45,4 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2020 cca 43,3 % uchazečů). V absolutních počtech uchazečů o zaměstnání došlo v prosinci roku 2021 proti prosinci roku 2020 k poklesu počtů dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání celkem o 231 osob, což vzhledem k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání znamená pokles podílu této kategorie uchazečů o 4,7 % (v roce 2020 proti roku 2019 pokles o cca 23,3 %) z celkového počtu uchazečů. Důvodem tohoto poklesu je zvýšení personálních aktivit v některých firmách a společnostech z důvodu nedostatku pracovníků, a to i přes omezení, způsobená protipandemickými opatřeními.

Závěrem tak můžeme konstatovat, že ač v posledních letech (až do roku 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, roky 2020 a 2021 vrátili tuto eliminaci o několik roků zpátky.

3.4 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31. 12. 2021 celkem 4 138 uchazečů (v roce 2020 celkem 4 153 uchazečů) této kategorie, z nich bylo 1 979 žen (v roce 2020 celkem 1 972 žen), podíl z celkového počtu uchazečů se rovnal 39,7 %, (v roce 2020 cca 36,3 %) z celkového počtu evidovaných uchazečů. Proti loňskému roku tak došlo k poklesu absolutních počtů uchazečů této kategorie (pokles o 15 osob), ale současně i k jejich podílovému nárůstu na celkovém počtu uchazečů o 3,4 %, to znamená, že počty uchazečů této kategorie rostly rychleji než počty uchazečů jiných kategorií, vedených v evidencích pracovišť ÚP ČR, KrP v Jihlavě. Z toho vyplývá, že ke konci roku z ukončených sezónních prací přibylo do evidence úřadu práce relativně méně „mladších ročníků“ než právě uchazečů nad 50 let věku.

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 dnes 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 2021 evidováno celkem 1 870 uchazečů – převážně žen – této kategorie, tj. 18,0 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, z toho 239 mužů, tedy cca 12,8 % z celkového počtu uchazečů této kategorie (v roce 2020 evidováno celkem 2 003 osob pečujících o děti do 15 let věku, tj. 17,5 %



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, z toho 184 mužů, tedy cca 11,7 % z celkového počtu uchazečů této kategorie).

V této kategorii uchazečů o zaměstnání byl tedy proti minulému roku zaznamenán nárůst jak v absolutních počtech uchazečů (nárůst o 301 osob), tak v podílu z celkového počtu uchazečů (proti roku 2020 přírůstek o 0,5 %).

Na zvýšení počtů evidovaných osob této kategorie se v roce 2021 opět podílelo nouzové opatření v rámci boje proti pandemii koronaviru, kdy hlavně matky dětí do 15 let věku neměly kvůli opatrování a hlídání svých dětí, kterým byla přerušena jak předškolní, tak i školní docházka, jinou možnost, než odchod ze zaměstnání a evidenci na úřadu práce.

Obtížnost při jejich umísťování na trhu práce spočívá ve specifčnosti požadavků, které mají jak na délku pracovní doby (požadavek na zkrácenou pracovní dobu), tak na čas nástupu a odchodu ze zaměstnání a také na směnování, které z důvodu péče o dítě musí většinou odmítat. Další nevýhodou v očích potenciálních zaměstnavatelů jsou časté absence v zaměstnání z důvodu nemoci 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 2021 došlo u těchto z hlediska trhu práce problémových skupin proti předchozím rokům obecně k mírnému zlepšení jejich situace v oblasti zaměstnanosti, to znamená, že celková nezaměstnanost některých problémových skupin se mírně snížila. Zřejmým důvodem této situace byl zpočátku nepříznivý vývoj pandemického ohrožení masovým výskytem nemoci Covid-19 v jarních měsících roku 2021. Zhruba od května (tedy od vyhlášení postupného „rozvolňování“ nejtvrdějších protipandemických opatření) se ale situace postupně změnila a v rámci výrazného oživení ekonomických parametrů se mezi zaměstnavateli zájem o zaměstnávání těchto „problémových“ skupin opět oživil. Ekonomicko-hospodářský rozvoj v naší republice v dalším průběhu roku 2021 přinesl zlepšení pracovního uplatnění hlavně absolventům škol (bohužel nikoliv mladistvým), dlouhodobě nezaměstnaným osobám a poněkud překvapivě i lidem nad 50 let věku. Naopak další zvýšení nezaměstnanosti se v roce 2021 dotklo osob se zdravotním postižením a lidem pečujícím o děti ve věku do 15 let.

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 2021 úřad práce organizoval pro tyto uchazeče nejen 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, kurzy zaměřené na osobní služby, účetnictví a kurzy k získání svářečského průkazu, ale také zabezpečované rekvalifikace, kde dominovaly počítačové kurzy (základy obsluhy osobního počítače, počítačová gramotnost dle sylabu ECDL Core), kurzy pro pracovníky v sociálních službách a kurzy chůvy pro děti před zahájením povinné školní docházky. V rámci Národního individuálního projektu byly uskutečňovány jak zvolené, tak zabezpečované kurzy.

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 „Kvalifikovaný zaměstnanec“* (od 1. 9. 2019) se podařilo avizovaná volná pracovní místa i v roce 2021 obsadit pouze částečně, protože vzhledem k daným kvótám se požadavky zaměstnavatelů daří plně uspokojit pouze v omezené míře. To se týká především cizinců z Ukrajiny, Filipín, Mongolska a některých dalších. U ostatních zemí je vyřizování zaměstnanecké karty snazší.

Podobně jako v předešlém roce, tak také v roce 2021 byl i nadále zájem o krátkodobá povolení k zaměstnání. K 31. 12. 2021 bylo krátkodobých pracovních povolení v Kraji Vysočina vydáno celkem 8 897, tedy o 3 920 více než v předchozím roce (nárůst proti roku 2020 o 44,1 %). Důvodem je skutečnost, že tuto krátkodobou zahraniční pracovní sílu začaly využívat i největší zaměstnavatelé našeho kraje. Proto v současné době mají s cizinci problémy spíše malé firmy, protože v důsledku „přetahování si pracovníků mezi firmami, kde vítězí zpravidla ty velké“ přicházejí o zaměstnance a ztrácejí tak zakázky.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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.

**) 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 1,2násobku 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, zemědělství a potravinářství
- **Jihlava:** dělníci v logistice, baliči, montážní dělníci, pracovníci v potravinářství a posledním roce velké množství pracovníků ve strojírenství, které dodávají AP
- **Pelhřimov:** nejvíce pracují ve strojírenství, nejčastěji jako montážní dělníci, případně jako pomocní dělníci, a také potravinářství
- **Třebíč:** obsluha strojů na balení, plnění a etiketování, pomocní pracovníci ve sběrných surovinách, dělníci v oblasti výstavby budov, šičky-švadleny, kuchaři se specializací, manipulační dělníci
- **Žďár nad Sázavou:** strojírenští a montážní dělníci, stavební dělníci a dělníci v lesnictví a zemědělství

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 ve stavebnictví
- **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 zemědělství s požadovaným základním vzděláním nebo vyučením na danou profesi.

Celkově se počty zahraničních pracovníků v roce 2021 v Kraji Vysočina (nejvíce v okresech Jihlava a Pelhřimov) zvýšily. Jedním z důvodů je dlouhodobý růst



zakázek a s tím nehledě na pandemickou situaci i související trvalé místní rozšiřování nabídky volných pracovních míst u největších zaměstnavatelů v kraji.

Tab. 3 - Počty cizinců v Kraji Vysočina k 31. 12. 2021 a srovnání s 31. 12. 2020:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	ZamK
rok 2020	11 987	8 268	710	3 009
rok 2021	13 558	9 060	1 201	3 297

5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2022

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

Na trhu práce obecně se ekonomická situace a hospodářské aktivity v roce 2021 zpočátku přenášely z minulého roku, kdy tyto aktivity byly protipandemickými opatřeními někdy až enormně utlumovány, což samo o sobě bránilo snižování nezaměstnanosti. Ovšem zhruba od května (tedy od vyhlášení postupného „rozvolňování“ nejtvrdějších protipandemických opatření) se ale situace postupně změnila a postupně došlo k výraznému oživení ekonomických parametrů, které již další podzimní a zimní protipandemické opatření nijak výrazně neovlivnilo a výše nezaměstnanosti tak již opět kopírovala klasické sezónní trendy s tím, že nárůsty nezaměstnanosti kolem konce roku se týkaly ukončování sezónních prací.

Na základě současného trendu vývoje nezaměstnanosti a všech aspektů včetně nástupu jarních sezónních prací, se domníváme, že do konce I. pololetí 2022 nezaměstnanost klesne o asi 0,1 p. b. Na konci roku 2022 ale v důsledku dalšího, z hlediska energeticko-finančního deficitu poměrně nepříznivého hospodářského vývoje, a také kvůli postupnému omezování využití kompenzačních nástrojů v první polovině roku nezaměstnanost v Kraji Vysočina vzroste o cca 0,4 p. b. V úvahu musíme ale bohužel brát i hlavní současný aspekt – pandemii koronaviru, o kterém sice nevíme, jak se bude dále vyvíjet a jaký bude mít v důsledku toho dopad na současný pracovní trh v Kraji Vysočina, ale věříme, že současné optimistické předpoklady zde dojdou naplnění.

Celkově tedy v roce 2022 očekáváme, že nezaměstnanost v Kraji Vysočina vzroste zhruba o 0,4 až 0,5 p. b. PNO.

Některé další trendy, které v průběhu dřívějších let ovlivňovaly trh práce v Kraji Vysočina, měly obecnou platnost a budou ji mít zřejmě i nadále (zřejmě ale budou horší a jejich následky hrozivější). Stále se zřejmě budou například zvyšovat ceny



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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 také malý příliv podnikatelských subjektů a tím i méně 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 znamená trvalý nedostatek pracovních příležitostí a tím i nízkou nabídku volných pracovních míst (rostoucí terciální sektor služeb zřejmě deficit pracovních příležitostí v současné době nenahradí), protože se nenašla adekvátní náhrada za tuto aktivitu. Problémem mnoha dalších oblastí zůstává stále ještě úplně nevyhovující dopravní infrastruktura, komplikující rozvoj podnikání a nedostatečné dopravní spojení, komplikující dojíždění za prací (např. Bystřicko, Novoměstsko...), a které budou do budoucna v závislosti na cenách energií (benzín, nafta, elektřina) zřejmě stále více důležité. 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 2021 ovlivňovala situaci na trhu práce zpočátku především koronavirová pandemie a soubor nouzových vládních opatření k zamezení jejího dalšího šíření na jaře roku 2021. V dalším období, počínaje měsícem červnem se ale již začaly uplatňovat důsledky postupného rozvolňování, nebo v případě protipandemických restrikcí jejich nižší účinnost. Výsledkem bylo srovnání průměrné výše podílu nezaměstnaných osob s rokem 2020 na 3,0 %, což ale v absolutních číslech proti roku 2020 znamenalo průměrný měsíční pokles 74 uchazečů o zaměstnání (srovnání roku 2020 s rokem 2019 znamenalo průměrný měsíční nárůst 1 414 uchazečů o zaměstnání).



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V roce 2022, konkrétně tedy od března do května, 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 i se sezónními výkyvy pokračovat až do poloviny roku 2022 a poté by se měl v důsledku zhoršujících se ekonomicko-hospodářských ukazatelů začít opět se sezónními výkyvy naopak o cca 0,4 - 0,5 p. b. do konce roku 2022 mírně zvyšovat.

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. 2022	10 200	9 400	2,9 %
31. 12. 2022	11 500	10 700	3,3 %

6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2021

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2021.

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

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 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 a zaměstnávání OZP**“ včetně jejich dodatků,
- Směrnice generální ředitelky č. 14/2019 **Postup Úřadu práce ČR při realizaci ověřování nástroje a poskytování příspěvku na dojížděku**,
- Směrnice ředitelky Krajské pobočky v Jihlavě č. 2/2019 „**Kritéria pro posuzování příspěvků na nástroje a opatření APZ a zaměstnání OZP**,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- Směrnice generální ředitelky č. 4/2018 **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně dodatků,**
- Specifikace postupů ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2021.

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 efektivity, 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 2021 byly rekvalifikační programy a veřejně prospěšné práce. Následovala společensky účelná pracovní místa vyhrazená.

Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená, zřízená pro SVČ

V roce 2021 byla společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání 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 2021 se veřejně prospěšné práce staly druhým 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 dojížděku, příspěvek na přestěhování, příspěvky pro OZP, fondy EU a další)

Mezi využívané nástroje APZ patřil v roce 2021 i příspěvek na dojížděku. Příspěvek slouží k podpoře uchazečů, kteří dojíždějí do zaměstnání. Nejčastěji



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

žadatelé dojížděli do zaměstnání 10-25 km, v rámci uzavřené dohody o poskytnutí příspěvku byla na tuto vzdálenost poskytována částka ve výši 1 500 Kč měsíčně.

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

Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti má ÚP ČR možnost získat z fondů EU prostřednictvím operačních programů. I v roce 2021 se čerpalo z Evropského sociálního fondu pomocí Operačního programu Zaměstnanost (dále jen OPZ), který byl schválen pro programovací období 2014–2020.

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

Rekvalifikace

V roce 2021 úřad práce organizoval pro UoZ a ZoZ jak zabezpečované, tak zvolené rekvalifikace nejrozličnějšího zaměření. Konkrétně v roce 2021 zahájilo zabezpečované rekvalifikace **192** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Největší zájem byl o počítačové kurzy (základy obsluhy osobního počítače a počítačová gramotnost dle sylabu ECDL Core), kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, strážný, základy podnikání, základní kurzy svařování, účetnictví a chůvy pro děti před zahájením povinné školní docházky.

Co se týče zvolených rekvalifikací, tak bylo v roce 2021 zahájeno **419** rekvalifikačních kurzů, jednalo se především o kurzy na získání řidičského oprávnění sk. C a průkazů profesní způsobilosti pro řidiče sk. C, kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, kurzy účetnictví. V loňském roce bylo v Kraji Vysočina zahájeno celkem **611** rekvalifikačních kurzů.

V rámci regionálních individuálních projektů (RIP) se nejčastěji konaly počítačové kurzy (základy obsluhy osobního počítače a počítačová gramotnost dle sylabu ECDL Core), kurzy účetnictví, kurzy na pracovníka v sociálních službách, strážného, kosmetičku, kurz chůva pro děti před zahájením povinné školní docházky.

V rámci národních individuálních projektů (NIP) se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo **596** UoZ a ZoZ. Zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy na řidičské oprávnění sk. C, profesní způsobilost řidiče sk. C, počítačové kurzy, účetnictví, kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, základy podnikání, sváření (klasické, speciální).

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

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



Havlíčkův Brod:

V roce 2021 byly rekvalifikace na ÚP ČR, KoP Havlíčkův Brod realizovány převážně formou zvolených rekvalifikací, a to v rámci národního individuálního projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“. Pouze 14 % z celkového počtu rekvalifikací tvořily kurzy v rámci projektů RIP či národní APZ. V roce 2021 neproběhly žádné rekvalifikační kurzy v rámci soutěžních projektů ani rekvalifikace zaměstnanců hrazené z národní APZ.

Rekvalifikačních kurzů se v roce 2021 v okrese Havlíčkův Brod účastnilo celkem **106** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z tohoto počtu se **90** uchazečů a zájemců o zaměstnání účastnilo zvolené rekvalifikace, pouze **16** uchazečů a zájemců o zaměstnání bylo zařazeno do rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR.

V rámci národního individuálního projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“ se rekvalifikovalo celkem **91** klientů, z toho **79** klientů ve zvolených rekvalifikacích a **12** klientů v rekvalifikacích zabezpečovaných ÚP ČR.

V roce 2021 byl v rámci národní APZ dokončen **1** specializovaný rekvalifikační kurz zabezpečovaný ÚP ČR. Jednalo se o získání profesní kvalifikace „Výpomoc při přípravě pokrmů (65-005-E)“ pro osobu zdravotně postiženou, která byla zařazena do procesu pracovní rehabilitace.

V rámci regionálních individuálních projektů se rekvalifikovalo v průběhu roku 2021 celkem **14** klientů z havlíčkobrodského regionu, z toho **3** klienti byli zařazeni do rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR a **11** klientů do rekvalifikace zvolené.

V roce 2021 patřil mezi nejčastěji realizované rekvalifikace kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (42 klientů) a kurz vedoucí k získání řídičského oprávnění sk. C či profesní způsobilosti řidiče sk. C (8 klientů).

Jihlava:

Rekvalifikačních kurzů v okrese Jihlava se v roce 2021 zúčastnilo celkem **124** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **93** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **31** účastníků kurzů v rámci zabezpečované rekvalifikace. V zabezpečovaných rekvalifikacích převládaly kurzy sociálního pracovníka, počítačové rekvalifikace a svářeči.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **124** účastníků, respektive **93** účastníků v rámci zvolených rekvalifikací a **31** uchazečů v zabezpečovaných rekvalifikacích.

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2021 zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **93** uchazečů. Zde byl největší zájem o kurzy řídičského průkazu vč. profesní způsobilosti (31), dále o kurzy Kosmetička (11), pracovník v sociálních službách (23), o kurzy účetnictví (4), kadeřnice (3) a další.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V Regionálních individuálních projektech bylo v roce 2021 rekvalifikováno celkem **5** uchazečů o zaměstnání.

Pelhřimov:

V roce 2021 bylo zahájeno celkem **27** rekvalifikací pro UoZ a ZoZ v rámci tří projektů NIP, tj. v rámci projektu VDTP II, PDU a OUTPLACEMENT. Celkový počet rekvalifikací byl tvořen **26** zvolenými rekvalifikacemi různého typu a **1** zabezpečenou rekvalifikací, která byla vysoutěžena v rámci veřejné zakázky „Rekvalifikační kurzy pro Kraj Vysočina 2019-2023“. Vzhledem k této situaci bylo realizováno **9** zvolených rekvalifikací on-line formou, což představovalo **33,3 %** z celkového počtu **27** rekvalifikací v tomto roce. Největší zájem byl o rekvalifikace v oboru pracovník v sociálních službách (**11**), řídičské oprávnění sk. C, D, T a profesní průkazy (**9**), pracovník grafického studia (**2**) a dále zubní instrumentářka (**1**), účetnictví a daňová evidence (**1**), manažer (**1**) a **1** profesní kvalifikace v oboru pedikérka a nehtová designérka. Z celkového počtu účastníků bylo **31 %** osob nad 50 let věku a **11,5 %** osob se zdravotním postižením. Celkem **82 %** účastníků ukončilo evidenci do 3 měsíců po úspěšném ukončení rekvalifikace.

V roce 2021 bylo zahájeno celkem **27** rekvalifikací v rámci 3 projektů NIP. Z toho **22** účastníků rekvalifikační kurzy úspěšně ukončilo. Další **4** účastníci kurzy ukončí v r. 2022. V rámci projektu VDTP II byla zajištěna zabezpečená rekvalifikace pro **1** UoZ v oblasti základní obsluhy osobního počítače a dále **22** rekvalifikačních kurzů pro UoZ a ZoZ formou zvolené rekvalifikace. Formou zvolené rekvalifikace byl zajištěn pro **1** UoZ kurz v rámci projektu PDU a **3** kurzy pro UoZ a ZoZ v rámci projektu Outplacement. Celkově nejvíce rekvalifikací bylo v oboru pracovník v sociálních službách (**11**), řídičské oprávnění sk. C, D, T a profesní průkazy (**9**), pracovník grafického studia (**2**) a dále zubní instrumentářka (**1**), účetnictví a daňová evidence (**1**), manažer (**1**) a **1** profesní kvalifikace v oboru pedikérka a nehtová designérka.

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

Třebíč:

V roce 2021 probíhaly na Úřadu práce v Třebíči rekvalifikační kurzy formou zabezpečených a zvolených rekvalifikací.

Rekvalifikačních kurzů v okrese Třebíč se v roce 2021 zúčastnilo celkem **121** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **64** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **57** účastníků kurzů v rámci zabezpečené rekvalifikace.

V zabezpečených rekvalifikacích NIP proběhl kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, účetnictví s využitím výpočetní techniky, chůva pro



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

děti do zahájení povinné školní docházky a základy obsluhy osobního počítače. Kurz „Základy obsluhy osobního počítače“ proběhl ve Věznici Rapotice na základě Memoranda o spolupráci při zajišťování rekvalifikace odsouzených po dobu výkonu trestu odnětí svobody.

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Třebíči probíhaly v roce 2021 zvolené rekvalifikace NIP, které absolvovalo celkem **64** uchazečů. Zde byl největší zájem o kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (**20**), řidič sk. C, D (**10**), profesní způsobilost řidiče C, D (**5**), účetnictví (**4**) a další.

V Regionálních individuálních projektech bylo v roce 2021 rekvalifikováno celkem **8** uchazečů o zaměstnání.

Rekvalifikační kurzy byly nabízeny zejména uchazečům, případně zájemcům o zaměstnání s reálnou perspektivou brzkého získání či udržení zaměstnání a současně cíleně těm osobám, které patřily do některé ze současných rizikových skupin na trhu práce (dle § 33 ZoZ).

Žďár nad Sázavou:

Rekvalifikačních kurzů v okrese Žďár nad Sázavou se v roce 2021 zúčastnilo celkem **234** uchazečů a zájemců o zaměstnání (UoZ a ZoZ).

V roce 2021 jsme realizovali zabezpečené rekvalifikace na základě uzavřených rámcových dohod. Celkem bylo uzavřeno 30 dohod o provedení rekvalifikace (15 běhů kurzů), do nichž bylo zařazeno **76** UoZ a ZoZ (**49** z projektu VDTP II, **1** z projektu PDU a **2** z projektu OUT, **20** UoZ z RIPu a **4** UoZ z národních prostředků APZ). Jednalo se o kurzy zaměřené na obsluhu osobních počítačů, „Kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách“, kurz „Chůva pro děti“ do zahájení povinné školní docházky, kurzy svařování, kurz „Obsluhy CNC obráběcích kovů“, „Základy podnikání“ a kurz „Účetnictví“.

Vzhledem k epidemiologické situaci a vydaným nařízením ministerstva zdravotnictví jsme první zabezpečený kurz mohli zahájit až v květnu 2021. Realizace těchto kurzů byla po celou dobu složitá z důvodu COVIDU 19, řešilo se testování účastníků, maximální počty účastníků na výuce, absence na výuce nebo závěrečné zkoušky z důvodu onemocnění, karantény nebo OČR. Až na podzim 2021 jsme byli schopni dokončit dvě zabezpečené rekvalifikace, které byly předčasně ukončené už v roce 2020.

V roce 2021 bylo do zvolené rekvalifikace celkem zařazeno **147** UoZ a ZoZ (z toho **123** osob z projektu NIP – VDTP II a **2** z projektu PDU, **7** z projektu OUT a dalších **15** osob z RIP). Ve zvolených rekvalifikacích byl stabilně největší zájem o „Kvalifikační kurz pracovníků v sociálních službách“, kurzy řídičského oprávnění a způsobilostí, kurzy účetnictví a kurzy zaměřené na péči o tělo.

Protiepidemiologická opatření se dotkla i zvolených rekvalifikací, kdy byla většinou prodlužována celková doba rekvalifikace, popř. některé kurzy nebyly



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

začátkem roku 2021 vůbec zahájeny. Některé vzdělávací firmy ale rychle zareagovaly a začaly nabízet kurzy on-line formou. Ne všichni zájemci o zvolenou rekvalifikaci tuto možnost využili, ať už z důvodu preference prezenční výuky nebo z důvodu nedostatečného technického vybavení na on-line výuku a internetového připojení.

V roce 2021 nebyla realizována žádná zaměstnanecká rekvalifikace. Zaměstnavatelé řešili vzdělávání svých zaměstnanců prostřednictvím NIP POVEZ II.

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 (v současné době následky koronavirové epidemie na trhu práce). Z tohoto důvodu uchazeči a zájemci o zaměstnání rekvalifikační kurzy nejrůznějších forem a zaměření podle nabízených možností 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

vzdělávání a mají pomoci klientům s umístěním na otevřeném trhu práce a zároveň zvýšit informovanost na obou stranách – zaměstnavatelů i OZP.

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

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

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

- výběry klientů a info schůzky
- vstupní mapování
- ergodiagnostika (pro min. 55 klientů)
- motivační kurz (trh práce + možnost volby ze dvou modulů – finanční gramotnost a soft skills)
- odborné poradenství a pracovní diagnostika
- dotované místo formou SÚPM (min. 52 míst)

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

Realizace projektu v roce 2021

V roce 2021 vstoupilo do projektu celkem 40 UoZ. Ke konci roku 2021 byl naplněn indikátor celkových úspěšných účastníků projektu (bagatelní podpora min. 40 hodin) u 231 osob (předpokládáme navýšení indikátoru). Z tohoto počtu v roce 2021 splnilo podporu 16 osob. V rámci aktivit byla v roce 2021 zpracována 4 ergodiagnostická vyšetření (specializované vyšetření pro OZP), bylo zpracováno 31 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Celkově bylo v roce poskytnuto 206 individuálních konzultací účastníkům projektu v počtu 152 hodin, bylo realizovány 4 skupinové akce s vybranými tématy dle potřeb a zájmu klientů projektu, kterých se zúčastnilo 18 osob v počtu 47 hodin. Jedna skupinová akce byla on-line. V rámci motivačních aktivit byly realizovány všechny moduly. Trh práce – celkem se účastnilo 25 osob, dva z kurzů byly realizovány on-line v rámci celého kraje. Prezenční kurzy jsou realizovány samostatně pro každý KoP zvlášť. Modulu Soft skills se účastnilo 18 osob, tento modul je realizován pouze prezenční formou. Modul finanční gramotnost nebyl realizován. Celkem 50 osob v roce 2021 ukončilo účast v projektu.

Z důvodu epidemiologické situace v roce 2021 byly některé aktivity realizovány v omezené míře.

Realizace celkem

Od zahájení projektu vstoupilo do projektu 405 osob. Celkově byla vyčerpána do konce roku 2021 částka 23 460 511,96 Kč, což činí 72,5 % z celkového rozpočtu



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

projektu. Do konce roku 2021 byl naplněn indikátor úspěšných účastníků projektu 231 osob. To je 110 % z plánovaného počtu 210 osob.

Účast v projektu do konce roku 2021 ukončilo celkově 379 osob. Z tohoto počtu celkem 253 osob nastoupilo do zaměstnání 66,75 %. Z klientů, kteří se vrátili na trh práce bylo 177 klientů, kteří získali zaměstnání bez dotace (69,96 %) a 76 klientů nastoupilo do zaměstnání spojeného s dotací (30,03 %).

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
- 139 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. 2021:

- 475 osob splnilo bagatelní podporu
- 208 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurzy
- 140 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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. 2021:

- 124 úspěšných absolventů kurzů bilanční diagnostiky
- 482 úspěšných podpořených osob v aktivitě trh práce
- 372 úspěšných osob v aktivitě soft skills
- 169 klientů nastoupilo na vyhrazené SÚPM
- 39 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)

Plnění indikátorů k 31.12. 2021:

- 398 osob splnilo bagatelní podporu
- 185 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurzy
- 129 vytvořených pracovních míst



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. 10. 2022

Rozpočet projektu: 81 794 854,- Kč

Monitorovací indikátory:

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

Plnění indikátorů k 31. 12. 2021:

- 641 uchazečů vstoupilo do projektu
- 497 klientů úspěšně absolvovalo skupinovou aktivitu Kurz trhu práce
- 40 klientů se účastnilo nabízené aktivity – Bilanční diagnostika
- 331 klientů nastoupilo na SÚPM – Odborná praxe (od počátku projektu řádně ukončilo SÚPM 275 klientů)
- 29 zaměstnavatelů využilo možnosti čerpat příspěvek na Mentora
- 2 klienti využili 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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

zmapování zaměstnavatelů se zájmem poskytnout praxi mladým lidem. V rámci tohoto programu mladí lidé získají ucelený balíček služeb, ve kterém je zahrnuto Úvodní setkání a Kurz trhu. 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.

NIP

Outplacement

Reg. číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_093/0017176

Realizace projektu: 1. 6. 2020 – 31. 5. 2023

Rozpočet projektu: 3 565 812 755,- Kč (Podaná žádost o snížení o 2,5 mld., které bylo vyhověno. Snížení finančních prostředků povede i ke snížení MI)

Monitorovací indikátory pro Kraj Vysočina:

- 1 500 – celkový počet účastníků, kteří splnili bagatelní podporu
- 450 – počet účastníků, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti
- 2 145 – počet osob podpořených v rámci boje nebo působením proti účinkům pandemie COVID-19
- Alokace na klíčové aktivity 189 033 085,- Kč

Projekt reaguje na možné negativní dopady transformačních ekonomických změn a šíření onemocnění COVID 19 na zaměstnanost.

Cílem je:

- Pomocť zaměstnavatelům a zaměstnancům zmírnit dopady spojené se snižováním počtu zaměstnanců a ztrátou zaměstnání.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- Zvýšit adaptabilitu zaměstnanců pro nalezení nového pracovního uplatnění, pokud možno ještě před ukončením stávajícího pracovního poměru.
- Odstranit kvalifikační bariéry, které limitují zaměstnance v udržení nebo získání nového zaměstnání, poskytnutím rekvalifikačních kurzů a vzdělávacích programů, vč. refundace mezd po dobu trvání kurzu/programu.
- Expandovat a přijímat nové zaměstnance a získat od ÚP ČR příspěvek na jejich mzdy.

Cílovou skupinou projektu jsou:

- ZoZ – zaměstnanci s předpokládaným ukončením pracovního poměru z důvodu hromadného propouštění, o kterém zaměstnavatel písemně informoval podle § 62 až 64 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, KrP ÚP ČR
- ZoZ – zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědní době nebo je u nich důvodný předpoklad ukončení pracovního poměru do 3 měsíců, a to z jiného důvodu než z důvodu hromadného propouštění
- ZoZ – zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr dle § 56 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- ZoZ – zaměstnanci, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru
- ZoZ – zaměstnanci, kterým končí pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou
- ZoZ – zaměstnanci, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou DPČ a doba na níž byla dohoda sjednána skončí do 3 měsíců
- Stávající zaměstnavatelé zaměstnanců, uvedených výše
- Noví zaměstnavatelé, kteří přijímají do pracovního poměru osoby uvedené výše

Formy podpory pro účastníky projektu:

- Vstupní pohovor včetně školení BOZP
- Diagnostika – různé formy diagnostiky využívané v oblasti profesní orientace
- Poradenská činnost – individuální poradenství, skupinové poradenství, poradenské programy
- Vzdělávací kurzy externí – refundace mezd po dobu účasti na kurzu
- Vzdělávací aktivity interní – pracovní právo, finanční gramotnost, softskills
- Rekvalifikace – zabezpečená, zvolená, refundace mezd po dobu účasti na kurzu
- Vzdělávací aktivity – podle projektu POVEZ II
- Zprostředkování zaměstnání – nedotované zaměstnání, dotované zaměstnání



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- Doprovodná opatření – cestovné, lékařské prohlídky, příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby

Formy podpory pro zaměstnavatele:

- Při hromadném propouštění mobilní tým ÚP ČR přímo na pracovišti zaměstnavatele
- Pomoc s plánováním rekvalifikací a vzděláváním zaměstnanců
- Příspěvek na vzdělávání stávajících nebo nových zaměstnanců
- Příspěvky na mzdy nových zaměstnanců

Plnění indikátorů k 31. 12. 2021

- 81 – celkový počet účastníků, kteří splnili bagatelní podporu
- 12 – počet účastníků, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti
- 125 – počet osob podpořených v rámci boje nebo působením proti účinkům pandemie COVID-19
- Finanční čerpání za všechny klíčové aktivity (KA) 1 735 523,- Kč

Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)

Realizace projektu: 1. 1. 2021 – 30. 6. 2023

Rozpočet projektu: 30 517 845,- Kč (KrP Jihlava, Kraj Vysočina)

Monitorovací indikátory pro Kraj Vysočina:

- | | | |
|---|----------|----------|
| ▪ Zapojení účastníků do projektu (KA č. 2): | 240 osob | (48/KoP) |
| ▪ SÚPM vyhrazené (KA č. 3): | 60 osob | (12/KoP) |
| ▪ Příspěvek na zapracování (KA č. 4): | 60 osob | (12/KoP) |
| ▪ Sdílené pracovní místo (KA č. 5): | 180 osob | (36/KoP) |
| ▪ Splnění bagatelní podpory: | 170 osob | (34/KoP) |

Cílem národního projektu FLEXI je podpora většího souladu mezi rodinným (soukromým) a pracovním životem, získání praxe, usnadnění vstupu a udržení se na trhu práce. Projekt vychází vstříc osobám, které se z nejrůznějších důvodů (zdravotních, rodinných, věkových apod.) nemohou nechat zaměstnat na plný pracovní úvazek; osobám v předdůchodovém věku, osobám do 30 let s minimální praxí, osobám starším 60 let, osobám se zdravotním postižením, osobám pečujícím o dítě ve věku do 10 let či o své blízké v některém stupni závislosti.

Projekt FLEXI podporuje moderní a flexibilní formy zaměstnání v podobě sdílených pracovních míst (možnost zaměstnání na zkrácený úvazek – více zaměstnanců na jednom pracovním místě) a generačního tandemu (mezigenerační předávání zkušeností, znalostí a dovedností). Dále projekt nabízí příspěvek na



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

zpracování (zkrácený úvazek spojený se zpracováním v oboru) a společensky účelné pracovní místo vyhrazené. Flexibilní formy zaměstnání jsou spolu s poskytnutím příspěvku nástrojem, jehož využití je výhodou pro zaměstnance a přínosem pro zaměstnavatele.

Aktivity projektu:

- Vstupní rozhovor (zjištění základních údajů o účastníkovi, školení BOZP)
- Diagnostika (např. bilanční diagnostika)
- Poradenská činnost (individuální a skupinové poradenství)
- Zprostředkování zaměstnání (finanční podpora pracovního místa nástroji APZ)
- Doprovodná opatření (úhrada cestovních výdajů, příspěvek na hlídání dětí)

Nástroje APZ v rámci FLEXI:

- Sdílené pracovní místo (SDM)
- Generační tandem (GT)
- Příspěvek na zpracování (PnZ) v kombinaci:
 - PnZ + SÚPM vyhrazené na zkrácený úvazek
 - PnZ + SDM
- Společensky účelné pracovní místo vyhrazené

Realizace projektu a plnění indikátorů k 31. 12. 2021 (KrP Jihlava, Kraj Vysočina):

Skutečná realizace projektu FLEXI započala až s obsazením míst poradců pro cílovou skupinu a zaměstnavatele, tedy od 1. 7. 2021.

V období od 1. 7. do 31. 12. 2021 vstoupilo do projektu 53 osob (UoZ/ZoZ), 12 z nich nastoupilo na dotované místo v rámci některého z nástrojů FLEXI (splněna bagatelní podpora). Dalších 15 účastníků odešlo na nedotované místo.

Při realizaci jednotlivých nástrojů FLEXI je nejsložitější spárování účastníků – tedy nalezení optimální dvojice UoZ/ZoZ, která by splňovala stanovená kritéria a zároveň společně vytvořila fungující tým zaměstnanců, který je nutný u SDM, GT i PnZ.

Poradci aktivně spolupracují s ostatními odděleními na KoP, společnými silami hledají vhodné UoZ/ZoZ, které by spárovali na konkrétní pracovní pozici, oslovují potenciální zaměstnavatele, snaží se jim vysvětlovat možnosti a výhody jednotlivých nástrojů, nabízí pomoc při samotné administraci.

- Zapojení účastníků do projektu: 53 osob
- Splnění bagatelní podpory: 12 osob
- SÚPM vyhrazené: 6 osob
- Příspěvek na zpracování: 2 osoby
- Sdílené pracovní místo: 6 osob



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	2017	2018	2019	2020	2021
Rekvalifikace zabezpečované (počet účastníků)	345	193	17 *)	190	135
Rekvalifikace zvolené (1 účastník = 1 kurz)	418	363	357	289	369
Finanční prostředky uhrazené (v mil. Kč)	8,9	6,2	4,4	4,4	6,0
Monitorovací návštěvy v aktivitách (rekvalifikace) VDTP II	54	55	66	49	25 **)

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

***) nízký počet monitorovacích návštěv byl způsoben protiepidemiologickými opatřeními



6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2021

Havlíčkův Brod

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly uplatňovány zejména na ty skupiny uchazečů o zaměstnání, které byly nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Využíval se především nástroj VPP. Byli podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří nebyli schopni získat zaměstnání bez příspěvku ze strany Úřadu práce.

U nástrojů APZ se při poskytování příspěvku vycházelo ze směrnice č. 4/2019 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP“.

K uvedeným skupinám nezaměstnaných se řadí hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, tj. uchazeči o zaměstnání vedeni v evidenci Úřadu práce více než 12 měsíců, občané nad 50 let, osoby pečující o dítě do 10, resp. 15 let věku, uchazeči se zdravotním postižením nebo uchazeči o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče či osoby, které mají nevyhovující kvalifikaci nebo nedostatečné vzdělání.

Jihlava

V uplynulém roce byla na trhu práce stále znatelná nestandardní situace související s pokračující epidemií koronaviru. Zaměstnavatelé v okrese se snažili udržet zaměstnance, zejména s využitím CP Antivirus, a nezaměstnanost významně nerostla. Zvýšená pozornost byla opět věnována především skupině UoZ, kteří byli v evidenci Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě dlouhodobě, tzn. déle než 12 měsíců, dále pak se UoZ se zdravotními handicapy, UoZ s opakovanou evidencí, a uchazečům s nedostatečným vzděláním. Zaměřili jsme se též na skupinu zájemců o zaměstnání ve výpovědní době, případně ohrožených hromadným propouštěním – tedy potenciálních UoZ, a dařilo se nám jejich významnou část umístit ještě před vstupem do evidence UoZ, případně krátce po něm.

Pro umístění UoZ byly využívány především veřejně prospěšné práce, dále společensky účelná pracovní místa vyhrazená. Díky rozbíhajícím se projektům ESF OUTPLACEMENT a FLEXI se podařilo také zavést do praxe dosud nevyužívané a inovativní nástroje – nově vytvořená pracovní místa, sdílená místa, generační tandem. Veškeré příspěvky zaměstnavatelům byly financovány prioritně z projektů ESF, částečně pak i z národních zdrojů.

Můžeme tedy konstatovat, že věcné zaměření realizace APZ za rok 2021 bylo v daných podmínkách, významně ovlivněných pokračující pandemií, v 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 kontextu se snižováním nezaměstnanosti problémových skupin na trhu práce jsme se snažili v maximální možné míře a s využitím nástrojů



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

APZ snížit hlavně dlouhodobou nezaměstnanost a pomáhat dalším rizikovým skupinám uchazečů vstoupit na trh práce.

Celkově lze říct, že přístup k využití všech nástrojů APZ, a potažmo i v rámci jednotlivých projektů, přispívá našemu úřadu práce k udržení nezaměstnanosti na nižší hladině, než je celorepublikový i krajský průměr, a hlavně řeší nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.

Třebíč

V roce 2021 byli podporováni hlavně uchazeči, kteří nebyli schopni získat zaměstnání bez příspěvku ze strany úřadu práce. Se snahou o maximální efektivnost byly využívány přidělené finanční prostředky jak z národních, tak i z projektových zdrojů.

Žďár nad Sázavou

Cílem aktivní politiky v roce 2021 bylo snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Bohužel s vyhlášením nouzového stavu a stagnací ekonomiky se dlouhodobá nezaměstnanost UoZ navýšila. I přes velkou snahu napříč útvary našeho okresu se nedařilo tyto dlouhodobě evidované uchazeče umístit na vhodná pracovní místa. Ve srovnání s rokem 2020 došlo ke zvýšení počtu dlouhodobě nezaměstnaných v absolutním počtu o 163 uchazečů o zaměstnání, což reprezentuje nárůst 24,8 %.

Obecně se dá říct, že při práci s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání nelze použít šablonovité postupy, ale vždy se jedná o individuální přístupy s ohledem na individuální charakteristiky jednotlivých uchazečů. Práce je proto komplikovanější a výsledky jsou relativně horší (menší počty uchazečů) než v minulých letech.

Resumé: obecně musíme konstatovat, že v roce 2021 se Krajské pobočce úřadu práce v Jihlavě se podobně jako v předešlém roce dařilo plnit požadavky zaměstnavatelů a pomoc uchazečům nastartovat směr k produktivnímu životu a základním životním návykům pouze částečně. Důvodem bylo vyhlášení vládních opatření k omezení negativních vlivů koronavirové pandemie, které relativně velkou část roku 2021 omezovalo ekonomicko-hospodářskou situaci nejen v našem kraji (pro činnost úřadu práce bylo rozhodující převážně omezení osobních kontaktů).



7. Cíle APZ pro rok 2022

Při realizaci APZ v Kraji Vysočina v roce 2022 se bude vycházet z:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 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 a zaměstnávání OZP**“ včetně jejich dodatků,
- Směrnice generální ředitelky č. 14/2019 **Postup Úřadu práce ČR při realizaci ověřování nástroje a poskytování příspěvku na dojížděku**,
- Směrnice ředitelky Krajské pobočky v Jihlavě č. 2/2019 „**Kritéria pro posuzování příspěvků na nástroje a opatření APZ a zaměstnání OZP**“,
- Směrnice generální ředitelky č. 4/2018 **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně dodatků**,
- Specifikace postupů ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2022.

Obecně:

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti obecně nám pomáhají řešit problém nezaměstnanosti rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Při využívání těchto nástrojů APZ se při poskytování příspěvků bude vycházet ze směrnice č. 4/2019 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OPZ“. V roce 2022 budou tyto nástroje APZ směřovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Do těchto skupin nezaměstnaných se řadí dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkým stupněm vzdělání, dle kategorie věku (absolventi bez praxe, osoby mladší 30 let a osoby ve věku nad 50 let), a dále osoby pečující o děti nebo o osobu blízkou.

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. Vlastní proces schvalování příspěvku se bude řídit kritériem 3E, kterými jsou hospodárnost, efektivnost a účelnost použití veřejných příspěvků. Tímto postupem se úřad práce bude snažit o



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

maximální účelnost a hospodárnost při vynakládání finančních prostředků ze státního rozpočtu.

Financování nástrojů a opatření APZ bude prioritně realizováno prostřednictvím projektů financovaných ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Jedná se o národní projekty (PDU, Outplacement, Iniciativa, FLEXI, VDTP II, POVEZ II) a jednotlivé projekty regionálního charakteru.

V roce 2022 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, PDU a Outplacement.

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 2022 předpokládáme realizaci poradenského programu formou Job clubu hlavně pro klienty starší 50 let a klienty mladší 30 let bez praxe a s nízkou kvalifikací. Pro osoby se zdravotním postižením bude pokračovat 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 poradce pro dlouhodobě nezaměstnané. V neposlední řadě bude pozornost věnována zaměstnancům, ohroženým hromadným propouštěním z důvodu vzniklých průběhem koronavirové pandemie (projekt Outplacement).

V roce 2022 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, opět v návaznosti na možná omezení daná vývojem koronavirové pandemie.

Úřad práce bude v roce 2022 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 umísťování klientů do specializovaných programů na přípravu k budoucímu zaměstnání a následně i na dotovaná pracovní místa či volný trh práce.

Celá tato činnost bude současně podřízena podmínkám, omezením a nařízením, která budou v rámci možností reagovat na vývoj koronavirové pandemie.



Havlíčkův Brod

V okrese Havlíčkův Brod budou v roce 2022 realizovány kromě zvolených rekvalifikací i rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR, a to v oborech, na které má ÚP ČR uzavřeny 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 či zájemci o zaměstnání, kteří jsou bez získání příslušné kvalifikace ohroženi ztrátou pracovního uplatnění. Rekvalifikační kurzy budou prioritně hrazeny z finančních prostředků národního individuálního projektu VDTP II II, PDU či Outplacement a regionálních projektů.

Dlouhodobě nezaměstnaným klientům bude věnována zvýšená pozornost v rámci projektu PDU, osobám se zdravotním postižením bude poskytováno poradenství, případně různé formy pracovní rehabilitace v rámci projektu OZP. Pro zaměstnance ohrožené ztrátou zaměstnání či zaměstnance ve výpovědní době bude zajišťováno poradenství a rekvalifikace v rámci projektu Outplacement.

V roce 2022 budeme pokračovat v plnění preventivní role na poli zaměstnanosti, která je reprezentována především poradci IPS, kteří poskytují poradenství žákům základních škol a studentům středních škol. Kromě standardního individuálního a skupinového poradenství předpokládáme v roce 2022 i konání skupinových poradenství on-line formou.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Mezi tyto skupiny nezaměstnaných patří hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 a do 30 let věku, osoby pečující o děti, uchazeči se zdravotním postižením.

U nástrojů APZ se při poskytování příspěvku bude vycházet ze směrnice č. 4/2019 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP“ a ze směrnice 14/2019.

Každý uchazeč o zaměstnání umístěný na VPP nebo SÚPM bude posuzován individuálně.

Stanovování výši příspěvků (jednorázových nenávratných příspěvků i příspěvků na mzdy), které úřad práce poskytuje u všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, se řídí podle interních pravidel. Ve výši příspěvků se odráží podmínky konkrétního uchazeče o zaměstnání (délka evidence, zdravotní stav) i podmínky pracovního místa, na které je uchazeč o zaměstnání přijímán. Tímto postupem se úřad práce snaží o maximální účelnost a hospodárnost při vynakládání finančních prostředků ze státního rozpočtu. V roce 2022 bude nejvíce podporován nástroj veřejně prospěšné práce.

Jihlava



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

První měsíce roku 2022 výrazněji ovlivní rozpočtové provizorium, které znesnadňuje možné využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V průběhu roku budou nástroje APZ opět zaměřeny na podporu více cílových skupin: osob dlouhodobě nezaměstnaných, osob starších 50 let, osob se zdravotním postižením, i uchazečů jinak znevýhodněných na trhu práce. Významným nástrojem APZ se stanou rekvalifikace, jak zaměstnanců, tak UoZ. Jednou z prioritních cílových skupin zůstávají i ZoZ a UoZ, kteří přišli o práci z důvodu hromadného propouštění, případně kteří jsou ve výpovědní době. Využívány budou opět jak standardní nástroje APZ, včetně příspěvků na dojížděku, tak i již osvědčené nově zaváděné nástroje, např. nově vytvořená pracovní místa, generační tandem, příspěvek na zapracování, sdílená pracovní místa.

Při rozhodování o poskytování příspěvků bude nadále vždy posuzována konkrétní situace každého uchazeče, s ohledem na zachování kritérií hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti použití veřejných prostředků. Prioritně budou využívány projekty ESF.

Cílem APZ v nadcházejícím roce je významně přispět ke stabilizaci trhu práce, zlepšit situaci rizikových skupin uchazečů, snažit se pomocí nástrojů APZ zvýšit podíl jejich uplatnění na volném trhu práce, při zohlednění individuální charakteristiky uchazečů, s využitím a v kombinaci jednotlivých nástrojů pomoci k trvalejšímu uplatnění 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 2022 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 KrP v Jihlavě platných v roce 2022 a dalšími souvisejícími platnými předpisy.

Vzhledem k situaci na trhu práce a přetrvávající poptávce zaměstnavatelů po nových zaměstnancích budeme věnovat maximální pozornost výběrům podporovaných uchazečů o zaměstnání, abychom příp. prokázali, že jejich umístění na státem dotované pracovní místo bylo jedinou možností jejich pracovního uplatnění a finanční prostředky státu jsou vynakládány s nejvyšší možnou mírou efektivity, hospodárnosti a účelnosti.

Třebíč

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.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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

Cílem APZ v nadcházejícím roce bude zlepšení situace rizikových skupin uchazečů na trhu práce, snaha zvýšit pomocí nástrojů APZ podíl jejich uplatnění na regionálním 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.

Žďár nad Sázavou

Pro rok 2022 bude hlavním cílem snížení dlouhodobé nezaměstnanosti v rámci všech kontaktních pracovišť okresu.

K výše uvedenému cíli budou využívány jak nástroje v rámci národní APZ, tak i podpora projektů ESF – jedná se o národní projekty (PDU, Outplacement, Iniciativa, FLEXI, VDTP II, POVEZ II a jednotlivé regionální projekty.

V rámci APZ budou aktivně a prokazatelně doporučováni do cílových skupin projektů klienti, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP ČR nebo ÚP ČR požádali o podpoření svého zaměstnání nebo vzdělávání v rámci APZ a splňují vstupní kritéria definovaných cílových skupin některého z projektů. Tito klienti budou prokazatelně seznámeni s cíli a aktivitami projektů, do nichž budou moci být zařazeni.

Hlavním cílem bude tedy snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, to znamená snížení nezaměstnanost především UoZ s délkou evidence nad 12 měsíců s využitím VPM hlášených zaměstnavateli a za pomoci uplatnění nástrojů APZ. Další prioritou bude podpora vzdělávání jak uchazečů, tak stávajících zaměstnanců zaměstnavatelů pro další uplatnění na dynamickém trhu práce. Jako navazující možnost pro uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání může i být institut Veřejné služby jako přechodné místo před nástupem na VPP nebo SUPM vyhrazené. Dále bude kladen důraz na podporu zaměstnanosti UoZ pomocí nástroje APZ v rámci regionální mobility (příspěvek na podporu dojíždění za prací).



8. Přílohy

Příloha č. 1 - Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ

- Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou méně kvalifikované práce realizované v rámci veřejného prospěchu, nejčastěji ve prospěch měst a obcí, jejich příspěvkových organizací či neziskových organizací. Přes tento nástroj ÚP ČR umisťuje do zaměstnání uchazeče o zaměstnání, kteří mají nízkou kvalifikaci či jiný handicap na trhu práce a nedaří se jim najít odpovídající zaměstnání bez příspěvku od ÚP ČR.

Oproti předchozímu roku došlo k minimálnímu navýšení počtů umístněných uchazečů o 23 osob.

Celkem bylo podpořeno 427 uchazečů, z toho 71 OZP. Vyplaceno bylo celkem 47 639 903 Kč, z toho 19 082 776 z OPZ a 28 557 127 Kč z národní APZ.

- Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Tento nástroj APZ je určen primárně pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají handicap na trhu práce a je pro ně tudíž obtížné se na trhu práce prosadit. Jedná se například o osoby nad 50 let věku, o osoby do 30 let věku, osoby dlouhodobě evidované na úřadu práce, pro uchazeče, kteří pečují o dítě či pro uchazeči, kteří jsou osobou se zdravotním postižením. Celkově bylo v roce 2021 umístěno 132 uchazečů o zaměstnání, přičemž 25 z nich mělo statut osoby se zdravotním postižením.

A přestože vytváření těchto společensky účelných pracovních míst vyhrazených bylo stejně tak jako i jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ovlivněno pandemií COVID-19, došlo proti roku 2020 k nárustu počtu podpořených uchazečů tímto nástrojem o 61 osob.

Vyplaceno bylo celkem 12 522 863 Kč, z toho 8 907 409 Kč z OPZ a 3 615 454 Kč z národní APZ.

- Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Stejně jako v předchozích letech nebyl ani v roce 2021 o zřízená společensky účelná pracovní místa ze strany zaměstnavatelů zájem, proto nebylo v roce 2021 v rámci Kraje Vysočina žádné toto místo realizováno.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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

Příspěvek pomáhá se uchazečům se seberealizací v podnikání. I přes pandemii COVID-19 začalo v roce 2021 s příspěvkem ÚP podnikat v Kraji Vysočina celkem 38 uchazečů o zaměstnání (z toho 2 osoby se zdravotním postižením) napříč různými obory (např. truhlář, stavební technik, zámečnický nebo zedník). Jedná se o téměř trojnásobek podpořených osob než v předchozím roce (v roce 2021 podpořeno 13 osob).

Vyplaceno bylo celkem 1 602 529 Kč, přičemž tento nástroj APZ je hrazen pouze z národní APZ.

Poznámka: na společensky účelná pracovní místa všech typů bylo vyplaceno celkem 14 125 392 Kč, z toho 8 907 409 Kč z OPZ a 5 217 983 Kč z národní APZ.

- Zřízení pracovního místa pro OZP

Zřízení pracovních míst pro OZP pomáhá začleňovat do pracovního procesu i osoby, které mají zdravotní problémy, ideálně na tzv. volný trh práce. Zaměstnavatelům je poskytován příspěvek, který slouží k uzpůsobení pracovního místa zdravotnímu stavu přijímaných zaměstnanců.

Celkem bylo vyplaceno 220 447 Kč z národní APZ.

- Rekvalifikace a poradenství

V roce 2021 úřad práce organizoval pro UoZ a ZoZ jak zabezpečované, tak zvolené rekvalifikace nejrozličnějšího zaměření. Konkrétně v roce 2021 zahájilo zabezpečované rekvalifikace **192** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Největší zájem byl o počítačové kurzy (základy obsluhy osobního počítače a počítačová gramotnost dle sylabu ECDL Core), kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, strážný, základy podnikání, základní kurzy svařování, účetnictví a chůvy pro děti před zahájením povinné školní docházky.

Co se týče zvolených rekvalifikací, tak bylo v roce 2021 zahájeno **419** rekvalifikačních kurzů, jednalo se především o kurzy na získání řidičského oprávnění sk. C a průkazů profesní způsobilosti pro řidiče sk. C, kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, kurzy účetnictví. V loňském roce bylo v Kraji Vysočina zahájeno celkem **611** rekvalifikačních kurzů.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

V rámci regionálních individuálních projektů (RIP) se nejčastěji konaly počítačové kurzy (základy obsluhy osobního počítače a počítačová gramotnost dle sylabu ECDL Core), kurzy účetnictví, kurzy na pracovníka v sociálních službách, strážného, kosmetičku, kurz chůva pro děti před zahájením povinné školní docházky.

V rámci národních individuálních projektů (NIP) se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo **596** UoZ a ZoZ. Zde byl největší zájem o rekvalifikační kurzy na řidičské oprávnění sk. C, profesní způsobilost řidiče sk. C, počítačové kurzy, účetnictví, kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, základy podnikání, sváření (klasické, speciální).

Na tento nástroj APZ bylo v roce 2021 vyplaceno celkem 7 148 865 Kč, z toho 50 899 Kč z národní APZ a 7 097 966 Kč z OPZ.

Poradenství: viz níže příloha č. 2.

- Regionální mobilita – příspěvek na dojíždku

Příspěvek na dojíždku, který je v Kraji Vysočina realizován od roku 2017 se velmi osvědčil a daří se díky němu umisťovat klienty do zaměstnání i přesto, že za nim musejí dojíždět. Nejčastěji uchazeči do zaměstnání dojížděli cca 10-25 km. Oproti předchozímu roku došlo k nárůstu podpořených uchazečů o 26 osob (v roce 2020 celkem 49 klientů), důvodem bylo postupné rozvolňování protiepidemických opatření v průběhu roku 2021. Nejčastějším argumentem pro zamítnutí příspěvku je nesplnění jedné ze zásadních podmínek – žadatel se zdržuje na jiné adrese, než je jeho trvalé bydliště.

Pro podpořených 75 klientů bylo vyplaceno bylo celkem 373 744 Kč z národní APZ.

- Realizace pracovní rehabilitace

V Kraji Vysočina bylo v roce 2021 podáno 17 žádostí o pracovní rehabilitaci, uzavřeno bylo celkem 14 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Úspěšnost pracovní rehabilitace (podíl ukončených individuálních plánů pracovní rehabilitace a jejich účastníků mimo evidenci uchazečů o zaměstnání) je 42,36 % (proti roku 2020 cca poloviční).

IPPR se týkaly těchto činností:

- poradenské činnosti
- specializované rekvalifikační kurzy



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- zprostředkování zaměstnání
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání
- příprava k práci

Oproti roku 2020 došlo k nárůstu uzavřených individuálních plánů pracovní rehabilitace o 6 plánů. Důvodem bylo rozvolňování bezpečnostních opatření, přijatých v důsledku nepříznivé epidemiologické situace.

V rámci hlášení volných pracovních míst pro uchazeče s OZP bylo na Krajskou pobočku ÚP ČR v Jihlavě zasláno 171 vyplněných „Popisů pracovní pozice pro OZP“. Celkem bylo obsazeno 11 z nich, úspěšnost tedy byla 6,43 %. Pro ergodiagnostické vyšetření nebyl tiskopis „Popisů pracovní pozice pro OZP“ využit.

Na podporu klientů v rámci pracovní rehabilitace bylo v roce 2021 vynaloženo celkem 140 298 Kč. Závazky z roku 2020 činily 0 Kč z uvedené celkové částky.



Příloha č. 2 - Poradenství

Vyhodnocení činnosti poradenství v Kraji Vysočina v roce 2021

KrP ÚP ČR / KoP ÚP ČR	KrP ÚP ČR v Jihlavě			
Období	rok 2021			
	Počet konání	Počet účastníků, kteří byli zařazeni do PČ	Počet účastníků, kteří úspěšně absolvovali PČ	Vysvětlivky
Interní poradenství				-
Skupinové poradenství interní celkem	386	5008	-	Skupinové poradenské činnosti organizované v celkovém rozsahu do 5 hodin.
Z toho a) Skupinové poradenství pro ZŠ	161	3188	-	-
Z toho b) Skupinové poradenství pro SŠ, VOŠ, VŠ	36	852	-	-
Z toho c) Skupinové poradenství pro UoZ, ZZ	77	281	-	Např. tvorba životopisu, práce s Integrovaným portálem MPSV ČR, rozvíjení komunikačních dovedností, sebereprezentace apod.
Z toho d) Skupinové poradenství pro veřejnost	2	12	-	Skupinové poradenství poskytované veřejnosti.
Z toho e) Skupinová informační schůzka (práva a povinnosti UoZ, nabídka služeb ÚP ČR, kontakty)	110	675	-	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.
Individuální poradenství interní celkem	17071	-	-	Veškeré poskytované individuální poradenství.
Z toho a) Individuální poradenství pro UoZ, ZZ	13639	-	-	ANO Veškeré poskytované individuální poradenství, tj. poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické poradenství, poradenství k zahájení podnikání, poradenství k pracovní rehabilitaci (např. vedení profesně poradenského rozhovoru před rekvalifikací, užití diagnostických nástrojů - testy zájmů, dovedností, pracovní diagnostika, individuální práce s klientem při tvorbě životopisu apod.). NE Poskytování informací, sjednávání schůzek, kontakty za účelem podpisu Dohody o rekvalifikaci nebo vyřízení administrativních úkonů.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Z toho b) Individuální poradenství pro veřejnost	3432	-	-	Individuální poradenství poskytované veřejnosti.
Poradenský program interní celkem	9	56	55	Poradenské činnosti organizované v celkovém rozsahu nad 5 hodin. Sledujeme poradenské programy ve sledovaném období ukončené, bez ohledu na to, kdy byly zahájené.
Z toho a) Poradenský program Sebepoznávání pro trh práce	0	0	0	-
Z toho b) Poradenský program Komunikační dovednosti	1	3	3	-
Z toho c) Poradenský program Sebe prezentace na trhu práce	1	1	1	-
Z toho d) Poradenský program Orientace na trhu práce	0	0	0	-
Z toho e) Poradenský program Hledání zaměstnání	0	0	0	-
Z toho f) Poradenský program Pracovněprávní gramotnost	0	0	0	-
Z toho g) Poradenský program Finanční gramotnost	2	18	18	-
Z toho h) Poradenský program Poradenství k podnikání	0	0	0	-
Z toho i) Poradenský program komplexní	4	28	27	Poradenské programy, jejichž součástí je více témat (např. poradenství k podnikání + pracovněprávní gramotnost apod.). Zahrnujeme zde i poradenský program Job club, nebo poradenský program pro OZP.
Z toho j) Poradenské programy ostatní	1	6	6	Např. poradenské programy s novými tématy, vytvořenými na základě aktuálních potřeb.
Externí poradenství				Nakupované poradenské činnosti.
Skupinové poradenství externí	0	0	-	Skupinové poradenské činnosti organizované v celkovém rozsahu do 5 hodin.
Individuální poradenství externí	1	-	-	-
Poradenský program externí celkem	2	8	8	Poradenské činnosti organizované v celkovém rozsahu nad 5 hodin. Sledujeme poradenské programy ve sledovaném období ukončené, bez ohledu na to, kdy byly zahájené.
Z toho a) Poradenský program Sebepoznávání pro trh práce	0	0	0	-
Z toho b) Poradenský program Komunikační dovednosti	0	0	0	-



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Z toho c) Poradenský program Sebereprezentace na trhu práce	0	0	0	-
Z toho d) Poradenský program Orientace na trhu práce	0	0	0	-
Z toho e) Poradenský program Hledání zaměstnání	0	0	0	-
Z toho f) Poradenský program Pracovněprávní gramotnost	0	0	0	-
Z toho g) Poradenský program Finanční gramotnost	0	0	0	-
Z toho h) Poradenský program Poradenství k podnikání	0	0	0	-
Z toho i) Poradenský program komplexní	0	0	0	Poradenské programy, jejichž součástí je více témat (např. poradenství k podnikání + pracovněprávní gramotnost apod.). Zahrnujeme zde i poradenský program Job club, nebo poradenský program pro OZP.
Z toho j) Poradenské programy ostatní	2	8	8	Např. poradenské programy s novými tématy, vytvořenými na základě aktuálních potřeb.
Akce ÚP ČR a akce, na kterých se ÚP ČR podílí				
Frydlantské dny	0	0	-	Dle Sdělení č. 3/2019 Implementace poradenského nástroje „Frydlantské dny“ do praxe ÚP ČR.
Burzy škol	9	-	-	-
Burzy práce	1	-	-	-
Jiné prezentace na veletrzích, výstavách apod.	2	-	-	-
Setkání s výchovnými poradci základních či středních škol	16	-	-	-
Setkání s rodiči žáků/studentů v rámci třídních schůzek	1	-	-	-
Poznámky	Skupinové poradenské činnosti byly v době nouzového stavu pozastaveny. Poradci poskytovali pouze IP. Ve větší míře bylo poskytováno IP k programu Antivirus, které je vykázáno v rámci IP pro veřejnost.			Komentář (např. děláme méně poradenských programů oproti minulému období, protože se nám více osvědčuje skupinové poradenství na vybraná témata, nepodařilo se nám poradenský program naplnit apod.).



Vyhodnocení poradenských činností – Bilanční diagnostika v roce 2021

Období	Bilanční diagnostika			
	Počet konání	Počet účastníků zařazených na BDg.	Počet účastníků, kteří absolvovali BDg.	Vysvětlivky
Interní bilanční diagnostika	0	0	0	Bilanční diagnostika realizovaná interní formou.
Externí bilanční diagnostika	4	17	16	Bilanční diagnostika nakupovaná.

Vyhodnocení poradenských činností – Job club v roce 2021

JOB CLUB INTERNÍ	START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	Celkem
Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	1	0	0	0	1	0	2
Počet účastníků zařazených do programu Job club	5	0	0	0	10	0	15
z toho počet uchazečů o zaměstnání	5	0	0	0	10	0	15
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	5	0	0	0	9	0	14
z toho počet uchazečů o zaměstnání	5	0	0	0	9	0	14
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	0	0	0	0	0	1
z toho počet uchazečů o zaměstnání	1	0	0	0	0	0	1
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



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

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
<i>z toho počet uchazečů o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet zájemců o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet účastníků pracovní rehabilitace</i>	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet uchazečů o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet zájemců o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet účastníků pracovní rehabilitace</i>	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
<i>z toho počet uchazečů o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet zájemců o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet účastníků pracovní rehabilitace</i>	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	1	0	0	0	1	0	2
Počet účastníků zařazených do programu Job club	5	0	0	0	10	0	15
<i>z toho počet uchazečů o zaměstnání</i>	5	0	0	0	10	0	15
<i>z toho počet zájemců o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet účastníků pracovní rehabilitace</i>	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	5	0	0	0	9	0	14
<i>z toho počet uchazečů o zaměstnání</i>	5	0	0	0	9	0	14
<i>z toho počet zájemců o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet účastníků pracovní rehabilitace</i>	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	0	0	0	0	0	1
<i>z toho počet uchazečů o zaměstnání</i>	1	0	0	0	0	0	1
<i>z toho počet zájemců o zaměstnání</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>z toho počet účastníků pracovní rehabilitace</i>	0	0	0	0	0	0	0



Příloha č. 3 - Výsledky APZ

Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ v Kraji Vysočina v roce 2021:

Tabulka 8 – Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2021

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky
		(příp. podpořených zaměstnanců)		
VPP	317	309	68	28 557 127
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	3 615 454
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	66	64	9	
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	38	38	2	1 602 529
Zřízená pracovní místa pro OZP	0	0	0	0
Zřízená pracovní místa pro OZP-SVČ	0	1	1	220 447
PM, PM SVČ – provoz	10	0	10	182 447
příspěvek na zapracování	0	0	0	56 279
překlenovací příspěvek	0	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	5	5	1	50 899
zvolené rekvalifikace	0	0	0	0
poradenské činnosti	15	15	0	2 789
pracovní rehabilitace	7	14	14	14 010
regionální mobilita – příspěvek na dojížděku	75	75	26	373 744
celkem národní APZ	533	521	131	34 675 725
VPP PDU	123	118	3	19 082 776
SÚPM PDU vyhrazená	74	68	16	8 907 409
Práce na zkoušku PDU	1	1	0	36 000
Vytvořené pracovní místo OUTPLACEMENT	52	44	2	1 493 330



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

rekvalifikace NIP (bez zvolených)	152	18	25	1 159 404
zvolené rekvalifikace NIP	389	389	10	5 325 616
poradenské činnosti NIP	0	5 008	1 086	35 600
pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0
rekvalifikace RIP (bez zvolených)	31	26	0	204 520
zvolené rekvalifikace RIP	36	36	1	408 426
poradenské činnosti RIP	407	359	166	0
pracovní rehabilitace RIP	31	31	31	126 288
SÚPM RIP OPZ (bez Záruk pro mladé)	105	105	31	11 975 139
Práce na zkoušku RIP OPZ (bez Záruk pro mladé)	1	1	0	30 000
SÚPM RIP Záruky pro mladé na Vysočině	44	11	1	2 340 221
Mentor Záruky pro mladé na Vysočině	1	1	0	42 450
Soutěžní projekty ESF	0	0	0	0
POVEZ II.	0	358	0	7 130 036
ESF OP LZZ Příspěvek na zapracování (NIP)	2	2	1	0
celkem ESF - OPZ	1 449	6 576	1 373	58 297 215
celkem nár. APZ + ESF	1 982	7 097	1 504	92 972 940



Příloha č. 4 - Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2021

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

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2021	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	676	611	621	589	34	92	584
z toho ženy	461	412	427	404	23	80	381
NIP	596	541	547	522	31	86	510
RIP	75	65	69	62	3	5	70
Soutěžní projekty	0	0	0	0	0	0	0
Uchazeči o zam.	431	390	388	359	23	71	360
Zájemci o zam.	245	221	233	230	11	21	224
Osoby se ZP	0	0	0	0	0	0	0

Tabulka 10 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpečovaných	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2021	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	192	192	181	157	1	-	-
z toho ženy	134	134	131	111	0	-	-
NIP	152	152	143	126	1	-	-
RIP	35	35	33	26	0	-	-
Soutěžní projekty	0	0	0	0	0	-	-
Uchazeči o zam.	132	132	121	99	1	-	-
Zájemci o zam.	60	60	60	58	0	-	-
Osoby se ZP	0	0	0	0	0	-	-



Tabulka 11 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2021	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	484	419	440	432	33	-	-
z toho ženy	327	278	296	293	23	-	-
NIP	444	389	404	396	30	-	-
RIP + SP	40	30	36	36	3	-	-
Uchazeči o zam.	299	258	267	260	22	-	-
Zájemci o zam.	185	161	173	172	11	-	-
Osoby se ZP	0	0	0	0	0	-	-

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. 2021

Telč:

Mikroregion Telč je umístěn jihozápadně od okresního města Jihlavy. Jedná se o nejméně průmyslovou oblast jihlavského regionu.

Aktivity místních podnikatelů jsou zaměřené převážně na cestovní ruch. Samotné město Telč patří mezi vyhledávané kulturní destinace. Historické jádro s náměstím a zámek je od roku 1992 zapsáno na Seznamu světového, kulturního a přírodního dědictví UNESCO.

Nezaměstnanost v roce 2021 zde poměrně nevýrazně ovlivnila probíhající pandemie koronaviru COVID-19 a opatření, vedoucí k jejímu potlačení. Stejně jako v roce 2020 zde bylo omezeno podnikání, a to především právě v oblasti cestovního ruchu. Přesto k výraznému nárůstu nezaměstnanosti nedošlo. Jedním z důvodů byla



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

i státní pomoc v rámci kompenzačních bonusů, využívaných samostatně výdělečně činnými osobami a programem Antivirus, zaměřeným na pomoc zaměstnavatelům.

V telečském mikroregionu se v rámci sezónnosti každoročně opakuje nárůst nezaměstnanosti v zimních měsících. Na tuto výraznou sezónní nezaměstnanost má vliv nejen vysoký podíl podnikatelů zaměřených na letní cestovní ruch, ale i kamenolomy a stavební firmy, které vzhledem k charakteru své činnosti propouští tradičně již několik let na zimní měsíce většinu svých zaměstnanců.

Mezi největší zaměstnavatele tohoto mikroregionu patří firma Krahulík-MASOZÁVOD Krahulčí, a.s., (379 zaměstnanců) zabývající se výrobou masných výrobků, Telčská strojírenská, a.s., (102 zaměstnanců) a firma MAXXISAMPLE s.r.o. (91 zaměstnanců) zpracovávající vzorníky textilií.

K 31. 12. 2021 bylo v tomto mikroregionu 443 nezaměstnaných osob, což znamená podíl nezaměstnaných osob 5,2 %.

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 oblasti s vyšší 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 129 zaměstnanců, Jaroměřická mlékárna, a.s., Jaroměřice n. R., asi 125 zaměstnanců a další menší firmy.

Nadprůměrná nezaměstnanost v mikroregionu Jaroměřice n. R. (k 31. 12. 2021 byl PNO v tomto regionu 4,6 %) je způsobena nevyhovující dopravní obslužností a nedostatečnou tvorbou volných pracovních míst v mikroregionu (stagnující síť zaměstnavatelů, nově vznikají pouze menší subjekty).

Hrotovice:

Tento původně zemědělský mikroregion, ležící na jihovýchodě třebíčského okresu, měl podíl nezaměstnaných osob ke konci roku 2021 ve výši 4,3 %.

Hlavním zaměstnavatelem v mikroregionu je firma ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Dukovany, která zaměstnává občany z širšího okolí, přičemž podstatná část zaměstnanců dojíždí z Třebíče a okolí. Firma dnes zaměstnává 1 510 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 s cca 290 zaměstnanci. Další firmy: ZD Hrotovice, které dnes v rámci rostlinné a živočišné výroby zaměstnává 89 osob, firma Disting, s.r.o., zabývající se šitím oděvů, se zhruba 113 pracovníky a další.

Na vyšším nárůstu nezaměstnanosti ke konci roku se částečně podílí sezónnost pracovních příležitostí, hlavně v lesnictví a zemědělství.



Bystřice nad Pernštejnem:

Je dlouhodobě 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.

Rozhodujícím zaměstnavatelem mikroregionu zde donedávna byla společnost DIAMO, státní podnik, odštěpný závod GEAM (461 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 nezanedbatelný podíl.

Naopak pozitivní vliv na výši nezaměstnanosti má v současné době firma Cooper-Standard Automotive Česká republika s.r.o. se sídlem ve Žďáře nad Sázavou. Tato firma zde v tomto regionu ke konci roku 2017 otevřela novou pobočku, která v současné době zaměstnává celkem 256 pracovníků v kovovýrobě (potrubí do automotive průmyslu).

Další firmy: WERA WERK, s.r.o., zabývající se výrobou nástrojů a nářadí zaměstnává 826 pracovníků, firma Železářny Štěpánov, spol. s r.o., zabývající se slévárenstvím, zaměstnává cca 125 pracovníků, a dále ještě firma Rathgeber, k.s., zabývající se tiskem a digitalizací dat, zaměstnává cca 119 pracovníků.

Podíl nezaměstnaných osob v tomto regionu byl k 31.12.2021 stejně jako v předešlém roce cca 3,7 %.