Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie APZ pro rok 2023

Zprávu předkládá:
Ing. Nela Maděrová
vedoucí oddělení zaměstnanosti Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě

Obsah:

1. Zaměstnanost 3
1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje. 3
1.2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů Kraje Vysočina. 4
1.3 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po prac. síle 12
2. Nezaměstnanost 16
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2022. 16
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji 19
2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v Kraji Vysočina. 21
3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce 22
3.1 Absolventi škol a mladiství 22
3.2 Osoby se zdravotním postižením 24
Situace dalších problémových skupin na TP 27
3.3 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči 27
3.4 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let 28
3.5 Osoby pečující o děti do 15 let 29
3.6 Situace problémových skupin na trhu práce v Kraji Vysočina – resumé 29
4. Cizinci na trhu práce v Kraji Vysočina 30
5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2023 33
6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2022 35
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2022. 35
6.2 Rekvalifikace. 37
Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů 37
6.3 Projekty ESF 41
6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2022 51
7. Cíle APZ pro rok 2022 55
8. Přílohy 60
Příloha č. 1 - Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ 60
Příloha č. 2 - Poradenství 63
Příloha č. 3 - Výsledky APZ 69
Příloha č. 4 - Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2022 71
Příloha č. 5 - Charakteristika nejvíce problémových regionů Kraje Vysočina 72

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 neumisťuje na předních místech 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 převládají 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 přetransformovala na výrobu komponent pro automobilový průmysl. Rozhodujícími zaměstnavateli v Kraji Vysočina jsou tak firmy, které jsou v této oblasti dlouhodobě vysoce aktivní, to znamená Bosch Diesel, s.r.o., 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, 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 2022.

Obecně se dá říct, že uplynulý rok 2022 byl v prvních měsících ještě zčásti ovlivněn pandemií nemoci Covid-19, ale důležitým impulzem na vývoj nezaměstnanosti byla především válka na Ukrajině a s ní související jarní příliv osob s dočasnou ochranou. Ale i když se tato skutečnost v evidenci uchazečů a zájemců zpočátku projevila celkem razantně, zejména v prvním pololetí, ke konci roku již jejich vliv nebyl víceméně patrný.
Posledním markantním rizikem, které by mohlo výrazně ovlivnit výši nezaměstnanosti v našem kraji v dalším období a které se začalo zřetelněji projevovat již v letních měsících, byl nástup energetické krize. Ta v Kraji Vysočina zatím nezaměstnanost neovlivnila ani regionálně; podle našich informací se projeví v relativně mírné formě nejspíš až v první polovině následujícího roku (2023).
Dá se tedy říct, že nezaměstnanost v Kraji Vysočina v roce 2022 probíhala v rámci klasické vývojové sezónní křivky s mírnými výkyvy, reagujícími bez výrazných excesů na aktuální situaci na místním trhu práce.

1.2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	3 000 – 3 999 3 000 – 3 999 3 000 – 3 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Nizozemsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Největší zaměstnavatel v okrese Jihlava i v Kraji Vysočina, využívá spolupráci s agenturami práce.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Agrostroj International, s.r.o.**
sídlo:	Pelhřimov
předmět činnosti (podrobněji):	Strojírenský podnik, výrobce zemědělských strojů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 500 – 1 999 1 500 – 1 999 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. Stabilní 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 500 – 1 999 1 500 – 1 999 1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost snížila v roce 2022 stav zaměstnanců o cca 191 osob. Nedostatek pracovních sil 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 500 – 1 999 1 500 – 1 999 1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Jihlava.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**ŽĎAS, a.s.**
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Hutnictví, těžké strojírenství
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 500 – 1 999 1 500 – 1 999 1 000 – 1 499

země zahraničního partnera (pokud existuje)	ČLR
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Největší zaměstnavatel severovýchodní části Kraje Vysočina. Úbytek o 83 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 000 – 1 499 1 500 – 1 999 1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Jaderná elektrárna Dukovany je první provozovanou jadernou elektrárnou na území Česka. Je významným zdrojem české energetické soustavy a nejvýznamnějším a nejstabilnějším zaměstnavatelem na okrese Třebíč.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Nemocnice Havlíčkův Brod, p.o.**
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	Ústavní zdravotní péče
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku 2022 došlo k nárůstu zaměstnanců o 48. Nemocnice se dlouhodobě potýká s nedostatkem zdravotnického personálu, který se v uplynulém roce podařil částečně vylepšit. Problémem je stále obsazování pozic 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 000 – 1 499 1 000 – 1 499 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nemocnice Třebíč patří mezi významné a stabilní 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Situace ve firmě je stabilizovaná. Mírný úbytek zaměstnanců v posledních letech souvisel se situací ohledně pandemie coronaviru. Firma využívala agenturní zaměstnávání, od kterého ustupuje. V současné době firma poptává větší počet nových zaměstnanců vzhledem k přesunu dvou výrobních linek z Německa do Čech.

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 2020 v roce 2021 v roce 2022	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Nizozemské království
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Stabilní zaměstnavatel v okrese Žďár nad Sázavou, pokles o cca 117 pracovníků společnost vyrovnává zaměstnáváním cca 175 dalších agenturních pracovníků.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Futaba Czech, s.r.o.**
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba automobilových dílů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu zaměstnanců o 124 z důvodu 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	 500 – 999 500 – 999 500 – 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 v posledních letech 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 2020 v roce 2021 v roce 2022	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu zaměstnanců o 16 osob z důvodu transformace péče a zvýšení počtu žen na rodičovské dovolené, které se vrací na částečné úvazky.

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 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 500 – 1 999 1 500 – 1 999 1 500 – 1 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Společnost snížila v roce 2022 stav zaměstnanců o cca 191 osob. Nedostatek pracovních sil kompenzuje využíváním pracovních agentur.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Futaba Czech, s.r.o.**
sídlo:	Havlíčkův Brod
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba automobilových dílů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	500 – 999 500 – 999 500 – 999

země zahraničního partnera (pokud existuje)	Japonsko
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k nárůstu zaměstnanců o 124 z důvodu navýšení výroby.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Crystal BOHEMIA, a.s.**
sídlo:	Poděbrady
předmět činnosti (podrobněji):	výroba a zpracování skla
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	250 – 499 250 – 499 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k navýšení o 60 zaměstnanců z důvodu navýšení zakázek a zprovoznění nové linky.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**ŽĎAS, a.s.**
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	Hutnictví, těžké strojírenství
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	1 500 – 1 999 1 500 – 1 999 1 000 – 1 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	ČLR
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Největší zaměstnavatel severovýchodní části Kraje Vysočina. Úbytek o 83 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:	**Valeo Compressor Europe, spol. s r.o.**
sídlo:	Humpolec
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba kompresorů do automobilů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	500 – 999 500 – 999 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Francie
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nejvýznamnější zaměstnavatel regionu Humpolec. Společnost se zabývá výrobou kompresorů do automotive průmyslu. V roce 2022 nárůst počtů pracovníků o 51 osob.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**PKS okna a.s.**
sídlo:	Žďár nad Sázavou
předmět činnosti (podrobněji):	stavitelství
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	250 – 499 250 – 499 250 – 499
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Nárůst počtů zaměstnanců byl způsoben navýšením zakázek.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**Crystal BOHEMIA, a.s.**
sídlo:	Poděbrady
předmět činnosti (podrobněji):	výroba a zpracování skla
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	250 – 499 250 – 499 500 – 999
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V průběhu roku došlo k navýšení o 60 zaměstnanců z důvodu navýšení zakázek a zprovoznění nové linky.

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	**LIPOSTOCKINGS s.r.o.**
sídlo:	Třebíč

předmět činnosti (podrobněji):	Výroba oděvů - ponožek
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2020 v roce 2021 v roce 2022	25 – 49 20 – 24 0
země zahraničního partnera (pokud existuje)	---
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Propouštění a zánik společnosti byl způsoben rapidním nárůstem vstupních cen výrobních materiálů, nestabilními a drahými energiemi. Firma se stala na trhu nekonkurenceschopnou.

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

Na rozdíl od roku 2021, kdy v jednotlivých okresech Kraje Vysočina bylo 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*), bylo v roce 2022 nabízeno měsíčně průměrně 10 032 volných pracovních míst, jejich nabídka se tak proti předešlému roku v průměru o 717 nabízených pracovních pozic měsíčně snížila, což znamená průměrný pokles jejich nabídky o cirka 6,3 %.

Tento stav dokládá také skutečnost, že na rozdíl od konce roku 2021, kdy na 1 VPM připadal cca 1,0 uchazeč o zaměstnání, na konci roku 2022 připadaly na 1 VPM cca 1,2 uchazeče o zaměstnání.

Nejvyšší měsíční nabídka volných pracovních pozic gradovala v roce 2022 v únoru, kdy jednotlivá kontaktní pracoviště v našem kraji nabízela celkem 11 149 volných pracovních pozic. A naopak nejnižší nabídka volných pracovních míst byla v prosinci, kdy bylo nabízeno celkem 8 865 pracovních pozic. Dá se tedy říct, že průběh nabídky volných pracovních míst proběhl v roce 2022 v rámci klasické vývojové sezónní křivky (na jaře nabídka nejvyšší, na konci roku nejnižší) s tím, že průměrný pokles jejich nabídky zhruba o 6,3 % nebyl v tomto roce až tak markantní.

Nabídka volných pracovních míst (s přihlédnutím k pravidelným sezónním výkyvům) byla v roce 2022 stejně jako v předchozích letech způsobena trvalou 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), hlavně tedy profese, vyžadující pouze základní vzdělání.

V jednotlivých okresech Kraje Vysočina převažoval zájem o tyto profese:

Havlíčkův Brod:
V předešlém roce 2021 bylo zaměstnavateli nabízeno měsíčně v průměru 202 VPM, v roce 2022 klesla tato průměrná měsíční nabídka na 154 VPM. Celková nabídka volných pracovních míst klesla v okrese Havlíčkův Brod v roce 2022 z lednových 1 665 na 1 434 v závěru roku. Nejvíce volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé v měsíci únoru (1 672 VPM).

- největší zájem o: strojírenské, montážní a manipulační dělníky, stavební dělníky, obsluhu strojů, řidiče
- 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 2022 kolísala od 3 574 (nejvyšší nabídka – březen) až po 2 907 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – prosinec). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 3 230 volných pracovních míst (o 185 VPM méně než v roce 2021).

- 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 podobně jako v předchozím roce 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 2022 kolísala od 3 011 (nejvyšší nabídka – únor) až po 2 296 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka –

září). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 2 611 volných pracovních míst (o 277 VPM méně než v roce 2021).

- největší zájem o: pomocné a nekvalifikované pracovníky ve výrobě, pomocné sezónní pracovníky v lesnictví, obsluhu strojů, strojírenské dělníky
- nejmenší zájem o profese: pracovníky v administrativě
- nejhorší nabídka VPM byla pro uchazeče nad 55 let věku

Třebíč:
Nabídka volných pracovních míst v okrese Třebíč v roce 2022 kolísala od 1 499 (nejvyšší nabídka – březen) až po 1 333 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – leden). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 1 432 volných pracovních míst (o 82 VPM méně než v roce 2021), proti roku 2021 tedy mírný 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 je o: všeobecné administrativní pracovníky bez znalosti jazyků či dalších odborností, prodavače v prodejnách, nekvalifikované pomocné pracovníky
- nejhorší nabídka je: 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 2022 kolísala od 1 525 (nejvyšší nabídka – březen) až po 822 volných pracovních pozic (nejnižší nabídka – prosinec). V průměru bylo měsíčně k dispozici cca 1 202 volných pracovních míst (o 210 VPM méně než v roce 2021).

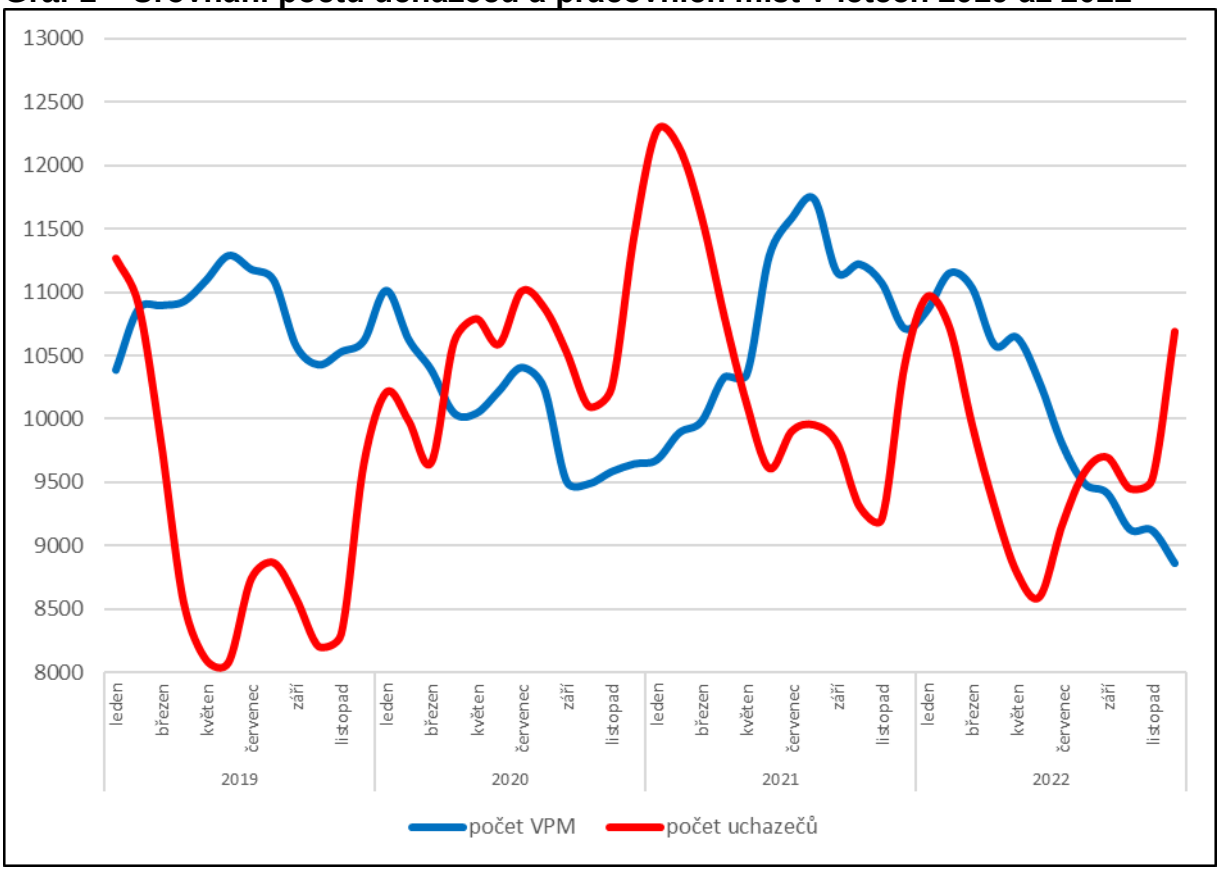
- největší zájem je o: administrativní pracovníky, zedníky, dělníky a pracovníky ve stavebnictví, strojírenství, elektro průmyslu a automobilovém průmyslu, dále o profese brusič, betonář, elektrikář, instalatér, konstruktér, montážní dělník, obsluha CNC strojů, seřizovač, skladník, programátor, číšník, kuchař, masér, ostraha objektů, prodavač, uklízeč, řidič, pracovník ve zdravotnictví, dojič, ošetřovatel skotu, traktorista.
- nejmenší zájem je o: lékaře, zubaře, učitele, účetní, šička
- nejhorší nabídka pro: trvale pro osoby se zdravotním postižením, pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče bez kvalifikace

Z výše uvedeného vyplývá, že přestože v roce 2022 byla nabídka volných pracovních míst o cca 6,3 % nižší než v roce 2021, dá se obecně říct, že nabídka

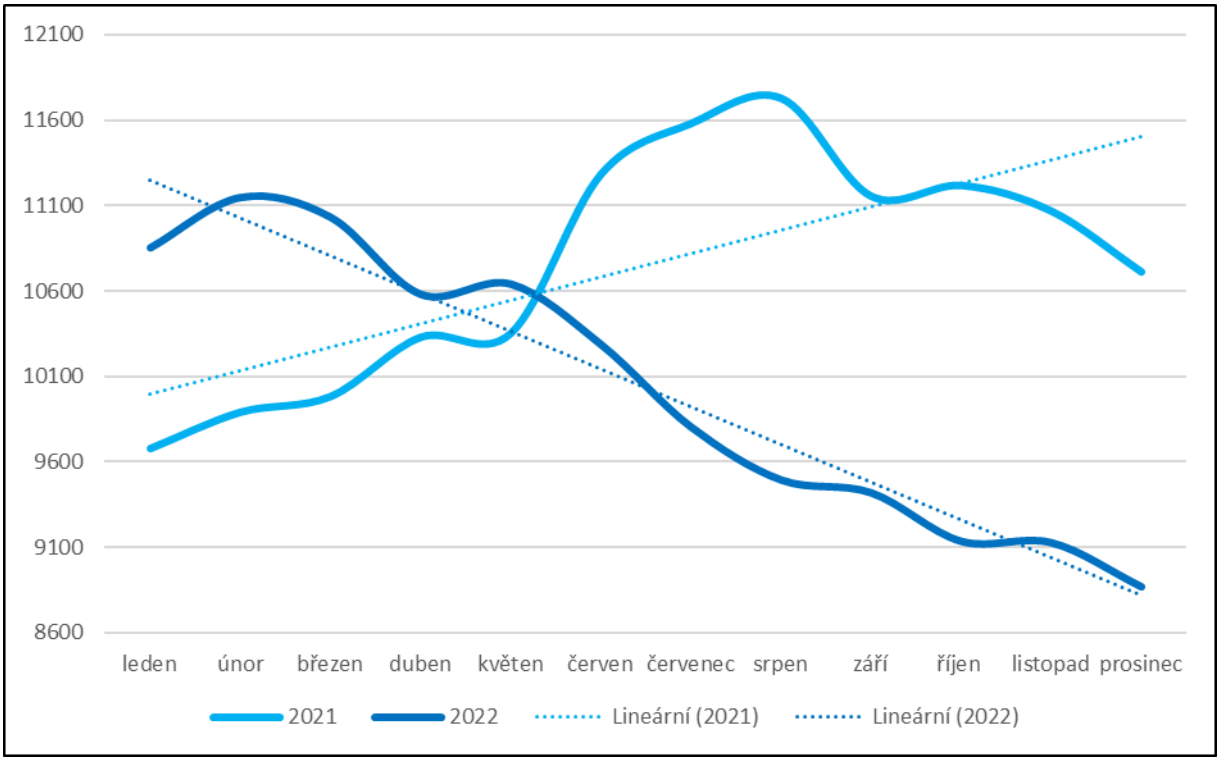
volných pracovních míst byla v rámci možností pro většinu evidovaných uchazečů dostatečně široká, dále je možné konstatovat, že se zlepšila i nabídka volných pracovních míst pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, mezi něž patří například absolventi škol a mladiství i osoby zdravotně znevýhodněné.

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 2022



Graf 2 – Trend pohybu volných pracovních míst v roce 2022 a srovnání s rokem 2021



2. Nezaměstnanost

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2022

Hlavní atributy vývoje nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2022

Pokles průměrné nezaměstnanosti o 0,2 % proti předchozímu roku 2021 byl v roce 2022 hlavním atributem vývoje nezaměstnanosti v Kraji Vysočina navzdory vlivům, které naopak měly tendenci nezaměstnanost zvyšovat.

Začátkem roku se zde ještě poměrně silně projevoval vliv doznívající covidové pandemie, ale důležitějším impulzem na vývoj nezaměstnanosti byla především válka na Ukrajině a s ní související jarní příliv osob s dočasnou ochranou. Ale i když se tato skutečnost v evidenci uchazečů a zájemců zpočátku jevila relativně problematicky, a to zejména v prvním pololetí, ke konci roku již její vliv na nezaměstnanost nebyl víceméně patrný.

Posledním markantním rizikem, které by mohlo výrazně ovlivnit výši nezaměstnanosti v našem kraji v dalším období a které se začalo zřetelněji projevovat již v letních měsících, byl nástup energetické krize. Ta v Kraji Vysočina

zatím nezaměstnanost neovlivnila ani regionálně; podle našich informací se projeví nejspíš v první polovině následujícího roku (2023) a to nijak výrazně.

Dá se tedy říct, že nezaměstnanost v Kraji Vysočina v roce 2022 probíhala v rámci klasické vývojové sezónní křivky s mírnými výkyvy, reagujícími bez výrazných excesů na aktuální situaci na místním trhu práce.

Průměrný pokles nezaměstnanosti proti roku 2021 byl 0,7 %, což v absolutních číslech znamená, že v evidencích kontaktních pracovišť krajské pobočky úřadu práce bylo v roce 2022 vedeno průměrně měsíčně o 726 uchazečů o zaměstnání méně než v roce 2021. Přitom nejnižší počet uchazečů pod průměrem 9 702 se pohyboval kolem -11,4 % (červen 2022) a naopak nejvyšší počet evidovaných uchazečů nad průměrem 9 702 dosahoval téměř 13 % (leden 2022). Průměrná roční výše podílu nezaměstnaných osob dosáhla v roce 2022 hodnotu 2,8 % a byla o 0,2 % nižší než v roce 2021.

Jednou z hlavních příčin pozitivního vývoje nezaměstnanosti v roce 2022 byl návrat k běžnému stavu nezaměstnanosti po útlumu pandemického rozšíření nemoci Covid-19 a celoplošného zrušení nouzových protipandemických opatření.

V souvislosti s výše uvedeným musíme ale konstatovat, že pandemie nemoci Covid-19 ovlivnila nezaměstnanost již vlastně pouze okrajově, a to převážně v prvním čtvrtletí. Další vývoj na trhu práce, poznamenaný únorovým propuknutím válečného stavu na Ukrajině, který ale nezaměstnanost vlastně téměř neovlivnil (ukrajinští uprchlíci, převážně ženy, sice obsadili řadu dlouhodobě neobsaditelných pracovních míst, ale na celkové nezaměstnanosti se tento fakt projevil relativně velmi málo), již ale kopíroval odpovídající standardní sezónní vývoj nezaměstnanosti z průběhu předchozích roků (ovšem s mírným průměrným poklesem proti roku 2021 o cca 0,2 % PNO). K mírnému zvýšení počtů uchazečů o zaměstnání došlo v posledním čtvrtletím roku, zde v souvislosti s ukončováním sezónních prací a částečně i s intenzivnějším propouštěním zaměstnanců v souvislosti s energetickou krizí.

Současně se také opět aktivovala spolupráce úřadu práce se zaměstnavatelskými subjekty, například v organizování výběrových a předvýběrových řízení a dalších tradičních aktivit úřadu práce.

Resumé:

- zhruba do začátku dubna můžeme datovat zrušení a ukončení všech protiepidemických opatření včetně programu Antivirus,
- 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 OZP, dlouhodobě nezaměstnaných osob a absolventů škol), naopak vzrostly počty žen,

- celková nabídka volných pracovních míst v roce 2022 (celkem 120 378 VPM) se proti roku 2021 (celkem 128 988 VPM) postupně snížila o asi 8 610 volných pracovních pozic,
- důsledky války na Ukrajině se na regionálním trhu práce v Kraji Vysočina téměř neprojevily, občané ukrajinské národnosti, především ženy, ale zaplnili část do té doby neobsaditelných pracovních pozic,
- k 29.12.2022 pracovalo v Kraji Vysočina v režimu dočasné ochrany celkem 3 694 občanů ukrajinské národnosti, z toho cca 80 % žen,
- zhruba v letních měsících se začal v náznacích projevovat nástup energetické krize, ale její projevy (cca 2 firmy nahlásily hromadné propouštění, několik dalších firem propustilo minimum zaměstnanců mimo rámec hromadného propouštění) v Kraji Vysočina nezaměstnanost neovlivnily zatím ani regionálně,
- Česká republika v průběhu téměř celého roku 2022 vykazovala nejnižší míru i meziroční tempo růstu obecné nezaměstnanosti v rámci všech zemí EU.

Tab. 1 - Přehled nezaměstnanosti v okresech Kraje Vysočina k 31.12.2022:

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob [%]
	Celkem	z toho ženy			
Havlíčkův Brod	1 861	1 014	1 434	1,3	3,0
Jihlava	2 385	1 174	2 907	0,8	3,1
Pelhřimov	885	515	2 321	0,4	1,9
Třebíč	2 879	1 475	1 381	2,1	3,8
Žďár nad Sázavou	2 678	1 331	822	3,3	3,3
Kraj Vysočina	10 688	5 509	8 865	1,2	3,1
Česká republika	271 803	145 468	288 647	0,9	3,7

Tab. 2 - Průměrný PNO v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v roce 2022:

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

Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina kolísal v průběhu roku 2022 v jednotlivých okresech od nejvyšších 4,1 % až po minimálních 1,5 %. V průměru byl

PNO v Kraji Vysočina v roce 2022 (průměr 2,8 %) o 0,2 % nižší než v roce 2021 (průměr 3,0 %). Z okresů byl nejvyšší průměrný PNO v okrese Třebíč, kde se ale proti roku 2021 snížil z 3,8 % o cca 0,4 p. b. na 3,4 %, a naopak nejnižší byl v okrese Pelhřimov, kde se proti roku 2021 snížil z 1,8 % o zhruba 0,1 p. b. na 1,7 % (tedy jeden z nejnižších i v rámci celé ČR). Nejvyšší rozdíl změny podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku byl 1,2 p. b. v okrese Třebíč. Naopak nejnižší rozdíl poklesu PNO byl 0,4 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 zasvé a tradiční průmysl (kamenoprůmysl, textilní a dřevozpracující výroba, strojírenský, sklářský a potravinářský průmysl apod.) nestačil tento příliv pracovníků dostatečně vstřebat (i z toho důvodu, že i tato výroba buď zcela, nebo částečně zanikla - textilní průmysl, sklářství, a další), takže nezaměstnanost v tomto regionu byla poměrně vysoká a šance na její likvidaci téměř minimální.

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.

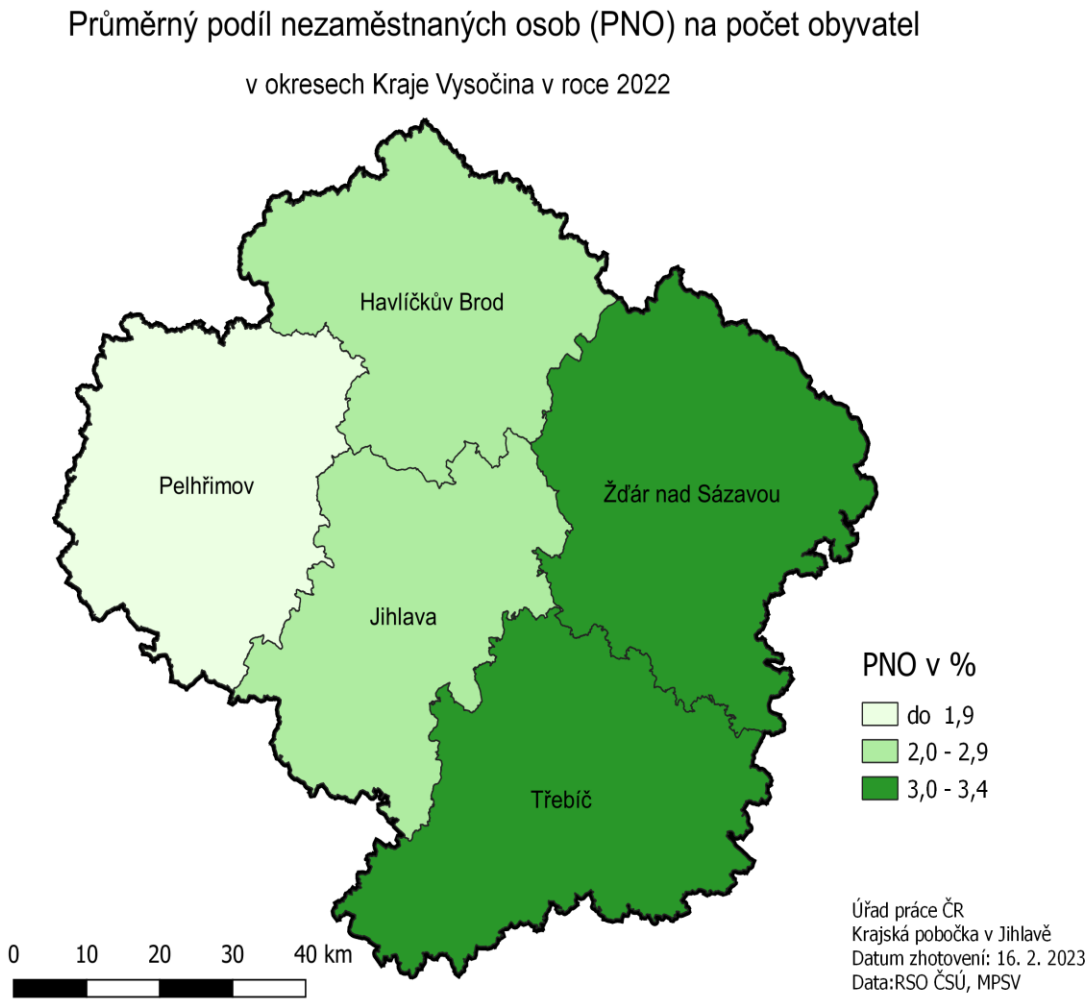
Tyto nedokonalosti našeho kraje ale na druhé straně kompenzuje sice rizikový (viz hospodářsko-ekonomická krize 2008 až 2013), ale v době současného růstu velice efektivní automobilový průmysl, přinášející od roku 2014 až do vypuknutí koronavirové pandemie trvalé snižování nezaměstnanosti.

S nástupem koronavirové epidemie a se zavedením protiopatření 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 udrželo až do konce dubna roku 2021. Další vývoj na trhu práce včetně celého roku 2022 již ale kopíroval odpovídající standardní sezónní vývoj nezaměstnanosti z průběhu předcovidových roků.

Obecně se dá říct, že rok 2022 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 v covidových letech 2020-21 (a části roku 2022) 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 2022 v Kraji Vysočina



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

3.1 Absolventi škol a mladiství

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

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 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" nejtvrdších protipandemických opatření) se ale situace změnila a mezi zaměstnavateli se zase zájem o jejich zaměstnávání postupně zvyšuje (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 zvláštnostem je u této kategorie uchazečů důležitý specifický přístup s tím, že pracovníci úřadu práce se snaží o to, aby se mladiství vrátili do školy, to znamená, aby přišli na to, co by tyto uchazeče bavilo a v čem by mohli být úspěšní.

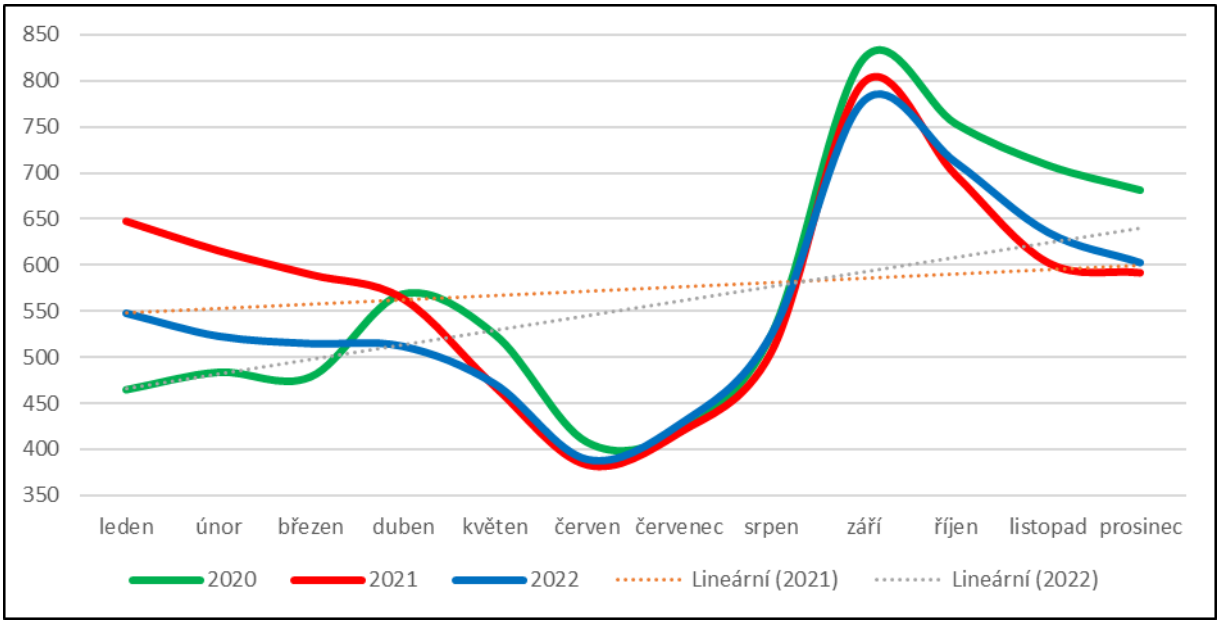
Vlastní poradenství probíhá jak individuálně, tak i skupinově. V rámci individuálního kariérového poradenství jim jsou nabízeny možnosti dalšího vzdělávání včetně například distančního studia.

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

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

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 nejen v Kraji Vysočina.

Graf 3 - Srovnání vývoje nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých v letech 2020 až 2022



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 zaměstnavatelnosti a současně s nimi i tato specifika:

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

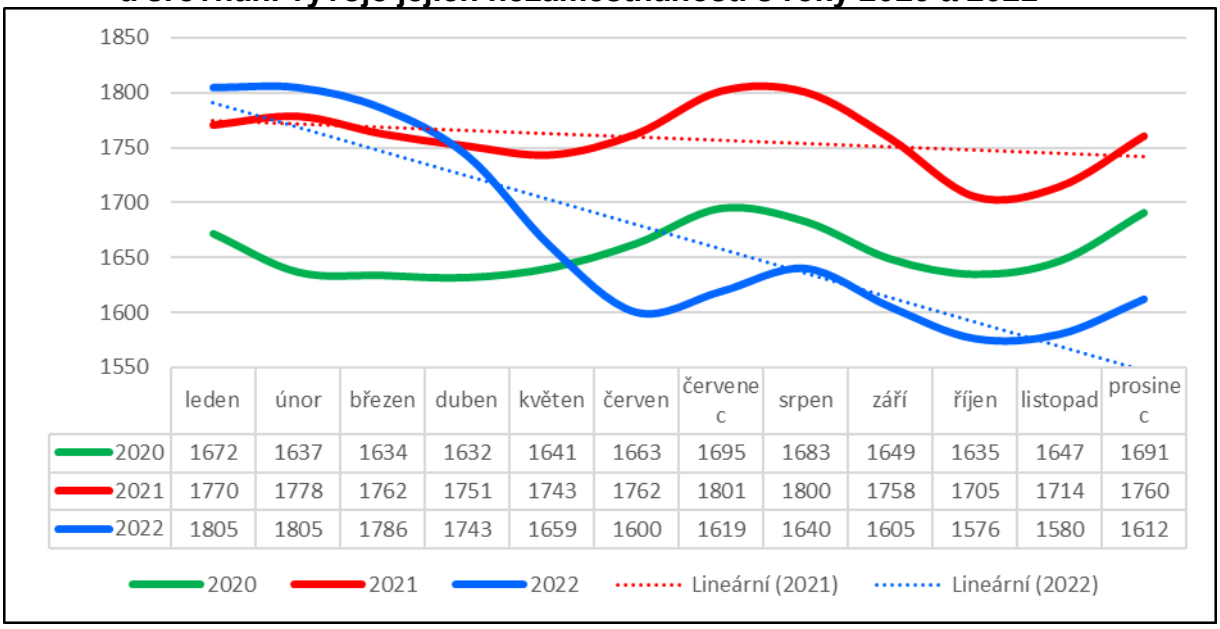
Převážně z těchto důvodů je proto zejména v současné době nabídka volných pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů nejenom poměrně nízká, ale i nedostatečná jak z hlediska jejich struktury, tak z hlediska počtu těchto úzce specializovaných míst. A přestože řada zaměstnavatelů má přes pandemická omezení 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 2021 došlo u této vysoce rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání hlavně v průběhu prvního pololetí 2022 poněkud překvapivě k poklesu jejich počtů. Proti roku 2021, kdy byl průměrný měsíční počet uchazečů této kategorie 1 759 osob, se jejich průměrný měsíční počet v roce 2022 snížil o 90 osob na 1 669 uchazečů se ZP měsíčně a relativně tak srovnal tento průměr s rokem 2020 (tehdejší měsíční průměr byl 1 657 uchazečů této kategorie), tedy v průběhu prvního roku pandemie Covid-19. Důvodem tohoto u této skupiny uchazečů o zaměstnání relativně markantního poklesu jejich počtu je nejen obecný nedostatek pracovníků, ale i relativní výhodnost jejich zaměstnatelnosti a v neposlední řadě i poměrně náročná mravenčí práce úřadu práce s těmito klienty z důvodu jejich specifičnosti.

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 2022 a srovnání vývoje jejich nezaměstnanosti s roky 2020 a 2021



	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2020	1672	1637	1634	1632	1641	1663	1695	1683	1649	1635	1647	1691
2021	1770	1778	1762	1751	1743	1762	1801	1800	1758	1705	1714	1760
2022	1805	1805	1786	1743	1659	1600	1619	1640	1605	1576	1580	1612

Pomoc ze strany úřadů práce:

- v rámci „Aktivní politiky zaměstnanosti“ mohli zaměstnavatelé požádat o příspěvek na mzdové a provozní náklady,
- stejně tak mohli požádat o příspěvek zaměstnavatelé, kteří zřizují nebo provozují chráněná pracovní místa,

- obecně je těmto uchazečům nabízena možnost využití všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti včetně příspěvků, které KrP v Jihlavě nabízí,
- na „Informačních a poradenských střediskách pro volbu povolání (IPS)“ se pro tyto osoby trvale nabízí možnost využití veřejně přístupných PC a poradenství pro další možnosti hledání zaměstnání,
- konkrétně cílený projekt v rámci ESF RIP, 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,
- cílený 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 ÚP ČR v Jihlavě spolupracují s organizacemi, které poskytují zdravotně postiženým osobám služby sociální rehabilitace (FOKUS Vysočina, Integrační centrum Sasov, VOR, TaxiS, Oblastní Charita, aj.), a s Odborem sociálních věcí Krajského úřadu Kraje Vysočina.

V roce 2022 byly realizovány 4 poradenské programy, které absolvovalo celkem 34 osob (v roce 2021 2 poradenské programy pro 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 2022 podpoření pracovníci projektu OZP uskutečnili celkem 1 744 individuálních poradenství (v roce 2021 celkem 1 228 individuálních poradenství). Realizováno bylo 17 skupinových akcí pro osoby se zdravotním postižením s celkovým počtem 201 účastníků (v roce 2021 realizováno 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 umisťují 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 potřebuji zvláštní pomoc, jako hlavní překážka je zde nedůvěra zaměstnavatele v daného potenciálního pracovníka z hlediska jeho minulosti,
- osoby se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním omezením, překážkou v práci je zde určitý zdravotní handicap, který omezuje uplatnění se na trhu práce,
- osoby se žádným nebo se základním vzděláním – absence jakékoliv kvalifikace.

Jedná se tedy o uchazeče, kteří z různých důvodů (viz výše) nemohou nalézt 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.

K 31. 12. 2022 bylo v evidencích kontaktních pracovišť Krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě celkem 4 200 (z toho 2 511 žen) dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (v roce 2021 se jednalo o celkem 4 724 dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, z toho 2 607 žen), kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, tj. 39,3 % z celkového počtu uchazečů (v roce 2021 cca 45,4 % uchazečů). V absolutních počtech uchazečů o zaměstnání došlo v prosinci roku 2022 proti prosinci roku 2021 k poklesu počtů dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání celkem o 524 osob, což vzhledem k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání znamená pokles podílu této kategorie uchazečů o 11,1 % (v roce 2021 proti roku 2020 pokles o cca 4,7 %) z celkového počtu uchazečů. Důvodem tohoto poklesu je jednak zvýšení personálních aktivit ve firmách a společnostech z důvodu nedostatku pracovníků, a jednak náročná a vytrvalá snaha úřadu práce tyto klienty vrátit zpět na pracovní trh.

Závěrem ještě můžeme konstatovat, že ačkoliv v posledních letech došlo k poměrně výraznému poklesu jejich počtů, a tudíž k alespoň částečné eliminaci výše uvedených hrozeb, kterými byla jejich neúčast na trhu práce specifikována, roky 2020 a 2021 tuto eliminaci zastavily, či spíš vrátily o několik roků zpátky.

3.4 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

Do této skupiny uchazečů o zaměstnání patřilo k 31. 12. 2022 celkem 3 988 uchazečů (v roce 2021 celkem 4 138 uchazečů) této kategorie, z nich bylo 1 942 žen (v roce 2021 celkem 1 979 žen), podíl z celkového počtu uchazečů se rovnal 37,3 %, (v roce 2021 cca 39,7 %) z celkového počtu evidovaných uchazečů. Proti loňskému roku klesly absolutní počty uchazečů této kategorie o 150 osob, tím současně došlo i k jejich podílovému snížení na celkovém počtu uchazečů o 2,4 %, to znamená, že počty uchazečů této kategorie rostly pomaleji 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 uchazečů nad 50 let věku než právě „mladších ročníků“.

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“), a dále z důvodu rizika jejich možné vyšší nemocnosti,
- nižší flexibilita této kategorie pracovníků, tedy menší ochota dojíždět do zaměstnání,
- a podle posledních průzkumů i překvapivě právě proto, že mají více jak pracovních, tak i životních zkušeností.

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 2022 evidováno celkem 1 975 uchazečů – převážně žen – této kategorie, tj. 18,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, z toho 253 mužů, tedy cca 12,8 % z celkového počtu uchazečů této kategorie (v roce 2021 evidováno celkem 1 870 osob pečujících o děti do 15 let věku, tj. 18,0 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, z toho 239 mužů, tedy cca 12,8 % 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 105 osob), tak v podílu z celkového počtu uchazečů (proti roku 2021 přírůstek o 0,5 %).

Na zvýšení počtů evidovaných osob této kategorie se v roce 2022 podílel dobíhající efekt nouzových 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 specifičnosti požadavků, které mají jak na délku pracovní doby (požadavek na zkrácenou pracovní dobu), tak na čas nástupu a odchodu ze zaměstnání a také na směnování, které z důvodu péče o dítě musí většinou odmítat. Další nevýhodou v očích potenciálních zaměstnavatelů jsou časté absence v zaměstnání z důvodu nemocnosti dětí a ztráta pracovních zkušeností v době strávené právě péčí o dítě. Navíc úřad práce musí při nabízení zaměstnání těmto uchazečům přihlížet k jejich situaci a zohlednit ji na základě Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §5, písm. c), odst. 1. a 4.

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

V roce 2022 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 byla ukončení protipandemických opatření a v rámci výrazného oživení ekonomických parametrů se mezi zaměstnavateli zájem o zaměstnávání těchto „problémových“ skupin opět oživil. Současně intenzivní činnost úřadu práce v průběhu roku 2022 v rámci aktivní politiky zaměstnanosti přinesla zlepšení pracovního uplatnění například absolventům škol (bohužel nikoliv mladistvým), dlouhodobě nezaměstnaným osobám, osobám se zdravotním postižením a poněkud překvapivě i lidem nad 50 let věku. Naopak další zvýšení nezaměstnanosti se v roce 2022 dotklo lidí, pečujících 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 ÚP ČR v Jihlavě 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 2022 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 roce 2022 byl z hlediska cizinců trh práce zásadně ovlivněn vznikem ozbrojeného konfliktu na území Ukrajiny, vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, a následným přílivem občanů Ukrajiny do České republiky.

Zpočátku od 24.2.2022 do 3.3.2022 bylo válečným uprchlíkům z Ukrajiny udělováno vízum strpění, přičemž neměli volný vstup na trh práce. Na žádost jim bylo vystavováno povolení k zaměstnání podle §97 d) zákona o zaměstnanosti (= povolení k zaměstnání cizinci, kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu. Například v Jihlavě tuto možnost využilo cca 100 cizinců). Cizinci, kteří zde již pracovali na základě krátkodobého povolení k zaměstnání (§92 zákona o zaměstnanosti) a toto povolení jim končilo, měli možnost zažádat o prodloužení povolení.

Dne 4. 3. 2022 nabyl platnosti zákon 66/2022 „Lex Ukrajina“. Ten udělil Ukrajincům, kteří přišli na naše území v důsledku válečného konfliktu na území Ukrajiny, dočasnou ochranu. Tento zákon upravil mimo jiné opatření v oblasti zaměstnanosti. Dle tohoto zákona občané Ukrajiny s dočasnou ochranou byli pro

účely zákona o zaměstnanosti nadále považováni za cizince s povoleným trvalým pobytem podle zákona o pobytu cizinců na území ČR.

Ode dne platnosti tohoto zákona se na území ČR vyskytují z pohledu vstupu na trh práce dvě skupiny občanů z Ukrajiny – občané s dočasnou ochranou, kteří mají volný vstup na trh práce a občané Ukrajiny, kteří nesplňují podmínky pro vydání víza dočasné ochrany a pracují zde na základě dlouhodobého povolení k zaměstnání (§97d) ZoZ nebo zaměstnanecké karty.

Občané Ukrajiny s dočasnou ochranou byly převážně matky s dětmi, které nejčastěji nastupovali do zaměstnání na základě DPP. Vzhledem ke skutečnosti, že Ukrajinci nehovořili česky a nemohli doložit dosažené vzdělání, nastupovali do profesí bez požadavku na kvalifikaci – pracovníci úklidu, montážní nebo manipulační dělníci, obsluha strojů v prádelnách, obsluha stacionárních strojů, doplňovači zboží atd.

V tomto období byl zaznamenán i částečný odliv občanů Ukrajiny, kteří měli v dané době vyřízené povolení k zaměstnání nebo zaměstnaneckou kartu. Jednalo se o muže, kteří se vraceli na Ukrajinu. Řádově šlo o desítky cizinců.

Nově zaměstnávaly cizince i malé firmy a organizace, které dosud neměly se zaměstnáváním cizinců zkušenosti. Nejčastěji se jednalo o pracovní místa pro pracovníky úklidu a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Obecně se dá říct, že v roce 2022 výrazně narostl počet zaslaných informací o nástupu, kterými zaměstnavatelé oznamují nástup do zaměstnání občana EU/EHP a Švýcarska nebo rodinného příslušníka nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění.

Dříve využívané nástroje jako Projekty „Kvalifikovaný zaměstnanec“ vzhledem ke stávajícím okolnostem stagnovaly. Stejně tak nebylo využíváno mimořádné pracovní vízum na 1 rok pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví.

Proti předešlým letům poklesl zájem o krátkodobá povolení k zaměstnání, důvodem je obsazování pracovních míst Ukrajinci s volným vstupem na trh práce. Místo nich byly masově vydávány informační karty s dočasnou ochranou nebo se strpěním, přičemž jim předcházelo pracovní povolení dle §97d) – toto skončilo se schválením zákona 66/2022 „Lex Ukrajina“.

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**: pomocní dělníci v potravinářství, skladníci vč. obsluhy VZV, obsluha strojů ve výrobě, montážní dělníci; převážně se jednalo o zaměstnávání prostřednictvím agentur práce
- **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**: nejčastěji jsou obsazovány dělnické profese ve strojírenství, lesnictví, zemědělství, s požadovaným vzděláním na profesi na úrovni základního vzdělání

Zaměstnanost občanů EU, EHP a Švýcarska:

- **Havlíčkův Brod**: odborné a pomocné práce ve strojírenství, stavebnictví a zemědělství
- **Jihlava**: pomocní pracovníci – obsluha strojů, montážní dělníci, pomocní pracovníci ve strojírenství, pracovníci úklidu, nově pomocní pracovníci obchodního provozu
- **Pelhřimov**: montážní dělnické a pomocné práce ve strojírenských a dalších průmyslových firmách napříč obory
- **Třebíč**: převážně se jedná o dělníky do výroby, montážní dělníky, obsluhu strojů, ruční baliče, plniče, etiketovače a dělníky v oblasti výstavby budov.
- **Žďár nad Sázavou**: dělnické profese ve strojírenství, lesnictví a zemědělství s požadovaným základním vzděláním nebo vyučením na danou profesi.

Obecně se dá říct, že příliv ukrajinských uprchlíků byl legislativně i agendově zvládnut a že následná zaměstnanost části těchto osob v naší republice vyřešila i obsazenost některých dlouhodobě nabízených pracovních pozic.

Tab. 3 - Počty cizinců v Kraji Vysočina k 31. 12. 2022 a srovnání s 31. 12. 2021:

	počet cizinců celkem	z toho:		
		karty (§98 + občané EU)	pracovní povolení	ZamK
rok 2021	13 558	9 060	1 201	3 297
rok 2022	17 115	192	10 165	7 358

5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2023

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 činnosti v roce 2022 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 vládou vyhlášeného ukončení stavu pandemické pohotovosti, kdy skončila veškerá plošná protikoronavirová opatření, která se týkala všech obyvatel) se ale situace začala postupně měnit a docházet k výraznému oživení ekonomických parametrů, to znamená, že výše nezaměstnanosti tak již opět začala kopírovat průběhy klasických sezónních trendů jejího vývoje v průběhu roku.

Na základě současného trendu vývoje nezaměstnanosti a všech aspektů včetně nástupu sezónních prací, se domníváme, že do konce I. pololetí 2023 nezaměstnanost mírně vzroste o asi 0,2 p. b., to znamená, že sezónní práce z důvodu zhoršené energeticko-hospodářské situace v ČR vstřebají méně nezaměstnaných občanů. Na konci roku 2023 z hlediska dosud zcela nevstřebaného energeticko-finančního deficitu poměrně nepříznivého hospodářského vývoje v ČR v průběhu roku a v důsledku pravidelného ukončování sezónních prací před nástupem zimy vzroste nezaměstnanost o cca 0,4 p. b.

V úvahu musíme ale bohužel brát i další hlavní současný aspekt – válku na Ukrajině, o které sice nevíme, jak se bude dále vyvíjet a jaký bude mít v důsledku tohoto vývoje dopad na současný pracovní trh v Kraji Vysočina, ale věříme, že současné optimistické předpoklady zde dojdou naplnění.

Celkově tedy v roce 2023 ale očekáváme, že nezaměstnanost v Kraji Vysočina vzroste v průměru o cca 0,1 až 0,2 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. Stále se zřejmě budou například zvyšovat ceny dopravného a budou se upravovat jízdní řády podle komerčního využívání jednotlivých tratí či komunikací, což přispěje místně sice ke zlepšení stavu dopravní obslužnosti, ale většina změn povede na základě dřívějších zkušeností globálně ke zhoršení současného stavu. Zřejmě stále bude přetrvávat i nižší hladina pracovní mobility, tradiční v našich zemích, a stále budou i silnější a slabší regiony a je otázkou, jestli někdy v budoucnosti vůbec dojde alespoň k částečnému narovnání podmínek na trhu práce v obou typech těchto regionů.

Většina problémových mikroregionů Kraje Vysočina byla původně zaměřena především na zemědělskou výrobu a turistiku. Ve většině případů se totiž jedná

o zemědělské oblasti s méně příznivými výrobními podmínkami, ležícími mimo hlavní dopravní (jak autobusové, tak železniční) spojení. Proto je do těchto míst 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 za tuto aktivitu nenašla adekvátní náhrada. 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 2023, konkrétně tedy od března (v případě příznivého počasí již od poloviny února) do května, můžeme počítat s masívním snižováním počtu uchazečů a s nárůstem volných pracovních míst sezónního charakteru, 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 2023 a poté by se měl v rámci klasické vývojové sezónní křivky s mírnými výkyvy, reagujícími bez výrazných excesů na aktuální situaci na místním trhu práce (prázdniny, masový průběh dovolených v letních měsících, příchod nových absolventů škol a ukončování sezónních prací ke konci roku) začít o cca 0,4 - 0,5 p. b. do konce roku 2023 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. 2023	9 000	8 200	2,6
31. 12. 2023	10 300	9 500	3,0

6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2022

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2022

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

- úplného znění **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**,
- úplného znění **vyhlášky č. 518/2004 Sb.**, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Instrukce MPSV č. 1/2019 **Realizace aktivní politiky zaměstnanosti,**
- Instrukce MPSV č. 10/2019 **Realizace příspěvku na podporu regionální mobility**,
- Směrnice GŘ č. 4/2019 **Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnání OZP,**
- Směrnice GŘ č. 14/2019 **Postup Úřadu práce ČR při realizaci ověřování nástroje a poskytování příspěvku na dojížďku,**
- Směrnice GŘ č. 4/2018 **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,**
- Směrnice ředitelky KrP Jihlava č. 2/2019 **Kritéria pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro Krajskou pobočku v Jihlavě**.

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

Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se dařilo alespoň částečně řešit nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Podporováni byli

především občané nad 50 let věku, osoby pečující o dítě do 10 let věku, osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) a dlouhodobě nezaměstnaní.

Nejvíce využívanými nástroji v roce 2022 byly rekvalifikační programy a veřejně prospěšné práce. Následovala společensky účelná pracovní místa vyhrazená.

Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená, zřízená pro SVČ

V roce 2022 byla společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání druhým 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 2022 se veřejně prospěšné práce staly prvním 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 pracovní návyky a získali novou pracovní zkušenost.

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

Mezi využívané nástroje APZ patřil v roce 2022 i příspěvek na dojížďku. Příspěvek slouží k podpoře uchazečů, kteří dojíždějí do zaměstnání. Nejčastěji 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 využívány v menší míře s ohledem na jejich specifičnost a menší zájem žadatelů.

Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti má ÚP ČR možnost získat z fondů EU prostřednictvím operačních programů. I v roce 2022 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 2022 úřad práce organizoval pro UoZ a ZoZ zabezpečované i zvolené rekvalifikace různého zaměření. Celkově bylo v Kraji Vysočina zahájeno **820** rekvalifikačních kurzů.

V tomto roce zahájilo zabezpečované rekvalifikace **282** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Největší zájem byl o počítačové kurzy (základy obsluhy osobního počítače a počítačová gramotnost dle sylabu ECDL Core), rekvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách a základy podnikání.

V oblasti zvolených rekvalifikací bylo ve sledovaném období zahájeno celkem **538** rekvalifikačních kurzů. Jednalo se především o kurzy na získání řidičského oprávnění sk. C a D, dále o průkazy profesní způsobilosti pro řidiče sk. C a D. Setrvale evidujeme výrazný zájem o Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách. Dále pozorujeme zájem také o kurzy v osobních službách (kosmetik/kosmetička, manikér/manikérka, pedikér/pedikérka apod.) a kurzy v oblasti účetnictví. Vzhledem k velké migraci ukrajinských občanů do České republiky, v důsledku invaze ruských vojsk na Ukrajinu, začal ÚP KrP v Jihlavě nabízet kurzy českého jazyka pro cizince. O tyto kurzy byl mezi osobami s udělenou dočasnou ochranou relativně velký zájem (kurzů se v roce 2022 zúčastnilo cca 100 osob).

V rámci regionálních individuálních projektů (RIP) bylo realizováno **68** rekvalifikačních kurzů.

Pod záštitou národních individuálních projektů (NIP) se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo **665** osob.

Nově začal Úřad práce také realizovat kurzy v rámci Národního plánu obnovy (NPO). Z tohoto zdroje bylo v uvedeném roce financováno celkem **61** rekvalifikací.

Regionální zaměření rekvalifikačních kurzů

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

Havlíčkův Brod:

V roce 2022 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 13 % z celkového počtu rekvalifikací tvořily kurzy v rámci projektů RIP, národní APZ nebo Národního plánu obnovy. V roce 2022 neproběhly v rámci národní APZ žádné rekvalifikace zaměstnanců.

Rekvalifikačních kurzů se v roce 2022 v okrese Havlíčkův Brod účastnilo celkem **139** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z tohoto počtu se **101** uchazečů a zájemců o zaměstnání účastnilo zvolené rekvalifikace a **38** 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 **117** klientů, z toho **85** klientů ve zvolených rekvalifikacích a **32** klientů v rekvalifikacích zabezpečovaných ÚP ČR. V roce 2022 proběhly v rámci národní APZ **2** specializované rekvalifikační kurzy zabezpečované ÚP ČR, a to v oboru pracovník v sociálních službách a florista.

V rámci regionálních individuálních projektů se rekvalifikovalo v průběhu roku 2022 celkem **6** klientů z havlíčkobrodského regionu, z toho **2** klienti byli zařazeni do rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR a **4** klienti do rekvalifikace zvolené.

V roce 2022 patřil mezi nejčastěji realizované rekvalifikace kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (46 klientů) a kurz vedoucí k získání řidičského oprávnění sk. C, D, E či profesní způsobilosti řidiče sk. C (13 klientů).

Jihlava:

Rekvalifikačních kurzů v okrese Jihlava se v roce 2022 zúčastnilo celkem **188** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **142** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **46** účastníků kurzů v rámci zabezpečované rekvalifikace. V zabezpečovaných rekvalifikacích převládaly kurzy pracovníka v sociálních službách, počítačové rekvalifikace a účetnictví.

V Národních individuálních projektech bylo rekvalifikováno celkem **186** účastníků, respektive **140** účastníků v rámci zvolených rekvalifikacích a **46** uchazečů v zabezpečovaných rekvalifikací.

Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Jihlavě probíhaly v roce 2022 zvolené rekvalifikace, které absolvovalo celkem **142** uchazečů. Zde byl největší zájem o kurzy řidičského průkazu vč. profesní způsobilosti (28), dále o kurzy Kosmetička (14), pracovník v sociálních službách (11), ČJ pro cizince (18) a další.

V Regionálních individuálních projektech bylo v roce 2022 rekvalifikováno celkem 6 uchazečů o zaměstnání ve zvolené rekvalifikaci a 6 v zabezpečované rekvalifikaci.

Pelhřimov:

V roce 2022 byly realizovány rekvalifikační kurzy zejména formou zvolené rekvalifikace, což představovalo 72 % z celkového počtu zajištěných rekvalifikací pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Tyto kurzy byly realizovány v rámci národních individuálních projektů (NIP) Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, Outplacement, dále v rámci regionálních individuálních projektů (RIP) a v rámci projektu Národní plán obnovy.

Rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo celkem **44** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Z tohoto počtu se **34** uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo zvolené rekvalifikace a **10** uchazečů a zájemců o zaměstnání bylo zařazeno do rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR.

V rámci národního individuálního projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“ bylo rekvalifikováno celkem **36** účastníků, z toho **30** klientů ve zvolených rekvalifikacích a **6** klientů v rekvalifikacích zabezpečovaných ÚP ČR.

V rámci regionálních individuálních projektů se rekvalifikovali v průběhu roku 2022 celkem **3** klienti pouze v rámci zabezpečované rekvalifikace.

V tomto roce patřily mezi nejčastěji realizované rekvalifikace Český jazyk pro cizince (14 klientů), Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (**5** klientů) a kurz Manikérka a nehtová designérka (**3** klienti). Dalšími realizovanými kurzy byly např. kurz k získání řidičského oprávnění sk. C, E, Mzdové účetnictví, Kouč. V rámci získání profesní kvalifikace byly realizovány kurzy v oboru Manikérka a nehtová designérka, Pedikérka a nehtová designérka, Florista, Sportovní masáž, Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky.

V rámci Národního plánu obnovy byly realizovány pouze zvolené rekvalifikace v oblasti Digitalizace IT a to pro **2** klienty.

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

Třebíč:

V roce 2022 probíhaly na Úřadu práce v Třebíči rekvalifikační kurzy formou zabezpečovaných a zvolených rekvalifikací. Rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo celkem **177** uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétně **111** účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci zvolené rekvalifikace a **66** účastníků kurzů v rámci zabezpečované rekvalifikace.

V zabezpečovaných rekvalifikacích NIP proběhl např. kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, účetnictví s využitím výpočetní techniky, chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, základy obsluhy osobního počítače.
Podobně jako v jiných okresech Kraje Vysočina i v Třebíči probíhaly v roce 2022 zvolené rekvalifikace NIP. Zde byl největší zájem o kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (**19**), řidič sk. C, D, E, T (**15**), profesní způsobilost řidiče C, D (**5**), sportovní masér (**3**) a další.

Zároveň probíhaly zvolené rekvalifikace „český jazyk pro cizince – základní kurz“, kterého se účastnili lidé z Ukrajiny se statusem dočasné ochrany. Právě jazyková bariéra jim mnohdy brání při začleňování do společnosti a při hledání pracovního uplatnění.

Na základě Memoranda o spolupráci při zajišťování rekvalifikace odsouzených po dobu výkonu trestu odnětí svobody se uskutečnila ve Věznici Rapotice **1** zvolená rekvalifikace Obsluha motovozíku (vysokozdvižný volantový do 5 tun).
V Regionálních individuálních projektech bylo v roce 2022 rekvalifikováno celkem **14** 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 z rizikových skupin na trhu práce (dle § 33 ZoZ).

Žďár nad Sázavou:

V průběhu roku 2022 Krajská pobočka v Jihlavě - Kontaktní pracoviště Žďár nad Sázavou realizovala rekvalifikační kurzy hrazené z finančních prostředků národní APZ, z Národních individuálních projektů (dále jen NIP) - projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II), projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU) a projekt OUTPLACEMENT (OUT) a z finančních prostředků hrazených z Regionálních individuálních projektů (RIP). Dále v průběhu roku 2022 se kurzy zaměřené na výpočetní techniku začaly hradit z Národního plánu obnovy (NPO). Uchazeči o zaměstnání (UoZ) i zájemci o zaměstnání (ZoZ) zvyšovali a prohlubovali své dosavadní vzdělání a dovednosti i formou tzv. Zvolené rekvalifikace (financované z národní APZ, NIPu, RIPu i NPO). Rekvalifikačních kurzů v okrese Žďár nad Sázavou se v roce 2022 zúčastnilo celkem **246** UoZ a ZoZ.

Zabezpečované rekvalifikace byly v roce 2022 jsme realizovány na základě uzavřených rámcových dohod. Celkem bylo uzavřeno **39** dohod o provedení rekvalifikace (**16** běhů kurzů), do nichž bylo zařazeno **109** UoZ a ZoZ (**56** z projektu VDTP II, **5** z projektu OUT, **22** UoZ z RIPu, **6** UoZ z národních prostředků APZ a **20** z NPO). 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 Základy podnikání a kurz Účetnictví.

První kurzy zabezpečované rekvalifikace bylo v roce 2022 možné realizovat až v květnu 2022. Důvodem bylo jednak rozpočtové provizorium, kdy nebyl začátkem roku dostatek financí na realizaci APZ, jednak platila omezení daná epidemiologickou situaci způsobenou Covidem 19.

V rámci zvolených rekvalifikací bylo v roce 2022 do zvolené rekvalifikace zařazeno celkem **137** UoZ a ZoZ (z toho **108** osob z NIP – 99 z projektu VDTP II a 9 z projektu OUT a dalších **7** osob z RIP, **7** z NPO a **15** z národní APZ – kód účelu Ukrajina). Ve zvolených rekvalifikacích je stabilně největší zájem o Kvalifikační kurz pracovníků v sociálních službách, kurzy řidičského oprávnění a způsobilostí, kurzy účetnictví a kurzy zaměřené na péči o tělo. Na podzim jsme poprvé schvalovali

zvolené rekvalifikace zaměřené na Český jazyk pro cizince – základní kurz, o který projevili zájem UoZ nebo ZoZ z Ukrajiny - osoby s dočasnou ochranou (ODO). 15 kurzů bylo hrazeno z národní APZ (kód účelu Ukrajina), dalších 15 z projektu VDTP II. Z projektu VDPT II byly pro ODO hrazeny i 2 kurzy zaměřené na účetnictví.

V roce 2022 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. 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. 4. 2022
Rozpočet projektu: 32 358 945,- Kč
Monitorovací indikátory:

- min. 260 klientů vstoupí do projektu
- z toho 275 celkových úspěšných účastníků projektu

Projekt řeší problém nezaměstnanosti osob se zdravotním omezením (fyzické osoby zdravotně znevýhodněné nebo osoby invalidní v prvním druhém nebo ve třetím stupni, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo již jsou dlouhodobě nezaměstnaní) v Kraji Vysočina.
U této cílové skupiny často dochází ke kumulaci handicapů, které ztěžují začlenění těchto osob na trh práce (zpravidla dosahují nižšího vzdělání, mají kumulované zdravotní problémy, které se s vyšším věkem obvykle zhoršují).
Projekt si klade za cíl podpořit a aktivizovat minimálně 260 osob se zdravotním omezením. Aktivity projektu jsou zaměřeny na rozvoj osobnosti formou dalšího vzdělávání a mají pomoci klientům s umístěním na otevřeném trhu práce a zároveň zvýšit informovanost na obou stranách – zaměstnavatelů i OZP.

Předpokládáme, že u části klientů, po absolvování aktivit projektu, se posílí dovednosti potřebné pro hledání zaměstnání, budou se lépe orientovat na trhu práce, někteří získají dotované pracovní místo.
Účastníkem projektu může být pouze fyzická osoba zdravotně znevýhodněná nebo osoba invalidní v prvním, druhém nebo ve třetím stupni (OZP), evidovaná na úřadu práce.
Pro klienty, kteří vstoupí do projektu, jsou připraveny tyto aktivity:

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

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

Realizace projektu v roce 2022
V roce 2022 vstoupilo do projektu celkem 44 UoZ. Ke konci roku 2022 byl naplněn indikátor celkových úspěšných účastníků projektu (bagatelní podpora min. 40 hodin) u 263 osob. Z tohoto počtu v roce 2022 splnilo podporu 32 osob. V rámci aktivit byla v roce 2022 zpracováno 7 ergodiagnostických vyšetření (specializované vyšetření pro OZP), bylo zpracováno 31 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Celkově bylo v roce poskytnuto 150 individuálních konzultací účastníkům projektu v počtu 142 hodin, bylo realizováno 6 skupinových akcí s vybranými tématy dle potřeb a zájmu klientů projektu, kterých se zúčastnilo 17 osob v počtu 32 hodin.. V rámci motivačních aktivit byly realizovány všechny moduly. Trh práce byl realizován prezenční formou – celkem se účastnilo 31 osob. Prezenční kurzy jsou realizovány samostatně pro každý KoP zvlášť. Modulu Soft skills se účastnilo 20 osob, tento modul je realizován také prezenční formou. Modul finanční gramotnost nebyl realizován. Celkem 48 osob v roce 2022 ukončilo účast v projektu.
Realizace celkem
Od zahájení projektu vstoupilo do projektu 449 osob. Celkově byla vyčerpána do konce roku 2022 částka 28 355524,- Kč Kč, což činí 87,62 % z celkového rozpočtu projektu. Do konce roku 2022 byl naplněn indikátor úspěšných účastníků projektu 263 osob. To je 95,63 % z plánovaného počtu 275 osob.
Účast v projektu do konce roku 2022 ukončilo celkově 427 osob. Z tohoto počtu celkem 281 osob nastoupilo do zaměstnání 65,8 %. Z klientů, kteří se vrátili na trh

práce bylo 198 klientů, kteří získali zaměstnání bez dotace (70,46 %) a 83 klientů nastoupilo do zaměstnání spojeného s dotací (29,53 %).

45+ na Vysočině

Realizace projektu: 1. 1. 2016 – 30. 4. 2023
Rozpočet projektu: 38 500 000,- Kč
Monitorovací indikátory:

- 520 osob – bagatelní podpora
- 220 úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů
- 145 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. 2022:

- 542 osob splnilo bagatelní podporu
- 276 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurzy

- 151 vytvořených pracovních míst

Nová šance na Vysočině

Realizace projektu: 1. 12. 2015 – 30. 4 2023
Rozpočet projektu: 52 806 223,18 Kč
Monitorovací indikátory:

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

Projekt řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných v Kraji Vysočina. Do projektu je plánováno zařadit minimálně 605 osob. Úkolem projektu je intenzivní práce s touto cílovou skupinou, spočívající především ve zvýšení motivace, obnovení základních sociálních a osobnostních kompetencí, lepší orientací na trhu práce, ověření základních pracovních dovedností a tím zvýšení možnosti k získání nového zaměstnání klientů projektu. Do projektu je plánováno zařadit 181 osob na vyhrazená SÚPM. Projekt zároveň nabízí i inovativní nástroj formou vyhrazení SÚPM – práce na zkoušku, a to v počtu minimálně 40 osob, který lze využít zároveň s nástrojem vyhrazeného SÚPM. Hlavním cílem projektu je snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných v kraji Vysočina. Jde o systematickou práci s touto cílovou skupinou. V rámci tohoto projektu získají zařazení klienti ucelený balíček služeb, ve kterém jsou zahrnuty motivační a poradenské aktivity. Vzhledem k charakteru cílové skupiny nelze předpokládat, že výstupem projektu budou nově vytvořená pracovní místa nebo ve větší míře zaměstnané osoby. Úkolem projektu by měla být především systematická práce s touto cílovou skupinou, jejímž výsledkem bude ochota a zájem těchto osob svou situaci nějak řešit například nástupem do zaměstnání, vhodné rekvalifikace nebo na společensky účelné pracovní místo. Cílem projektu tedy není přímé umístění klienta zpět na trh práce, ale jde především o jeho motivaci a zvýšení šance získat zaměstnání. Předpokladem je, že část klientů zůstane v evidenci nezaměstnaných i po absolvování projektu. Práce s nimi bude efektivnější a úspěšnější než doposud, protože odborní pracovníci oddělení zprostředkování budou mít k dispozici výstupy projektu ve formě individuálního plánu osobního rozvoje, který

bude zpracován odborným poradcem-psychologem. Další pomoc klientům, pak bude ze strany úřadu práce poskytována formou klasických nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako je rekvalifikace nebo umístění na dotovaná pracovní místa.
Dostupnost aktivit je zajištěna zřízením pěti kontaktních středisek v každém okresním městě kraje Vysočina. Všechny aktivity budou probíhat průběžně, ve všech okresech, po celou dobu projektu. Projekt je realizován částečně formou zadání veřejné zakázky, tj. dodavatelsky a částečně vlastními zdroji.

Plnění indikátorů k 31. 12. 2022:

- 124 úspěšných absolventů kurzů bilanční diagnostiky
- 514 úspěšných podpořených osob v aktivitě trh práce
- 387 úspěšných osob v aktivitě soft skills
- 181 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. 4. 2023
Rozpočet projektu: 32 713 800,- Kč
Monitorovací indikátory:

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

Plnění indikátorů k 31. 12. 2022:

- 455 osob splnilo bagatelní podporu
- 178 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurzy
- 146 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 550 osob a podpořit 147 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. 5.2023
Rozpočet projektu: 77 522 671,- Kč
Monitorovací indikátory:

- min. 529 podpořených osob
- 529 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. 2022:

- 674 uchazečů vstoupilo do projektu
- 523 klientů úspěšně absolvovalo skupinovou aktivitu Kurz trhu práce
- 40 klientů se účastnilo nabízené aktivity – Bilanční diagnostika
  348 klientů nastoupilo na SÚPM – Odborná praxe (od počátku projektu řádně ukončilo SÚPM 291 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 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 529 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. 7. 2023
Rozpočet projektu: 864 542 327,- Kč

Monitorovací indikátory pro Kraj Vysočina:

- 370 – celkový počet účastníků, kteří splní bagatelní podporu
- 84 – počet účastníků, kteří získají kvalifikaci po ukončení své účasti
- 530 – počet osob podpořených v rámci boje nebo působením proti účinkům pandemie COVID-19

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

Cílem je:

- Pomoct zaměstnavatelům a zaměstnancům zmírnit dopady spojené se snižování počtu zaměstnanců a ztrátou zaměstnání.
- 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:

- Zájemci o zaměstnání z řad zaměstnanců (dále jen „ZoZ“) 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, kteří jsou ve výpovědní době nebo je u nich důvodný předpoklad ukončení pracovního poměru v následujících šesti měsících, a to z jiného důvodu než z důvodu hromadného propouštění
- ZoZ, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru;
- ZoZ, v pracovním poměru na dobu určitou, jestliže sjednaná doba pracovního poměru končí v následujících šesti měsících ode dne zařazení zaměstnance do evidence
- ZoZ, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce a doba, na níž byla dohoda sjednána, skončí v průběhu šesti měsíců následujících po zařazení zaměstnance do evidence ZoZ
- ZoZ, kteří nemohou či nemohli konat práci pro překážku v práci na straně zaměstnavatele uvedenou v § 207 až § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- ZoZ firem, které z důvodů přechodu na nový podnikatelský program procházejí restrukturalizací nebo mají naplánovánu restrukturalizaci, spočívající v kompletní nebo částečné změně podnikatelského programu nebo v přechodu ke kvalitativně vyšší technologii; povinná příloha k žádosti o příspěvek z projektu Informace k přechodu na nový podnikatelský program
- ZoZ, kteří ukončí pracovní poměr dle § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Noví zaměstnavatelé, kteří přijímají do pracovního poměru osoby výše uvedené

<u>Formy podpory pro účastníky projektu:</u>

- Vstupní pohovor včetně školení BOZP
- Diagnostika – různé formy diagnostiky využívané v oblasti profesní orientace
- Poradenská činnost – individuální poradenství, skupinové poradenství, poradenské programy
- Vzdělávací kurzy organizované ÚP ČR, které jsou zabezpečovány interně poradci/lektory ÚP ČR nebo externě, tj. prostřednictvím odborných zařízení (pracovní právo, finanční gramotnost, softskills)
- Rekvalifikace – zabezpečovaná, zvolená, refundace mezd po dobu účasti na kurzu

- Vzdělávací aktivity organizované zaměstnavatelem (stávajícím či novým)
- Zprostředkování zaměstnání – nedotované zaměstnání, dotované zaměstnání
- 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. 2022

- 186 – celkový počet účastníků, kteří splnili bagatelní podporu
- 26 – počet účastníků, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti
- 291 – počet osob podpořených v rámci boje nebo působením proti účinkům pandemie COVID-19
- Finanční čerpání za všechny klíčové aktivity (KA) 2 0214 040,- Kč

Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)

Registrační číslo projektu: CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0017211
Realizace projektu: 1. 1. 2021 – 31. 8. 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):	120 osob	(24/KoP)
Příspěvek na zapracování (KA č. 4):	54 osob	(10/KoP)
Sdílené pracovní místo (KA č. 5):	15 osob	(3/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 zapracování (zkrácený úvazek spojený se zapracováním 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 zapracování (PnZ) v kombinaci:
  - PnZ + SÚPM vyhrazené na zkrácený úvazek
  - PnZ + SDM
- Společensky účelné pracovní místo vyhrazené – zkrácený úvazek

Realizace projektu a plnění indikátorů k 31. 12. 2022 (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. 2021 do 31. 12. 2022 vstoupilo do projektu 211 osob (UoZ/ZoZ); 94 z nich nastoupilo na dotované zaměstnání v rámci některého z nástrojů FLEXI, dalších 47 účastníků nastoupilo 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 i GT. Nejvyužívanějším nástrojem je SÚPM vyhrazené na zkrácený úvazek.

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: 211 osob

- Splnění bagatelní podpory: 138 osob
- SÚPM vyhrazené: 86 osob
- Příspěvek na zapracování: 31 osob
- Sdílené pracovní místo: 8 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.

Nízký počet uskutečněných rekvalifikací v roce 2022 byl zapříčiněn rozpočtovým provizoriem, tzn. nedostatkem prostředků na financování rekvalifikačních kurzů. Tato situace měla dopad především na realizaci zabezpečovaných rekvalifikací. Tyto se začaly pořádat v obvyklém rozsahu až téměř v polovině roku, kdy byly uvolněny finance na realizaci projektu. Z tohoto důvodu je také nižší počet uskutečněných monitorovacích návštěv.

V roce 2022 se také financovalo z projektu VDTP II skupinové poradenství, kterého se zúčastnilo celkem 94 klientů. Za poradenství bylo v kraji uhrazeno 0,6 milionu korun. V rámci skupinového poradenství se uskutečnilo v loňském roce 8 monitorovacích návštěv.

Tabulka 6 - Aktivity projektu VDTP II

Aktivity projektu	2018	2019	2020	2021	2022
Rekvalifikace zabezpečované (počet účastníků)	193	17 *)	190	135	180
Rekvalifikace zvolené (1 účastník = 1 kurz)	363	357	289	369	446
Finanční prostředky uhrazené (v mil. Kč)	6,2	4,4	4,4	6,0	6,6
Monitorovací návštěvy v aktivitách (rekvalifikace) VDTP II	55	66	49	25 **)	55

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 2022

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, uchazeči se zdravotním postižením nebo uchazeči o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče či osoby, které mají nevyhovující kvalifikaci nebo nedostatečné vzdělání.

SÚPM / VPP (národní) – počet umístěných UoZ

SÚPM - 2020 – 2
2021 – 9
2022 – 7

VPP - 2020 – 36
2021 – 50
2022 – 51

Jihlava

Začátek období byl ovlivněn rozpočtovým provizoriem, díky němuž se uzavírání dohod na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti posunulo v čase a dohody

byly zpočátku uzavírány na kratší časové období. Trh práce významně ovlivnila i situace na Ukrajině a příliv potenciálních zahraničních zaměstnanců. V průběhu roku byly nástroje APZ zaměřeny na podporu širšího spektra cílových skupin: zejména osob dlouhodobě nezaměstnaných, osob se zdravotním postižením, osob starších 50 let, absolventů a mladých bez dostatečné praxe i uchazečů jinak znevýhodněných na trhu práce.

Prioritně byly využívány projekty ESF. Významným nástrojem APZ byly, stejně jako v minulém období, i rekvalifikace, jak zaměstnanců, tak UoZ. Jednou z prioritních cílových skupin byli i UoZ a zejména ZoZ, kteří přišli o práci, ale stále ještě byli ve výpovědi; byli jsme schopni jim zprostředkovat jiné zaměstnání často ještě ve výpovědní lhůtě, bez nutnosti evidence na úřadu práce.

Také se nepotvrdily prognózy o masívním hromadném propouštění v okrese z důvodu energeticko-hospodářské krize; pokud zaměstnavatelé v okrese propouštěli, jednalo se nejčastěji o jednotlivé zaměstnance. Dále byly zaznamenány vyšší podíly podpořených míst se zkrácenými pracovními úvazky, stejně jako byly využívány nové nástroje – sdílená pracovní místa, generační tandem, nebo příspěvek na zapracování. Své uplatnění našly samozřejmě i standardní nástroje APZ-zejména veřejně prospěšné práce, dále společensky účelná pracovní místa, včetně příspěvků na dojížďku, v menší míře i podpora začínajících SVČ.

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

Pelhřimov

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

Celkově lze říci, že využití všech nástrojů APZ našemu úřadu práce přispívá k udržení nezaměstnanosti na nižší úrovni než je celorepublikový i krajský průměr a hlavně řeší nezaměstnanost rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.

Třebíč

V roce 2022 byli podporováni hlavně uchazeči, kteří nebyli schopni získat zaměstnání bez příspěvku ze strany úřadu práce. Byly maximálně efektivně využívány přidělené finanční prostředky z národních i projektových zdrojů.

Žďár nad Sázavou

Cílem aktivní politiky v roce 2022 bylo snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. I přes nepříjemnou událost s vyhlášením nouzového stavu v roce 2021 a stagnací ekonomiky se dlouhodobá nezaměstnanost UoZ v roce 2022 snížila. Díky velké snaze napříč útvary našeho okresu se podařilo tyto dlouhodobě evidované uchazeče umístit na vhodná místa. Ve srovnání s rokem 2021 došlo ke snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných v absolutním počtu o 113 uchazečů o zaměstnání, což reprezentuje pokles 14 %. Pro práci s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnávání nelze použít šablonovité postupy, ale jedná se o individuální přístupy s ohledem na individuální charakteristiky uchazečů. Práce je komplikovanější a výsledky se dostavují v menších počtech než v minulých letech.

Resumé: obecně musíme konstatovat, že v roce 2022 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 jednak dobíhající vyhlášení vládních opatření k omezení negativních vlivů koronavirové pandemie, které omezovalo činnost úřadu práce mimo jiné hlavně v souvislosti s nenahraditelnými osobními kontakty (zrušeno v plném rozsahu začátkem druhého čtvrtletí), jednak rozpočtové provizorium, které omezovalo plné financování aktivní politiky zaměstnanosti také začátkem roku 2022, konkrétně v měsících leden až březen. Během tohoto období docházelo k uzavírání dohod na 2 měsíce a jejich prodlužování bylo řešeno pomocí dodatků až po schválení rozpočtu na rok 2022. Přesto se ÚP ČR dařilo předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti, a to především díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Nejvíce uzavíraným nástrojem byly veřejně prospěšné práce.

Přesto se domníváme, že činnost úřadu práce v dalším průběhu roku 2022 přinesla intenzivním využíváním přidělených finančních prostředků a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti další zlepšení pracovního uplatnění například absolventům škol (bohužel nikoliv mladistvým), dlouhodobě nezaměstnaným osobám, osobám se zdravotním postižením a poněkud překvapivě i lidem nad 50 let věku. Naopak další zvýšení nezaměstnanosti se v roce 2022 dotklo lidí, pečujících o děti ve věku do 15 let.

7. Cíle APZ pro rok 2022

Při realizaci APZ v Kraji Vysočina v roce 2023 se bude vycházet z:

- úplného znění **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**,
- úplného znění **vyhlášky č. 518/2004 Sb.**, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Instrukce MPSV č. 1/2019 **Realizace aktivní politiky zaměstnanosti,**
- Instrukce MPSV č. 10/2019 **Realizace příspěvku na podporu regionální mobility**,
- Směrnice GŘ č. 4/2019 **Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnání OZP,**
- Směrnice GŘ č. 14/2019 **Postup Úřadu práce ČR při realizaci ověřování nástroje a poskytování příspěvku na dojížďku,**
- Směrnice GŘ č. 4/2018 **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,**
- Směrnice ředitelky KrP Jihlava č. 2/2019 **Kritérií pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro Krajskou pobočku v Jihlavě**.

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 2023 budou tyto nástroje APZ směrovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Do těchto skupin nezaměstnaných se řadí dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postiženým, osoby s nízkým stupněm vzdělání, dále dle kategorie věku (absolventi bez praxe, osoby mladší 30 let a osoby nad 50 let věku a výše, tj. do věku 29+ nebo od věku 50), a také 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

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 – PDU, FLEXI, OUTPLACEMENT, VDPT II, POVEZ II a dále jednotlivými regionálními projekty.

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 2023 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 specializovaných poradenských programů OZP a OZP II. Dlouhodobě nezaměstnaným klientům bude věnována zvýšená pozornost v rámci projektu PDU po celou dobu jeho trvání – individuální i skupinová poradenství bude pro ně zajišťovat poradce pro dlouhodobě nezaměstnané. V neposlední řadě bude pozornost věnována zaměstnancům, ohroženým hromadným propouštěním z důvodu energeticko-hospodářské krize (projekt Outplacement a Outplacement II.).

V roce 2023 předpokládáme pokračování plnění preventivní role na poli zaměstnanosti. Tato role je reprezentována především poradci IPS, kteří poskytují individuální i skupinové poradenství žákům základních škol a studentům středních škol.

Úřad práce bude v roce 2023 také dále rozvíjet a udržovat spolupráci se sociálními partnery a zaměstnavateli, a bude pokračovat i v realizaci monitorovacích návštěv u zaměstnavatelů a organizací působících v sociální oblasti tak, abychom získané poznatky mohli využít při umisťování klientů do specializovaných programů na přípravu k budoucímu zaměstnání a následně i na dotovaná pracovní místa či volný trh práce.

Havlíčkův Brod

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou uplatňovány především na ty skupiny nezaměstnaných, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. U nástrojů APZ se při poskytování příspěvku bude vycházet ze směrnice č. 4/2019 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP “a ze směrnice 14/2019. Mezi tyto skupiny nezaměstnaných budou patřit hlavně dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let a do 30 let, osoby pečující o děti, uchazeči se zdravotním postižením.

Stanovování výší příspěvků (jednorázových nenávratných příspěvků i příspěvků na mzdy), které úřad práce poskytuje u všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, se řídí podle interních pravidel. 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 bude snažit o maximální účelnost a hospodárnost při vynakládání finančních prostředků ze státního rozpočtu. V roce 2023 bude nejvíce podporován nástroj veřejně prospěšné práce.

SÚPM, VPP:

V roce 2023 bude zvýšená pozornost věnována zejména následujícím cílovým skupinám:

- mladí do 30 let
- absolventi bez praxe
- starší 50 let
- dlouhodobě nezaměstnaní (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců)
- fyzické osoby pečující o dítě do 7 let věku (zejména ženy, které se vrací po mateřské nebo rodičovské dovolené)
- uchazeči, kteří jsou zdravotně znevýhodněni

Příspěvek na dojížďku:

V roce 2023 bude zvýšená pozornost věnována zejména následujícím cílovým skupinám:

- dlouhodobě nezaměstnaní (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců)
- uchazeči, kteří jsou zdravotně znevýhodněni
- starší 50 let
- uchazeči, kteří jsou osobami v hmotné nouzi
- uchazeči do 30 let
- uchazeči pečující o osobu blízkou
- uchazeči se základním vzděláním

Jihlava

Prioritním cílem APZ v nadcházejícím roce je přispět k udržení co nejstabilnější situace na trhu práce, s využitím nástrojů APZ pomoci rizikovým skupinám uchazečů při začlenění na pracovní trh, při současném zohlednění jejich individuálních charakteristik. Pomocí jednotlivých nástrojů se budeme snažit přispět především k trvalejšímu uplatnění uchazečů na pracovním trhu.

Při dosahování stanovených cílů se budeme snažit efektivně dočerpat zejména přidělené finanční prostředky z projektových zdrojů, využijeme i finanční prostředky z národního rozpočtu.

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 dojížďku, 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.

Pelhřimov

V roce 2023 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 2023.

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

Třebíč

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

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

Nástroje APZ budou konkrétně 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.

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.

Žďár nad Sázavou

Pro rok 2023 je hlavním cílem pokračování ve snižování dlouhodobé nezaměstnanosti v rámci všech kontaktních pracovišť našeho okresu.

K výše uvedenému cíli budeme využívat jak nástroje v rámci národní APZ, tak i podporu projektů ESF - jedná se zejména o projekt PDU, částečně budeme v rámci prvního pololetí využívat i projekty OUTPLACEMENT, FLEXI. V rámci rekvalifikací pak půjde o končící projekty VDTP II, POVEZ II a jednotlivé regionální projekty. Ve druhé polovině roku se předpokládá zahájení nových projektů v rámci OPZ+.

V rámci APZ budeme aktivně a prokazatelně doporučovat do cílových skupin projektů ty klienty, 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. Tyto klienty prokazatelně seznámíme s cíli a aktivitami projektů, do nichž mohou být zařazeni.

Hlavním cílem je stále snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, což znamená snížit nezaměstnanost především UoZ s evidencí nad 12 měsíců s využitím VPM hlášených zaměstnavateli a za pomoci uplatnění nástrojů APZ i za situace, že rozpočet na APZ se stále snižuje.

Podpora vzdělávání jak uchazečů o zaměstnání, tak stávajících zaměstnanců zaměstnavatelů pro další uplatnění na dynamickém trhu práce.

Využití „Příspěvku na dojížďku“, kterým podporujeme regionální mobilitu UoZ při dojíždění za prací.

8. Přílohy

Příloha č. 1 - Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ

- Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou charakterizovány jako časově omezené pracovní příležitosti v méně kvalifikovaných pracích. Tyto činnosti jsou realizovány s naplňováním veřejného zájmu zejména u obcí nejčastěji ve prospěch měst a obcí, jejich příspěvkových organizací či neziskových organizací. Úřad práce ČR přes tento nástroj umisťuje obtížně umístitelného uchazeče o zaměstnání, tj. uchazeče, kteří mají nízkou kvalifikaci či jiný handicap na trhu práce a nedaří se jim nalézt odpovídající zaměstnání bez příspěvku od ÚP ČR. V případě hrazení místa z prostředků Evropského sociálního fondu, musí uchazeč o zaměstnání splňovat kritéria vstupu do projektu.

Oproti loňskému roku došlo k poklesu vytvořených pracovních příležitostí. Může to být z důvodu, že začátkem roku byly omezené finanční prostředky kvůli rozpočtovému provizoriu.

Celkem bylo podpořeno celkem 299 uchazečů, z toho 78 OZP. Vyplaceno bylo celkem 31 827 000 Kč a z toho 11 027 000 z OPZ a 20 800 000 Kč z národní APZ.

- Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Nástroje APZ jsou určeny primárně pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají handicap na trhu práce a je pro ně tudíž obtížné se umístit. 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. Pokud bude příspěvek hrazen z projektu, musí uchazeč o zaměstnání splnit podmínky vstupu do projektu. Z celkového počtu 153 umístěných uchazečů o zaměstnání byla 32 uchazečů osobou se zdravotním postižením.

SÚPM byla realizována z prostředků národní aktivní politiky zaměstnanosti, tak v projektech – PDU, FLEXI a OUTPLACEMENT. Větší počet míst byl hrazený finančními prostředky z OPZ. Ve srovnání s uplynulým rokem lze konstatovat, že se celkový počet podpořených osob výrazně nelišil.

Vyplaceno bylo celkem 45 863 000 Kč, z toho 43 345 000 Kč z OPZ a 2 518 000 Kč z národní APZ.

- Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Stejně jako v předchozích letech není o zřízená společensky účelná pracovní místa ze strany zaměstnavatelů zájem, proto nebylo v roce 2022 v rámci Kraje Vysočina žádné realizováno.

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

Nástroj SÚPM SVČ pomáhá uchazečům o zaměstnání, kterým se dlouhodobě nedaří nalézt vhodné zaměstnání. Prostřednictvím tohoto nástroje mají možnost seberealizace a v jejich začátcích jim je oporou právě ÚP ČR, který jim na zahájení výkonu samostatně výdělečné činnosti poskytne příspěvek. Uchazeč o zaměstnání se v dohodě zavazuje k výkonu podpořené SVČ po dobu jednoho roku. Z podpořených profesí lze zmínit např. v oboru „poskytování služeb pro zemědělství, zahradnictví, rybníkářství, lesnictví a myslivost“ a „výroba textilií, textilních výrobků a oděvů“.

Vyplaceno bylo celkem 886 000 Kč, tento nástroj APZ je hrazen pouze z národní APZ.

- Zřízení pracovního místa pro OZP

Zřízení pracovního místa pro OZP sloužilo ke zvýšení šance uplatnění se osob se zdravotním postižením na trhu práce.

Celkem bylo vyplaceno 271 000 Kč z národní APZ.

- Cílený program Antivirus

Cílený program Antivirus byl určen pro zaměstnavatele, jejichž podnikatelské činnosti se dotkla pandemie COVIDU-19. V roce 2022 byl tento program realizován do 31.3.2022 a během tohoto období se vyplatilo celkem 56 745 000 Kč.

- Regionální mobilita – příspěvek na dojížďku

Příspěvek Regionální mobilita – příspěvek na dojížďku je určený pro klienty, kteří jsou vedení v evidenci ÚP ČR a jednají o nástupu do nového zaměstnání s pracovištěm mimo svou obec. Nejčastěji uchazeči do zaměstnání dojíždí 10-25 km. Nejčastějším důvodem zamítnutí příspěvku je nesplnění jedné z podmínek – žadatel se zdržuje na jiné adrese, než je jeho trvalé bydliště.

Pro podpořených 41 klientů bylo vyplaceno bylo celkem 286 275 Kč z národní APZ.

V Kraji Vysočina bylo v roce 2022 podáno 30 žádostí o pracovní rehabilitaci, uzavřeno bylo také celkem 30 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Úspěšnost pracovní rehabilitace (podíl ukončených individuálních plánů pracovní rehabilitace a jejich účastníků mimo evidenci uchazečů o zaměstnání) je 56,67 %.

IPPR se týkaly těchto činností:

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

Oproti roku 2021 došlo k nárůstu uzavřených individuálních plánů pracovní rehabilitace.

V rámci hlášení volných pracovních míst pro uchazeče s OZP bylo na Krajskou pobočku ÚP ČR v Jihlavě zasláno 195 vyplněných „Popisů pracovní pozice pro OZP“. Celkem bylo obsazeno 19 z nich, úspěšnost tedy byla 9,74 %. Pro ergodiagnostické vyšetření nebyl tiskopis „Popisů pracovní pozice pro OZP“ využit.

Na podporu klientů v rámci pracovní rehabilitace bylo v roce 2022 vynaloženo celkem 140 298 Kč. Závazky z roku 2021 činily 0 Kč z uvedené celkové částky.

Příloha č. 2 - Poradenství

Vyhodnocení činnosti poradenství v Kraji Vysočina v roce 2022

VYHODNOCENÍ PORADENSKÝCH ČINNOSTÍ				
KrP ÚP ČR / KoP ÚP ČR	***ÚP ČR – KrP v Jihlavě***			
Období	***rok 2022***			
	Počet konání	**Počet účastníků, kteří byli zařazeni do PČ**	**Počet účastníků, kteří úspěšně absolvovali PČ**	**Vysvětlivky**
Interní poradenství				
Skupinové poradenství interní celkem	**969**	**11155**	**-**	Skupinové poradenské činnosti organizované v celkovém rozsahu do 5 hodin.
Z toho a) Skupinové poradenství pro ZŠ	**261**	**5195**	**-**	
Z toho b) Skupinové poradenství pro SŠ, VOŠ, VŠ	**81**	**2213**	**-**	
Z toho c) Skupinové poradenství pro UoZ, ZZ	**282**	**832**	**-**	Např. tvorba životopisu, práce s Integrovaným portálem MPSV ČR, rozvíjení komunikačních dovedností, sebeprezentace apod.
Z toho d) Skupinové poradenství pro veřejnost	**4**	**25**	**-**	Skupinové poradenství poskytované veřejnosti.
Z toho e) Skupinová informační schůzka (práva a povinnosti UoZ, nabídka služeb ÚP ČR, kontakty)	**341**	**2890**	**-**	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	**21157**	**-**	**-**	Veškeré poskytované individuální poradenství.
Z toho a) Individuální poradenství pro UoZ, ZZ	**17244**	**-**	**-**	ANO Veškerá poskytovaná individuální poradenství. NE Poskytování informací, sjednávání schůzek, kontakty za účelem podpisu Dohody o rekvalifikaci nebo vyřízení administrativních úkonů.
Z toho b) Individuální poradenství pro veřejnost	**3913**	**-**	**-**	Individuální poradenství poskytované veřejnosti.

Poradenský program interní celkem	**15**	**120**	**91**	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**	**9**	**9**	
Z toho c) Poradenský program Sebeprezentace na trhu práce	**1**	**5**	**4**	
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	**1**	**5**	**5**	
Z toho h) Poradenský program Poradenství k podnikání	**0**	**0**	**0**	
Z toho i) Poradenský program komplexní	**12**	**101**	**73**	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	**0**	**0**	**0**	Např. poradenské programy s novými tématy, která budou vytvořena 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	**2**		**-**	
Poradenský program externí celkem	**4**	**23**	**23**	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**	
Z toho c) Poradenský program Sebeprezentace 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	**4**	**23**	**23**	Např. poradenské programy s novými tématy, která budou vytvořena na základě aktuálních potřeb.
Akce ÚP ČR a akce, na kterých se ÚP ČR podílí				
Frýdlantské dny	**0**	**0**	**-**	Dle Sdělení č. 3/2019 Implementace poradenského nástroje „Frýdlantské dny“ do praxe ÚP ČR.
Burzy škol	**4**	**-**	**-**	
Burzy práce	**3**	**-**	**-**	
Jiné prezentace na veletrzích, výstavách apod.	**4**	**-**	**-**	
Setkání s výchovnými poradci základních či středních škol	**7**	**-**	**-**	
Setkání s rodiči žáků/studentů v rámci třídních schůzek	**2**	**-**	**-**	

Vyhodnocení poradenských činností – Bilanční diagnostika v roce 2022

VYHODNOCENÍ PORADENSKÝCH ČINNOSTÍ - BILANČNÍ DIAGNOSTIKA (BDg.)				
KrP ÚP ČR / KoP ÚP ČR	***ÚP ČR – KrP v Jihlavě***			
Období	***rok 2022***			
	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	**9**	**75**	**75**	**Bilanční diagnostika nakupovaná.**

VYHODNOCENÍ PORADENSKÝCH ČINNOSTÍ - JOB CLUB dle NI MPSV č. 14/2009							
KrP ÚP ČR / KoP ÚP ČR	*ÚP ČR – KrP v Jihlavě*						
Období	*rok 2022*						
-							
JOB CLUB INTERNÍ	**START**	**KLASIK**	**HELP**	**NÁVRAT**	**PLUS**	**MIX**	**Celkem**
Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	**3**	**2**	**0**	**1**	**1**	**1**	**8**
Počet účastníků zařazených do programu Job club	**26**	**9**	**0**	**9**	**10**	**7**	**61**
z toho počet uchazečů o zaměstnání	**26**	**9**	**0**	**9**	**10**	**7**	**61**
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	**16**	**8**	**0**	**4**	**10**	**6**	**44**
z toho počet uchazečů o zaměstnání	**16**	**8**	**0**	**4**	**10**	**6**	**44**
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	**3**	**3**	**0**	**0**	**3**	**0**	**9**
z toho počet uchazečů o zaměstnání	**3**	**3**	**0**	**0**	**3**	**0**	**9**
z toho počet zájemců o zaměstnání	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

JOB CLUB EXTERNÍ	START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	Celkem
Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků zařazených do programu Job club	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet uchazečů o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet uchazečů o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na trh práce do 6 měsíců po ukončení programu	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet uchazečů o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
z toho počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
JOB CLUB CELKEM	**START**	**KLASIK**	**HELP**	**NÁVRAT**	**PLUS**	**MIX**	**Celkem**
Počet realizovaných (a za sledované období ukončených) programů Job club	3	2	0	1	1	1	8
Počet účastníků zařazených do programu Job club	26	9	0	9	10	7	61
z toho počet uchazečů o zaměstnání	26	9	0	9	10	7	61
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	**16**	**8**	**0**	**4**	**10**	**6**	**44**
z toho počet uchazečů o zaměstnání	**16**	**8**	**0**	**4**	**10**	**6**	**44**
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	**3**	**3**	**0**	**0**	**3**	**0**	**9**
z toho počet uchazečů o zaměstnání	**3**	**3**	**0**	**0**	**3**	**0**	**9**
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**

Příloha č. 3 - Výsledky APZ

Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ v Kraji Vysočina v roce 2022:

Tabulka 8 – Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2022

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky
VPP (bez ESF)	214	217	59	20 800 866
SÚPM zřízená u zaměstnavatele (bez ESF)	0	0	0	2 518 536
SÚPM - vyhrazená (bez ESF)	32	32	3	
SÚPM - SVČ (bez ESF)		22	1	886 000
Zřízení pracovního místa pro OZP - bez SVČ	0	0	0	0
Zřízení pracovního místa pro OZP -SVČ		1	1	159 268
Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce	40	0	0	0
Příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP-SVČ	0	10	10	69 268
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0	0
Překlenovací příspěvek	0	0	0	0
Příspěvek na zapracování	0	0	0	0
Rekvalifikace (národní)_kurzy bez zvolené	0	8	8	0
Zvolená rekvalifikace (národní)_kurzy	0	18	1	191 260
Příspěvek na dojížďku	0	47	27	286 275
Antivirus (COVID – 19)	0	0	0	56 744 665
celkem národní APZ	286	355	109	81 656 138170
ESF-OPZ VPP (NIP)	85	82	19	11 027 366
ESF-OPZ VPP (RIP)	0	0	0	0
ESF - OPZ SÚPM - SVČ (RIP)	0	0	0	0
ESF - OPZ SÚPM - vyhrazená (NIP)	121	121	29	43 344 885

ESF - OPZ SÚPM - vyhrazená (RIP) bez odborné praxe mladých do 30 let	49	43	11	11 700 284
ESF - OPZ Příspěvek na zapracování (NIP)	0	34	8	320 341
ESF - OPZ Příspěvek na zapracování (RIP)	0	0	0	0
ESF - OPZ Rekvalifikace (NIP)_kurzy bez zvolené	0	190	28	1 520 907
ESF - OPZ Zvolená rekvalifikace (NIP)_kurzy	0	442	19	6 363 417
Rekvalifikace (grantové projekty)_kurzy bez zvolené	0	0	0	0
Pracovní rehabilitace NIP	0	30	30	0
ESF - OPZ Rekvalifikace (RIP)_kurzy bez zvolené	0	41	7	577 699
ESF - OPZ Zvolená rekvalifikace (RIP)_kurzy	0	22	1	
Poradenství (RIP) Práce bez bariér na Vysočině	0	109	109	83 251
Sdílená pracovní místa (NIP) v rámci projektu FLEXI	4	2	1	486 037
Pracovní rehabilitace RIP- Práce bez bariér na Vysočině	0	41	41	0
ESF - OPZ SÚPM vyhrazená - Záruky pro mladé (RIP)	22	22	0	4 594 297
Práce na zkoušku (bez ESF)	0	0	0	0
ESF - OPZ Práce na zkoušku (NIP)	0	0	0	0
ESF - OPZ Práce na zkoušku (RIP)	0	0	0	0
ESF - OPZ Mentor (NIP)	3	3	0	0
ESF - OPZ Mentor (RIP)	0	0	0	0
Vytvořená pracovní místa (NIP)	84	78	5	8 957 754
NPO – Zvolená REK	0	18	2	89 300
NPO – Zabezpečovaná REK	0	43	3	163 234
RIP – Práce bez bariér na Vysočině – Zabezpečovaná RK	0	5	5	23 226
celkem ESF - OPZ	368	1326	318	89 251 999
celkem nár. APZ + ESF	654	1681	427	170 908 137

Příloha č. 4 - Přehled rekvalifikací v Kraji Vysočina v roce 2022

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

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2022	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	**820**	782	696	659	78	134	686
z toho ženy	**556**	531	466	436	56	122	434
NIP	**665**	632	578	547	56	117	548
RIP	**68**	63	59	54	3	8	60
Soutěžní projekty	**0**	0	0	0	0	0	0
NPO	**61**	61	43	42	18	7	54
Uchazeči o zam.	**649**	617	549	513	65	112	537
Zájemci o zam.	**171**	165	147	146	13	22	149
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 2022	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	**282**	282	231	206	27	-	-
z toho ženy	**207**	207	165	142	22	-	-
NIP	**190**	190	161	141	18	-	-
RIP	**41**	41	34	30	3	-	-
Soutěžní projekty	**0**	0	0	0	0	-	-
NPO	**43**	43	37	26	6	-	-
Uchazeči o zam.	**264**	264	216	191	26	-	-
Zájemci o zam.	**18**	18	15	15	1	-	-
Osoby se ZP	**0**	0	0	0	0	-	-

Tabulka 11 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2022	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	**538**	500	465	453	51	-	-
z toho ženy	**349**	324	301	294	34	-	-
NIP	**475**	442	417	406	38	-	-
RIP + SP	**27**	22	25	24	0	-	-
NPO	**18**	18	6	6	12	-	-
Uchazeči o zam.	**385**	353	333	322	39	-	-
Zájemci o zam.	**153**	147	132	131	12	-	-
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. 2022

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 zámkem je od roku 1992 zapsáno na Seznamu světového kulturního a přírodního dědictví UNESCO.

Každoročně se zde opakuje prudký nárůst nezaměstnanosti v zimních měsících. Důvodem je zde skutečnost, že je nejen vysoký podíl podnikatelů zaměřených na letní cestovní ruch, ale i kamenolomy a stavební firmy, které vzhledem k charakteru práce propouštějí již několik let na zimní měsíce většinu

svých zaměstnanců. Nemalou překážkou je i špatná dopravní obslužnost v této oblasti.

Lokality na Telčsku patří z hlediska zaměstnanosti mezi trvale problémové a zřejmě i v budoucnu zde bude nezaměstnanost vždy o něco vyšší než v ostatních částech okresu Jihlava.

Největším zaměstnavatelem tohoto mikroregionu je firma **Krahulík-MASOZÁVOD Krahulčí, a.s.** s 534 zaměstnanci a to i přesto, že ke konci roku ukončila jeden svůj provoz se 70 zaměstnanci, dále například **Telčská strojírenská, a.s.**, (114 zaměstnanců) a firma **MAXXISAMPLE s.r.o.** (107 zaměstnanců) zpracovávající vzorníky textilií.

K 31. 12. 2022 bylo v tomto mikroregionu 448 nezaměstnaných osob, což znamená podíl nezaměstnaných osob 5,2 % (ve srovnání s rokem 2021 totožný stav).

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 3,8 tis. obyvateli, mikroregion patří mezi ty s větší mírou nezaměstnanosti.

Jedná se o zemědělskou oblast s poměrně příznivými výrobními podmínkami. Z místně významných zaměstnavatelů lze zmínit: **Dřevozpracující výrobní družstvo,** Jaroměřice n. R., výroba nábytku, interiérů, cca 129 zaměstnanců, **Jaroměřická mlékárna, a.s.**, Jaroměřice n. R., s asi 127 zaměstnanci a další menší firmy.

Nadprůměrná nezaměstnanost v mikroregionu Jaroměřice nad Rokytnou (k 31.12.2022 byl PNO v tomto regionu 4,7 %) je způsobena nevyhovující dopravní obslužností a nedostatečnou tvorbou volných pracovních míst v mikroregionu (stagnující síť zaměstnavatelů, nově vznikají pouze menší subjekty).

Ledeč nad Sázavou:

Tento strojírensky zaměřený mikroregion se nachází v západní okrajové části havlíčkobrodského okresu, odkud je velice málo možností dojíždění za prací, a to nejen v rámci samotného okresu, ale i jako dojížďka do sousedních okresů (Benešov, Kutná Hora, Pelhřimov), což se na nezaměstnanosti projevuje zvláště v současné době, poznamenané krizovými jevy.

V Ledči nad Sázavou výrazně převažuje strojírenský průmysl, zastoupený hlavně firmami, které vznikly z původního podniku Kovofiniš, např. **KOVOFINIŠ, a.s.**, s 257 zaměstnanci, dále společnost **SCHÄFER – SUDEX, s.r.o.** zabývající se výrobou vratných IBC kontejnerů z nerezové oceli s 229 zaměstnanci a také

například firma **GALATEK, a.s.**, podnikající ve službách v oboru technologií a zařízení pro povrchové úpravy s cca 100 zaměstnanci a další.

K 31. 12. 2022 bylo v tomto mikroregionu 272 nezaměstnaných osob, což znamená podíl nezaměstnaných osob 4,7 % (v roce 2021 celkem 296 uchazečů o zaměstnání, PNO 5,0 %).