



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2024 a strategie APZ pro rok 2025



Obsah¹

1	Zaměstnanost	4
1.1	Celková situace v zaměstnanosti Kraje Vysočina	4
1.2	Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů Kraje Vysočina	6
1.3	Nejvýznamnější zaměstnavatelé podle okresů	8
1.3.1	Okres Havlíčkův Brod	8
1.3.2	Okres Jihlava	11
1.3.3	Okres Pelhřimov	14
1.3.4	Okres Třebíč	17
1.3.5	Okres Žďár nad Sázavou	20
1.4	Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)	24
1.4.1	Nabídka volných pracovních míst v jednotlivých okresech kraje	25
2	Nezaměstnanost	29
2.1	Vývoj nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2024	29
2.2	Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.	32
2.3	Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v Kraji Vysočina	34
2.3.1	Okres Havlíčkův Brod	35
2.3.2	Okres Jihlava	36
2.3.3	Okres Pelhřimov	37
2.3.4	Okres Třebíč	38
2.3.5	Okres Žďár nad Sázavou	39
3	Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce z hlediska rozvoje zaměstnanosti	40
3.1	Mladiství a absolventi	40
3.1.1	Mladiství	40
3.1.2	Absolventi	41
3.2	Uchazeči o zaměstnání nad 50 let	42
3.3	Zdravotně znevýhodnění osoby	43
3.3.1	Chráněný trh práce	43
3.3.2	Stav v Kraji Vysočina	44
3.4	Dlouhodobě nezaměstnaní	44
3.5	Osoby pečující o děti do 15 let	46
4	Cizinci na trhu práce Kraje Vysočina	46
4.1	Informační karty	47
4.2	Modré karty	48



4.3	Povolení k zaměstnání	49
4.4	Zaměstnanecké karty	49
5	Prognóza vývoje trhu práce na rok 2025	50
6	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2024	51
6.1	Veřejně prospěšné práce (VPP)	51
6.2	Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)	52
6.2.1	Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele	52
6.2.2	Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem	53
6.2.3	Společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ	53
6.2.4	Zřízení pracovního místa pro OZP	53
6.2.5	Příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP – OSVČ	53
6.3	Rekvalifikace a poradenství	54
6.3.1	Rekvalifikace	54
6.3.2	Poradenství	58
6.4	Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku	60
6.5	Realizace pracovní rehabilitace	61
6.6	Projekty ESF	61
6.6.1	Národní individuální projekty (NIP)	61
6.6.2	Systémové individuální projekty (SIP)	71
6.6.3	Regionální individuální projekty (RIP)	72
6.7	Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2024	73
6.8	Cíle APZ pro rok 2025	74
7	Přílohy	75



1 Zaměstnanost

1.1 Celková situace v zaměstnanosti Kraje Vysočina

Kraj Vysočina je pátý největší region České republiky. K 1. 1. 2024 měl kraj 517 960 obyvatel. Na jednom čtverečním kilometru žilo 76 obyvatel, což je druhé nejnižší číslo mezi kraji. Administrativně je kraj členěn do pěti okresů – Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou. V těchto okresech bylo k uvedenému datu 34 měst, 30 městysů a 704 obcí. Krajské město Jihlava jako jediné v kraji přesahuje počtem obyvatel hranici 50 tisíc osob a je tak druhým nejmenším krajským městem v České republice (první jsou Karlovy Vary).

Zemědělství má v Kraji Vysočina dlouhou tradici a díky vedoucímu postavení ve sklizni brambor si vysloužil přezdívku „bramborová velmoc“. Toto prvenství kraj obhájil i v roce 2024, kdy se zde sklídilo 35 % všech brambor v ČR. Další významnou plodinou je řepka, ve které se Kraj Vysočina společně s Jihočeským krajem řadí na druhé místo s podílem 12 % na celkové sklizni v ČR. Co se týče významného podílu produkce masa v České republice, tak má kraj prvenství v produkci telecího masa (19 % z celkové produkce v ČR) a v produkci skopového a kozího masa (22 %) je na druhém místě.

Ke Kraji Vysočina bezesporu patří lesy. Velká část lesů byla však zasažena kůrovcovou kalamitou. Katastrofální dopad byl v letech 2019–2021. Od roku 2019 do 2023 má kraj bohužel prvenství v nahodilé těžbě dřeva, kdy se jedná o neplánovanou těžbu z důvodu např. napadení škůdci, větrných kalamit, sucha, požáru atd. V roce 2024 se těžba dřeva v Kraji Vysočina meziročně propadla o 59,2 % (druhá příčka spolu s Plzeňským krajem, první příčku obsadil Jihočeský kraj).

Další nedílnou součástí kraje je jaderná elektrárna Dukovany. V roce 1985 zahájila provoz a od té doby se nemalým měřítkem podílí na výrobě elektřiny v České republice. V průběhu nadcházejících 10 let bude probíhat výstavba nových jaderných bloků, což přinese významné zvýšení zaměstnanosti v regionu. Podle ministerstva průmyslu a obchodu se ve fázi výstavby jednoho dvojbloku předpokládá potřeba přibližně 5 000 pracovníků, přičemž minimálně 60–65 % z tohoto počtu by mělo být zajištěno z tuzemských zdrojů.

Ohledně průmyslu se firmy v Kraji Vysočina nejčastěji věnují například strojírenství, kdy se nejvíce zabývají výrobou součástek pro automobilový průmysl, zemědělskou techniku a obráběcí stroje. Kraj je známý také výrobou dřevěného nábytku a zpracováním dřeva, což je logicky spojeno s množstvím lesů. V neposlední řadě je v kraji několik významných firem zabývajících se potravinářstvím, ať už se jedná o zpracování mléka, masa či výrobu piva.



Tabulka 1-1 Struktura zaměstnaných (osoby s hlavním zaměstnáním) bydlících v kraji podle odvětví hlavní činnosti ve 3. čtvrtletí 2024

Odvětví	v %
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	7,5
B Těžba a dobývání	0,3
C Zpracovatelský průmysl	30,2
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu	2,0
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a	1,1
F Stavebnictví	9,7
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel	8,4
H Doprava a skladování	5,4
I Ubytování, stravování a pohostinství	1,5
J Informační a komunikační činnosti	1,5
K Peněžnictví a pojišťovnictví	1,3
L Činnosti v oblasti nemovitostí	0,3
M Profesní, vědecké a technické činnosti	2,8
N Administrativní a podpůrné činnosti	1,4
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	6,0
P Vzdělávání	8,1
Q Zdravotní a sociální péče	9,0
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0,9
S Ostatní činnosti	1,7
T Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	1,0

V Kraji Vysočina bylo k 31. 12. 2024 325 800 osob ve věku 15–64 let. Ve 3. čtvrtletí 2024 (aktuálnější data nejsou k dispozici) bylo 244 300 osob zaměstnaných, z nichž je 30 % zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu, 10 % ve stavebnictví a 8 % ve velkoobchodu a maloobchodu.

Dle Registru ekonomických subjektů je v Kraji Vysočina 107 706 ekonomických subjektů. Fyzických osob je 77,2 % a 22,8 % jsou právnické osoby. Nejvíce ekonomických subjektů se zaměstnanci má 1–5 zaměstnanců. Nejvíce ekonomických subjektů je v okrese Jihlava a nejméně v okrese Pelhřimov.



Tabulka 1-2 Ekonomické subjekty podle kategorie počtu zaměstnanců k 31. 12. 2024

Velikostní kategorie dle počtu zaměstnanců	Kraj celkem	Okresy				
		Havlíčkův Brod	Jihlava	Pelhřimov	Třebíč	Žďár nad Sázavou
Celkem	107 706	19 469	24 880	16 307	22 632	24 418
neuvedeno	50 854	8 927	12 249	7 761	10 837	11 080
bez zaměstnanců	44 611	8 415	9 752	6 790	9 138	10 516
1–5	7 707	1 339	1 834	1 076	1 677	1 781
6–9	1 551	257	339	222	362	371
10–19	1 354	244	326	191	285	308
20–24	283	46	75	40	64	58
25–49	668	123	143	99	142	161
50–99	381	77	78	67	79	80
100–199	171	23	42	40	33	33
200–249	31	7	10	5	2	7
250–499	58	4	19	14	6	15
500–999	24	5	8	1	6	4
1 000–1 499	9	1	3		1	4
1 500–1 999	4	1	1	1	-	1
2 000–2 499	1	-	1		-	-
2 500–2 999	-	-	-	-	-	-
3 000–3 999	-	-	-	-	-	-
4 000–4 999	1	-	1	-	-	-

1.2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů Kraje Vysočina

Tabulka 1-3 Nejvýznamnější zaměstnavatelé Kraje Vysočina v roce 2024

Název organizace	Sídlo	Hlavní CZ-NACE dle RES	Počet zaměstnanců
Bosch Powertrain s.r.o.	Jihlava	29320 - Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla	4 000–4 999
Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace	Jihlava	86100 - Ústavní zdravotní péče	2 000–2 499
AGROSTROJ Pelhřimov, a.s.	Pelhřimov	28300 - Výroba zemědělských a lesnických strojů	1 500–1 999



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

COOP družstvo HB	Praha 3	47110 - Maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nespecializovaných prodejnách	1 500–1 999
Marelli Automotive Lighting Jihlava (Czech Republic) s.r.o.	Jihlava	27400 - Výroba elektrických osvětlovacích zařízení	1 500–1 999
Nemocnice Havlíčkův Brod, příspěvková organizace	Havlíčkův Brod	86100 - Ústavní zdravotní péče	1 500–1 999
ŽĐAS, a.s.	Žďár nad Sázavou	24101 - Výroba surového železa, oceli a feroslitin	1 500–1 999
Cooper-Standard Automotive Česká republika s.r.o.	Žďár nad Sázavou	29320 - Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla	1 000–1 499
ČEPRO, a.s.	Praha 7	52100 - Skladování	1 000–1 499
Futaba Czech, s.r.o.	Havlíčkův Brod	29 - Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů	1 000–1 499
ITW PRONOVIA, s.r.o.	Velká Bíteš	22290 - Výroba ostatních plastových výrobků	1 000–1 499
Kostelecké uzeniny a.s.	Kostelec	10130 - Výroba masných výrobků a výrobků z drůbežího masa	1 000–1 499
Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace	Nové Město na Moravě	86100 - Ústavní zdravotní péče	1 000–1 499
Nemocnice Třebíč, příspěvková organizace	Třebíč	86100 - Ústavní zdravotní péče	1 000–1 499
Wera Werk s.r.o.	Bystřice nad Perštejnem	257 - Výroba nožářských výrobků, nástrojů a železářských výrobků	1 000–1 499
ČEZ ENERGOSERVIS spol. s r.o.	Třebíč	33120 - Opravy strojů	500–999
I&C Energo a.s.	Třebíč	3312 - Opravy strojů	500–999
MANN + HUMMEL (CZ) v.o.s.	Nová Ves	28290 - Výroba ostatních strojů a zařízení pro všeobecné účely j. n.	500–999
MOTORPAL, a.s.	Jihlava	289 - Výroba ostatních strojů pro speciální účely	500–999
Nemocnice Pelhřimov, příspěvková organizace	Pelhřimov	86100 - Ústavní zdravotní péče	500–999
Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod	Havlíčkův Brod	86100 - Ústavní zdravotní péče	500–999



1.3 Nejvýznamnější zaměstnavatelé podle okresů

1.3.1 Okres Havlíčkův Brod

Nemocnice Havlíčkův Brod, příspěvková organizace

Sídlo: Havlíčkův Brod

Počet zaměstnanců: 1 000–1 499

Předmět činnosti: 86100 – Ústavní zdravotní péče

Historie nemocnice v Havlíčkově Brodě se píše od roku 1897. Dnes má své významné místo v Kraji Vysočina a v poskytování svých služeb má nadregionální charakter. Zdejší zdravotníci úzce spolupracují s odborníky ostatních nemocnic a některých fakultních nemocnic.

Nemocnice disponuje 534 lůžky na 22 odděleních. V monobloku budovy nemocnice najdete následující oddělení: internu, chirurgii, ortopedii, neurologii, dětské, hemodialýzu, lůžkové anesteziologicko-resuscitační oddělení, gynekologii, urologii, ušní-nosní-krční, oční, centrální operační sály s centrální sterilizací a oddělení léčebné výživy. Ostatní oddělení jsou v nedávno zrekonstruovaných budovách. Patří mezi ně: onkologie, plicní, oddělení následné péče a rehabilitace, infekční, rehabilitace a kožní ambulance. Na velmi dobré odborné úrovni jsou vybavena komplementární pracoviště, jako je radiodiagnostické oddělení, oddělení společných laboratoří, transfuzní oddělení a oddělení nukleární medicíny.

Velmi dobré zázemí pro diagnostiku a výsledky v léčbě nemocných posunuly havlíčkobrodskou nemocnici na evropskou úroveň.

Nemocnice Havlíčkův Brod v roce 2024 poptávala např. tyto pracovní pozice: lékaři v interních oborech, ostatní lékaři specialisté, sestry pro pediatrii, všeobecné sestry bez specializace, ale i např. kuchař/ka nebo provozní elektrikář. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili v roce 2024 k tomuto zaměstnavateli, je vyšší počet uchazečů, kteří odešli a zaevidovali se na ÚP ČR.

Futaba Czech, s.r.o.

Sídlo: Havlíčkův Brod

Počet zaměstnanců: 1 000–1 499

Předmět činnosti: 29 – Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů

Futaba Czech, s.r.o. je dceřinou firmou japonské společnosti Futaba Industrial Co., Ltd., která byla založena v roce 1945. Havlíčkobrodský podnik založený v roce 2004 je zatím posledním projektem této společnosti, která má pobočky i v Číně, USA, či Anglii.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Firma se specializuje na výrobu lisovaných, svařovaných a lakovaných dílů pro automobilový průmysl. Konkrétně se jedná o karosářské a podvozkové díly a výfukové systémy. Mezi její hlavní zákazníky patří automobilky jako Toyota, PSA, Suzuki, Jaguar a Land Rover.

Společnost v roce 2024 poptávala např. tyto pozice: obsluha průmyslových robotů, operátor, řidič vysokozdvížných vozíků, nástrojaři atd. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání, je vyšší počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod

Sídlo: Havlíčkův Brod

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 86100 – Ústavní zdravotní péče

Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod (PNHB) je nadregionálním centrem psychiatrické zdravotní péče. Je plně materiálně a věcně vybavena i personálně zabezpečena pro bezodkladné zvládnutí těžkých akutních stavů i následnou lůžkovou zdravotní péči, včetně ochranných léčení, o pacienty v oboru psychiatrie a pro následnou specializovanou lůžkovou zdravotní péči, včetně ochranných léčení, v oborech: dětská a dorostová psychiatrie, gerontopsychiatrie, návykové nemoci, sexuologie, geriatric.

Psychiatrická nemocnice Havlíčkův Brod v roce 2024 poptávala prostřednictvím ÚP ČR lékaře (bez atestace) a klinického psychologa. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili v roce 2024 do této nemocnice, je vyšší než počet uchazečů, kteří z nemocnice odešli a zaevidovali se na ÚP ČR.

ACO Industries k.s.

Sídlo: Příbyslav

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 25720 – Výroba zámků a kování

Společnost ACO Industries k.s. je součástí rodinného podniku ACO Group, který patří mezi světové lídry v oblasti odvodňovací techniky. ACO se zaměřuje na vývoj a výrobu inovativních produktů a systémových řešení pro hospodaření s vodou, zejména v oblasti dešťové a odpadní vody. V České republice má ACO několik poboček, včetně výrobního závodu v Příbyslavi, který funguje jako kompetenční centrum pro odvodnění budov.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Přibyslavská ACO Industries je největší výrobní závod ve skupině a zároveň je jedním z největších výrobních podniků na Vysočině s tradicí od roku 1993. Vznikají tu hlavně profesionální nerezové odvodňovací systémy, které se využívají například v průmyslových budovách nebo odvodňují venkovní zpevněné plochy. Vedle samotné výroby je pro firmu stále důležitější vývoj. Pracují na unikátních projektech od prvotních návrhů až po jejich realizaci. Proto ve vybavení firmy nechybí moderní technologie a zaměstnancům umožňují, aby se stali skutečnými experty ve svém oboru.

ACO klade důraz na udržitelnost a ochranu životního prostředí tím, že vyvíjí systémy pro efektivní využití, sběr a opětovné použití vody.

Firma ACO Industries k.s. v roce 2024 poptávala prostřednictvím ÚP ČR pouze jednoho zámečníka. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili v roce 2024 do této firmy, je vyšší než počet uchazečů, kteří z firmy odešli a zaevidovali se na ÚP ČR.

GCE, s.r.o.

Sídlo: Chotěboř

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 28 Výroba strojů a zařízení j. n.

GCE je přední evropskou společností v oboru výroby a prodeje zařízení pro použití technických a speciálních plynů. Ústředí firmy se nachází ve švédském Malmö, hlavní výrobní závod je v Chotěboři.

Společnost GCE navazuje na dlouholetou chotěbořskou tradici výroby zařízení pro použití technických plynů sahající do roku 1936, kdy se touto činností začala zabývat firma Eckhardt. V pozdější době dodávaly na trh toto zboží Chotěbořské strojírna, jejichž rozdělením na počátku devadesátých let minulého století vznikl závod Autogen. V srpnu 1993 vstupuje do podnikání v České republice jedna z nejvýznamnějších evropských firem tohoto oboru – GCE Group a koupí 100% podílu Autogenu vytváří současnou podobu firmy. V roce 2011 je následně založena společnost GCE Trade s.r.o., která je sesterskou společností GCE, s.r.o. Tímto krokem došlo k oddělení obchodních a výrobních činností.

Společnost v roce 2024 poptávala montážní dělníky výrobků z kovů. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili v roce 2024 do této firmy, je vyšší než počet uchazečů, kteří z firmy odešli a zaevidovali se na ÚP ČR.

COOP družstvo Havlíčkův Brod

Sídlo: Praha

Počet zaměstnanců: 1 500–1 999 (v celé ČR, v Kraj Vysočina 500–999)



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Předmět činnosti: 47110 – Maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nespecializovaných prodejnách

COOP družstvo HB je součástí Skupiny COOP, která sdružuje 43 spotřebních družstev provozujících dohromady cca 2 400 prodejen.

Historie družstva sahá hluboko do počátku 20. století. Bylo založeno v prosinci 1904 jako Nákupní družstvo v Německém Brodě, kde zahájilo svou činnost otevřením první prodejny v roce 1905. V roce 1911 již provozovalo 5 prodejen. V roce 1992 se družstvo přejmenovalo na Jednota, obchodní a výrobní družstvo Havlíčkův Brod a v roce 2011 na COOP družstvo HB.

Dnes COOP družstvo HB provozuje širokou síť prodejen a poskytuje různé služby zákazníkům v regionu. V roce 2023 družstvo převzalo 60 prodejen Enapo, z nichž si ponechalo 21 a zbytek předalo dalším subjektům na základě regionální působnosti. V Kraji Vysočina má družstvo 45 prodejen.

Družstvo COOP v roce 2024 poptávalo na své prodejny v rámci Kraje Vysočina prodavače/čky, vedoucí prodejny a řidiče nákladních vozidel. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili v roce 2024 do této firmy, je vyšší než počet uchazečů, kteří z firmy odešli a zaevidovali se na ÚP ČR.

1.3.2 Okres Jihlava

Bosch Powertrain s.r.o

Sídlo: Jihlava

Počet zaměstnanců: 4 000–4 999

Předmět činnosti: 29320 – Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla

Společnost Bosch Powertrain s.r.o., sídlí v Jihlavě a je významným výrobcem komponentů pro automobilový průmysl. Od svého založení v roce 1993 se zaměřuje na výrobu a vývoj vstřikovacích jednotek pro dieselové motory, zejména vysokotlakých vstřikovacích čerpadel typu Common Rail, vysokotlakých zásobníků (railů) a tlakových regulačních ventilů.

V roce 2023 společnost rozšířila své aktivity o oblast elektromobility a připravuje se na sériovou výrobu elektronáprav, elektrických motorů, statorů a rotorů pro elektrická osobní vozidla.

Firma je jednou z největších zaměstnavatelů a investorů v Kraji Vysočina.

Firma v roce 2024 zadala několik volných míst. Jednalo se například o montážní dělníky, obsluhu obráběcích strojů CNC, programátory počítačových aplikací, strojírenské techniky a technology, vedoucí projektu, konstruktéry atd. Počet uchazečů



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání na ÚP ČR, je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace

Sídlo: Jihlava

Počet zaměstnanců: 2 000–2499

Předmět činnosti: 86100 – Ústavní zdravotní péče

Nemocnice Jihlava je největší zdravotnické zařízení v Kraji Vysočina. Její historie sahá do roku 1872, kdy byla slavnostně otevřena jako veřejná nemocnice. Původně měla pouze několik desítek lůžek a sloužila hlavně obyvatelům Jihlavy a okolí. V průběhu 20. století prošla nemocnice několika významnými rozšířeními a modernizacemi. V 70. a 80. letech došlo k výstavbě nových pavilonů a rozšíření kapacity. Po roce 2000 nemocnice prošla rozsáhlou modernizací, včetně rekonstrukce oddělení a zavádění moderních technologií.

Nemocnice Jihlava je největším zdravotnickým zařízením v Kraji Vysočina. Disponuje 712 lůžky a poskytuje péči v 56 lékařských oborech. V areálu nemocnice se nachází řada specializovaných center, včetně Kardiovaskulárního centra, Onkologického centra a Iktového centra pro léčbu cévních mozkových příhod. Nemocnice také spolupracuje s Vysokou školou polytechnickou Jihlava na vzdělávání zdravotnického personálu. V roce 2024 nemocnice rozšířila parkovací kapacity o 183 míst. Součástí projektu byl i nový vchod do areálu, což zlepšilo dostupnost pro pacienty a návštěvníky.

Nemocnice Jihlava v roce 2024 poptávala prostřednictvím ÚP ČR 1 lékaře (bez atestace) a kuchaře/ku. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili v roce 2024 k tomuto zaměstnavateli, je vyšší než počet uchazečů, kteří odešli a zaevidovali se na ÚP ČR.

Marelli Automotive Lighting Jihlava (Czech Republic) s.r.o.

Sídlo: Jihlava

Počet zaměstnanců: 1 500–1 999

Předmět činnosti: 27400 – Výroba elektrických osvětlovacích zařízení

Marelli Automotive Lighting Jihlava je součástí globální skupiny Marelli, která se zaměřuje na osvětlovací, interiérové a elektronické technologie pro automobilový průmysl, umožňující kompletní personalizaci vozidel.

Společnost se specializuje na výrobu pokročilých předních světlometů pro známé výrobce automobilů. Nabízí produkty, jako je světlomet IDEAL "Inteligentní digitální



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

elektronické osvětlení automobilů", který je vybaven technologií DLP s vysokým rozlišením a inteligentními jednotkami DMD. Vyrábí také světlomety LED-Matrix a digitální světlomety, které se neustále vyvíjejí a nabízejí inteligentní funkce osvětlení. Kromě toho vyrábí laserové světlomety s technologií ADB a systémy LED reflektorů. Jejich světlomety používají Mercedes-Benz, Audi a BMW.

Společnost v roce 2024 poptávala tyto pozice: montážní dělník, výrobní dělník/zásobovač a také mistry výroby. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání, je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

Kostecké uzeniny a.s.

Sídlo: Kostelec

Počet zaměstnanců: 1 000–1 499

Předmět činnosti: 10130 – Výroba masných výrobků a výrobků z drůbežího masa

Společnost Kostecké uzeniny a.s. byla založena v roce 1917 v Kostelci u Jihlavy na místě bývalé brusírny skla a dřeva. V 90. letech 20. století se stala největším výrobcem uzenin v České republice. Společnost má svůj hlavní výrobní areál v Kostelci u Jihlavy. Tento areál prošel významnými investicemi a modernizacemi. Například v roce 2018 byla zahájena výstavba nové haly pro skladování a rozšíření výroby balených uzenin. V roce 2019 společnost investovala do modernizace výrobních linek, což umožnilo navýšení produkce salámů a šunek. Tyto investice byly reakcí na rostoucí poptávku po jejich produktech.

Kromě hlavního závodu v Kostelci u Jihlavy provozuje společnost také masokombinát v Plané nad Lužnicí, který v roce 2023 oslavil 50 let své existence. Tento závod je největším producentem vepřového masa v České republice a kombinuje tradiční řeznické postupy s moderními technologiemi.

V současnosti Kostecké uzeniny nabízejí široký sortiment masných výrobků, včetně šunek, uzených mas, párků, klobás, měkkých i trvanlivých salámů a dalších specialit. Společnost klade důraz na kvalitu surovin a mnoho produktů je vyrobeno z masa pocházejícího z českých chovů.

Kostecké uzeniny jsou držitelem certifikátů kvality, jako jsou ISO, IFS, BRC a Tesco standard.

Společnost v roce 2024 poptávala tyto pozice: řezník – uzenář, dělník/ce potravinářské výroby a technolog-junior. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání, je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.



MOTORPAL, a.s.

Sídlo: Jihlava

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 289 – Výroba ostatních strojů pro speciální účely

Společnost MOTORPAL, a.s. byla založena v roce 1946 v Jihlavě jako pobočka národního podniku PAL České Budějovice, specializující se na výrobu vstřikovacích zařízení pro motory. V roce 1949 se jihlavská pobočka osamostatnila a 1. ledna 1950 změnila název na MOTORPAL JIHLAVA, národní podnik. V 60. letech se produkce rozšiřovala do pobočných závodů jak na Vysočině, tak i do dalších míst po České republice. Nejvíce jich bylo v součtu 14.

Dnes je Motorpal významným výrobcem vstřikovacích čerpadel, vstřikovačů, vstřikovací trysky pro vznětové motory a dále přesně obráběných dílců pro automobilový průmysl, s výrobními závody v Jihlavě a Jemnici. Výrobky společnosti splňují ty nejprísnější platné předpisy. MOTORPAL je kvalifikovaným OEM partnerem celé řady současných výrobců motorů, poskytuje zákazníkům klientský přístup a komplexní služby přes vývoj, vzorkování a naladění vstřikovací soupravy na daný motor až po sériové dodávky. Firma je certifikována podle norem ISO 9001 a ISO 14001.

Jihlavská společnost MOTORPAL se řadí mezi významné světové výrobce vstřikovacích systémů pro dieselové motory.

Společnost v roce 2024 poptávala tyto pozice: dělník strojírenský, obráběč kovů, obráběč kovů CNC, údržba areálu atd. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání, je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

1.3.3 Okres Pelhřimov

AGROSTROJ Pelhřimov, a.s.

Sídlo: Pelhřimov

Počet zaměstnanců: 1 500–1 999

Předmět činnosti: 28300 – Výroba zemědělských a lesnických strojů

AGROSTROJ Pelhřimov, a.s., je tradiční česká strojírenská společnost se sídlem v Pelhřimově, která byla založena v roce 1896. Jako největší výrobce zemědělské techniky v České republice je také takzvaným vývojovým dodavatelem a jednotlivé projekty pro partnery připravují na klíč včetně analýzy proveditelnosti, přípravy výroby a konstrukce a výroby nářadí. Firma má závod v Pelhřimově a v Rusku, další dvě střediska v Humpolci a Počátkách. V roce 2021 koupila německou firmu Stoll, která



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

vlastní dvě továrny v Německu, jednu v Polsku a další ve Spojených státech. V budoucnu hodlá společnost směřovat investice hlavně k automatizaci a robotizaci a rozšířit výrobní kapacity i v USA.

Společnost také investuje do vzdělávání a rozvoje svých zaměstnanců prostřednictvím vlastní svářečské školy a školicího centra. Nabízí řadu zaměstnaneckých benefitů, včetně dopravy do zaměstnání, příspěvku na stravování a možnosti bydlení v zaměstnanecké rezidenci.

Společnost v roce 2024 poptávala tyto pozice: lakýrníky, svářeče kovů, operátor CNC, operátor ve výrobě atd. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání, je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

Nemocnice Pelhřimov, příspěvková organizace

Sídlo: Pelhřimov

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 86100 – Ústavní zdravotní péče

Nemocnice Pelhřimov byla oficiálně otevřena v roce 1903, ale historie zdravotní péče ve městě sahá až do roku 1431, kdy se objevují první zmínky o špitále. Původní nemocnice měla 64 lůžek a dalších 16 lůžek bylo umístěno v infekčním pavilonu. Postupně byla nemocnice rozšiřována a modernizována, aby odpovídala rostoucím nárokům na zdravotní péči. Dnes je to moderní zdravotnické zařízení poskytující širokou škálu služeb obyvatelům Pelhřimova a okolí.

Pavilon péče o rodinu je zatím posledním rozšířením Nemocnice Pelhřimov. Byl otevřen v srpnu 2023 a představuje významný krok v modernizaci zdravotní péče v regionu. Pavilon přinesl nové prostory pro dětské oddělení, gynekologicko-porodnické oddělení a neurologii. Kromě toho zde sídlí specializované ambulance, včetně neurologické, urologické a gynekologické ambulance, a také lékařská pohotovostní služba pro děti a dorost.

V současné době Nemocnice Pelhřimov disponuje 340 lůžky na 10 odděleních a provozuje 55 specializovaných ambulancí. Nemocnice má několik pracovišť v regionu, včetně Pelhřimova, Počátek, Humpolce a Pacova.

Nemocnice Pelhřimov v roce 2024 poptávala prostřednictvím ÚP ČR např. tyto pozice: lékař/ka chirurgického oddělení, lékař/ka – internista, všeobecné sestra atd. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili v roce 2024 k tomuto zaměstnavateli, je vyšší než počet uchazečů, kteří odešli a zaevidovali se na ÚP ČR.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Valeo Compressor Europe s.r.o.

Sídlo: Humpolec

Počet zaměstnanců: 250–499

Předmět činnosti: 28130 – Výroba ostatních čerpadel a kompresorů

Valeo je francouzská nadnárodní společnost specializující se na výrobu automobilových dílů a systémů. Její historie sahá až do roku 1923. Společnost Valeo vstoupila na český trh v roce 1995, kdy otevřela svůj první závod v Rakovníku. Následovaly dvě další továrny v Žebráku (2001) a Humpolci (2002), které vyrábějí klimatizační systémy, systémy recirkulace výfukových plynů, vnitřní ovládací panely a přední moduly. Závod v Podbořanech (2006) vyrábí hydraulické komponenty do spojek, převodovek a brzd.

Mezi zákazníky řadí přední světoví výrobci automobilů, jako jsou Renault, PSA Peugeot Citroën, Mercedes, Toyota, Volvo a Nissan. Společnost se také připravuje na uvedení kompresorů pro elektrická vozidla.

Společnost v roce 2024 nezažala na ÚP ČR žádné volné místo. K získávání zaměstnanců využívají zřejmě jiné zdroje. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání, je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

Dřevozpracující družstvo

Sídlo: Lukavec

Počet zaměstnanců: 250–499

Předmět činnosti: 162 – Výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku

Dřevozpracující družstvo je česká středně velká firma se stabilními vlastníky, kteří se aktivně podílejí na řízení a provozu firmy. Jsou významným výrobcem řeziva a deskových materiálů na bázi dřeva se 70letou tradicí.

Specializují se na výrobu širokého sortimentu nábytkových dílců, především z laminovaných dřevotřískových a MDF desek, různých kvalit (standardní nábytkářská, speciální pro lakování, frézování atd.). Od roku 2005 vyrábí spolu s dceřinou společností DH Dekor, s.r.o. nábytkové dílce. Výrobní technologie, které používají, jsou špičkové a odpovídají nejmodernějším trendům v nábytkářském oboru. Zároveň vyrábí a dodávají dřevotřískové a MDF desky, včetně povrchově upravených přírodní dýhou nebo laminováním. Svým zákazníkům nabízí také řezivo, od surového až po hoblované.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Družstvo v roce 2024 poptávalo např. tyto pozice: obsluha dřevoobráběcích strojů, provozní údržbář, kuchař/ka. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

EDSCHA AUTOMOTIVE KAMENICE s.r.o.

Sídlo: Kamenice nad Lipou

Počet zaměstnanců: 250–499

Předmět činnosti: 2932 – Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla

Edscha Automotive Kamenice s.r.o. je součástí německé společnosti Edscha Holding GmbH, která má více než 150letou historii v oblasti mobility. Společnost byla založena v roce 1870 v německém Remscheidu Eduardem Scharwächterem jako malá kovářská dílna zaměřená na výrobu zámků pro přední a vnitřní dveře.

V roce 1994 začala společnost Edscha expandovat do České republiky a otevřela výrobní závod v Humpolci. V roce 2000 následoval závod v Kamenici nad Lipou, který se specializuje na výrobu komponentů pro automobilový průmysl, jako jsou závěsy dveří, omezovače dveří, ruční brzdy, pedálové sestavy, systémy pro posuvné dveře a hnací systémy víka zavazadlového prostoru (Twindoor).

Firma má tyto zákazníky: Audi, Avtovaz, Bentley, BMW, Dacia, Daimler, Gaz, Jaguar, Land Rover, Mini, Nissan, Opel, Porsche, PSA, Renault, RVI atd.

Společnost v roce 2024 poptávala tyto pozice: mechanik seřizovač, montážní dělník a operátor výroby. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

1.3.4 Okres Třebíč

Nemocnice Třebíč, příspěvková organizace

Sídlo: Třebíč

Počet zaměstnanců: 1 000–1 499

Předmět činnosti: 86100 – Ústavní zdravotní péče

Nemocnice Třebíč je příspěvkovou organizací zřízenou Krajem Vysočina. Byla otevřena v roce 1902 jako Všeobecná veřejná nemocnice Františka Josefa I. s kapacitou 60 lůžek. V roce 1903 byla kapacita zvýšena na 90 lůžek. V roce 2015 byla původní budova nemocnice z roku 1902 z důvodu jejího stáří a nevyhovujícího technického stavu zbourána. Na jejím místě byla postavena nová budova, která byla otevřena v roce 2017.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Nemocnice Třebíč prošla několika modernizačními kroky. V roce 2021 byla otevřena nová část pavilonu D, která zahrnuje nové operační sály, moderní vybavení pro intenzivní péči a oddělení pro následnou péči. Dále nemocnice investuje do moderního diagnostického a terapeutického vybavení, včetně CT a MRI přístrojů, ultrazvukových zařízení a dalších technologií, které zajišťují přesnou diagnostiku a efektivní léčbu. Vzhledem k rostoucím potřebám a trendům v medicíně nemocnice plánuje i nadále investice do modernizace svých kapacit a služeb, včetně rozšiřování ambulantní péče a zlepšování patientské péče.

V současné době Nemocnice Třebíč disponuje 536 lůžky na 16 odděleních a provozuje 52 specializovaných ambulancí.

Nemocnice Třebíč v roce 2024 poptávala prostřednictvím ÚP ČR např. tyto pozice: lékaři specialisté, všeobecné sestry bez specializace, zdravotní laboranti, sanitáři atd. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili v roce 2024 k tomuto zaměstnavateli, je vyšší než počet uchazečů, kteří odešli a zaevidovali se na ÚP ČR.

MANN + HUMMEL (CZ) v.o.s.

Sídlo: Nová Ves

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 28290 – Výroba ostatních strojů a zařízení pro všeobecné účely j. n.

Společnost MANN+HUMMEL byla založena v roce 1941 v německém Ludwigsburgu Adolfem Mannem a Erichem Hummelem jako Filterwerk MANN+HUMMEL GmbH. Původně se zaměřovala na výrobu textilních filtrů pro automobilový průmysl.

V České republice působí MANN+HUMMEL od roku 1992 prostřednictvím společnosti MANN+HUMMEL (CZ) v.o.s., která sídlí v Nové Vsi na Třebíčsku. Tato pobočka se stala významným vývojovým partnerem a sériovým dodavatelem pro automobilový a strojírenský průmysl. V roce 2007 zde bylo otevřeno konstrukční centrum, které se podílí na vývoji a konstrukci filtrů ve spolupráci s mateřskou společností v Německu.

Kromě toho společnost provozuje detašované pracoviště v Technologickém parku v Brně, kde spolupracuje s Vysokým učením technickým v Brně na výzkumných projektech. Její výrobní program zahrnuje kapalinové filtry, vzduchové filtry a další specializované produkty pro automobilový průmysl.

Společnost MANN+HUMMEL (CZ) v.o.s. se specializuje na výrobu filtračních systémů pro automobilový a strojírenský průmysl. Mezi hlavní výrobky patří vzduchové, olejové, palivové a kabinové filtry, dále hydraulické filtry a separátory oleje a vody. Firma se také věnuje filtračním systémům pro elektromobilitu a nové technologie, včetně filtrů pro bateriové systémy a termomanagementu. Společnost



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

neustále inovuje své produkty a vyvíjí nové filtrační technologie, aby splňovala rostoucí požadavky na kvalitu vzduchu, paliva a oleje v moderních vozidlech a průmyslových aplikacích.

Společnost v roce 2024 přes ÚP ČR nepoptávala žádné pracovní pozice, pouze prostřednictvím agentury práce. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

<u>ČEZ ENERGOSERVIS spol. s.r.o.</u>	a	<u>ČEZ, a.s.</u>
--------------------------------------	---	------------------

Sídlo: Třebíč

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 33120 – Opravy strojů

Sídlo: Praha

Počet zaměstnanců: 250–499

Předmět činnosti: 3514
obchod s elektřinou

Společnost ČEZ ENERGOSERVIS je součástí koncernu Skupina ČEZ a své služby poskytuje po celé republice. Společnost se v Kraji Vysočina podílí na zajištění komplexní údržby a servisu pro Jadernou elektrárnu Dukovany a vodní dílo Dalešice, které bylo postaveno ve spojitosti s touto elektrárnou.

V Jaderné elektrárně Dukovany se ČEZ ENERGOSERVIS zaměřuje na údržbu a servis strojních a elektrických zařízení, jako jsou turbíny, generátory, čerpadla a armatury. Firma zajišťuje i kontrolu a opravy systémů pro řízení a bezpečnost jaderného zařízení, čímž přispívá k bezpečnému a efektivnímu provozu této důležité elektrárny.

U vodního díla Dalešice, které zahrnuje vodní nádrž, vyrovnávací nádrž Mohelno, přečerpávací a průtočnou vodní elektrárnu, provádí údržbu a kontrolu hydroelektrických zařízení, včetně turbín a čerpadel, která jsou klíčová pro stabilní provoz tohoto systému. Firma také zajišťuje správu a údržbu technologických a mechanických zařízení, které jsou nezbytné pro efektivní regulaci vodních hladin a zajištění bezpečného provozu elektráren.

Na provozu těchto dvou elektráren se podílí i mateřská společnost ČEZ, a.s.

Ani jedna z uvedených firem v roce 2024 nepoptávala prostřednictvím ÚP ČR volná místa. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání je nižší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.



FRAENKISCHE CZ s.r.o.

Sídlo: Okříšky

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 222 – Výroba plastových výrobků

FRAENKISCHE CZ s.r.o. je česká pobočka německé skupiny FRÄNKISCHE, která byla založena v roce 1906 v německém Königsbergu v Dolním Bavorsku. Skupina FRÄNKISCHE je známá svou dlouhou historií a silným zaměřením na inovace a kvalitu ve výrobě plastových produktů.

V České republice byla FRÄNKISCHE CZ s.r.o. založena v roce 2002 a její sídlo se nachází v Okříškách, v okrese Třebíč. Firma se zde specializuje na výrobu plastových trubek a hadic, které jsou určeny především pro automobilový průmysl. Kromě automobilového průmyslu firma dodává produkty i do dalších průmyslových oblastí, jako je stavebnictví nebo elektroinstalace.

Fränkische CZ se v průběhu let etablovala jako významný zaměstnavatel v regionu a neustále investovala do modernizace a inovace výrobních procesů. V roce 2024 pokračuje ve své výrobní činnosti a expanduje na zahraniční trhy, přičemž stále klade důraz na kvalitu a ekologickou udržitelnost ve své produkci.

Společnost v roce 2024 přes ÚP ČR poptávala tyto pracovní pozice: operátor/ka výroby a konstruktér nástrojů. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání je vyšší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

MOTORPAL, a.s.

Sídlo: Jihlava

Počet zaměstnanců: 500–999

Předmět činnosti: 289 – Výroba ostatních strojů pro speciální účely

Firma MOTORPAL má v Jemnici druhý výrobní závod.

Firma byla zmíněna již v okrese Jihlava.

1.3.5 Okres Žďár nad Sázavou

ŽĐAS, a.s.

Sídlo: Žďár nad Sázavou

Počet zaměstnanců: 1 500–1 999

Předmět činnosti: 24101 – Výroba surového železa, oceli a feroslitin



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

ŽĐAS, a.s. je významná česká strojírenská společnost se sídlem ve Žďáře nad Sázavou, která se specializuje na výrobu tvářecích strojů, zařízení pro zpracování válcovaných výrobků, metalurgii a lisovací nástroje. Společnost byla založena v roce 1951 a od svého vzniku se profilovala jako klíčový hráč v českém strojírenském sektoru. Již od začátku byla zaměřena na výrobu technologických zařízení pro těžký průmysl.

Společnost ŽĐAS, a.s. má rozsáhlý areál, který zahrnuje několik výrobních hal a provozoven zaměřených na různé výrobní procesy. Mezi hlavní části areálu patří slévárna, která se specializuje na výrobu odlitků o hmotnosti od 200 do 50 000 kg, kovářská dílna zaměřená na výrobu výkovků o hmotnosti od 20 do 9 000 kg, výrobní haly pro tvářecí stroje a zařízení, kde se vyrábějí různé technologie pro volné kování, zařízení na zpracování šrotu, hydraulické lisy a další vybavení pro zpracování válcovaných výrobků. Dále má společnost modelárnu a nástrojárnu, které se podílejí na výrobě modelů a lisovacích nástrojů, přičemž hlavní zaměření je na automobilový průmysl.

Společnost v roce 2024 přes ÚP ČR poptávala tyto pracovní pozice: svářeči, obsluha CNC, hutník-ocelář, obsluha jeřábů atd... Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání se téměř shoduje s počtem uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

ITW PRONOVIA, s.r.o.

Sídlo: Velká Bíteš

Počet zaměstnanců: 1 000–1 499

Předmět činnosti: 22290 – Výroba ostatních plastových výrobků

Společnost Illinois Tool Works Inc. (ITW) byla založena v roce 1912 Byronem L. Smithem v Chicagu. Od svého vzniku se zaměřuje na výrobu kovových řezných nástrojů pro rostoucí průmysl na Středozápadě USA. Postupem času se ITW rozrostla v diverzifikovanou výrobní společnost s globální působností. Dnes působí ve více než 50 zemích světa a operuje v sedmi hlavních segmentech: automobilový průmysl, potravinářské vybavení, testování a měření, svařování, polymery a kapaliny, stavební produkty a speciální výrobky.

V České republice působí ITW od roku 1992 a zaměřuje se především na výrobu plastových a kovových komponentů pro automobilový průmysl. Mezi hlavní produkty se řadí součásti pro palivové, olejové a chladicí systémy, stejně jako různé technické díly využívané v automobilové výrobě. V rámci svých globálních aktivit ITW PRONOVIA, s.r.o. v roce 2024 pokračovala v exportu svých produktů, přičemž mezi hlavními partnery byly společnosti jako ZF Chassis Systems Tuscaloosa LLC a ITW Automotive – Body Fuel NA.



Společnost v roce 2024 přes ÚP ČR poptávala operátory výroby, a pomocníky ve výrobě. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání převyšuje počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

Wera Werk s.r.o.

Sídlo: Bystřice nad Perštejnem

Počet zaměstnanců: 1 000–1 499

Předmět činnosti: 257 – Výroba nožářských výrobků, nástrojů a železářských výrobků

Společnost Wera Werk s.r.o. je českou pobočkou německé firmy Wera Tools, která se specializuje na vývoj a výrobu utahovacího nářadí. Historie Wera Tools sahá až do roku 1936, kdy podnikatel Hermann Werner založil firmu Hermann Werner GmbH & Co. KG jako obchodní společnost s nářadím. Po druhé světové válce, během níž byla společnost zničena, došlo k její obnově pod vedením Heinze Amtenbrinka, zetě rodiny Wernerových, a k rozšíření o výrobu šroubováků. Od roku 1951 nese společnost název Wera, což je kombinace jmen Werner a Amtenbrink.

V roce 1995 byla v Bystřici nad Pernštejnem na "zelené louce" postavena první výrobní továrna společnosti Wera v České republice. Tento krok znamenal významné rozšíření výrobních kapacit firmy. V roce 2018 společnost dále expandovala otevřením nové pobočky v Třebíči, kde zahájila další výrobu.

V roce 2024 společnost Wera Werk s.r.o. pokračovala ve výrobě širokého sortimentu utahovacího nářadí, zahrnujícího šroubováky, úhlové klíče, nástavce k vrtačkám a jejich držáky. V rámci inovací pro rok 2024 představila firma nové produkty, které byly uvedeny v jarní a podzimní sezóně. Mezi tyto novinky patřily například nové typy šroubováků, ráčen a příslušenství, nářadí pro elektrikáře a další specializované nástroje.

Společnost v roce 2024 přes ÚP ČR poptávala seřizovače a seřizovače CNC strojů. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání převyšuje počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace

Sídlo: Nové Město na Moravě

Počet zaměstnanců: 1 000–1 499

Předmět činnosti: 86100 – Ústavní zdravotní péče



První pacienti byli v nemocnici přijati 1. 12. 1940. Původně byla nemocnice součástí Okresního ústavu národního zdraví Žďár nad Sázavou, ale v roce 1992 se osamostatnila. V průběhu let nemocnice rozšiřovala svá oddělení a modernizovala své prostory, aby mohla poskytovat co nejvyšší zdravotní péči.

V současnosti nemocnice disponuje 457 lůžky a zajišťuje zdravotní péči v několika desítkách oddělení a více než 50 ambulaní. Nemocnice zahrnuje například tyto oddělení – anesteziologicko-resuscitační, dermatovenerologické, dětské, chirurgické, gynekologicko-porodnické, infekční, interní, neurologické, oční, onkologické a další. Kromě toho provozuje oddělení dlouhodobě nemocných a specializované ambulance, které se věnují oblastem jako kardiologie, diabetologie, endokrinologie, gastroenterologie, alergologie, imunologie, revmatologie a nefrologie.

V roce 2024 prošla Nemocnice Nové Město na Moravě rozsáhlou rekonstrukcí vstupního pavilonu, která trvala více než tři roky. Nově zrekonstruované prostory zahrnují biochemickou laboratoř, lékárnu, diabetologickou ambulanci a zázemí pro občerstvení. Další klíčovou investicí byla generální oprava gynekologicko-porodnického pavilonu (modernizaci lůžkových oddělení a porodních sálů) a současně s tím nemocnice postavila zcela nový pavilon dialýzy, který je vybaven nejmodernějšími technologiemi pro léčbu pacientů s onemocněním ledvin.

Nemocnice v roce 2024 nepoptávala žádné pracovní pozice. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání je nižší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

Cooper-Standard Automotive Česká republika s.r.o.

Sídlo: Žďár nad Sázavou

Počet zaměstnanců: 1 000–1 499

Předmět činnosti: 29320 – Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla

V roce 1914 byla v Ohio založena společnost Cooper Tire & Rubber Company. V roce 2004 se v rámci restrukturalizace oddělila automobilová divize a vznikla samostatná společnost Cooper-Standard Automotive, která se později přejmenovala na Cooper-Standard Holdings Inc. Tato společnost je přední globální dodavatel systémů a komponentů pro automobilový průmysl, specializující se na těsnicí systémy a systémy pro manipulaci s kapalinami. Společnost má sídlo v Northville, Michigan, a působí ve 21 zemích světa. Do České republiky expandovala již v roce 1997 (tedy než se vyčlenila od mateřské společnosti).

Společnost má v České republice dva závody. Závod ve Žďáře nad Sázavou byl otevřen v roce 2002 a o 5 let později byl otevřen druhý závod v Bystřici nad Perštejnem. Oba závody se specializují na výrobu těsnicích systémů a dalších komponentů pro automobilový průmysl.



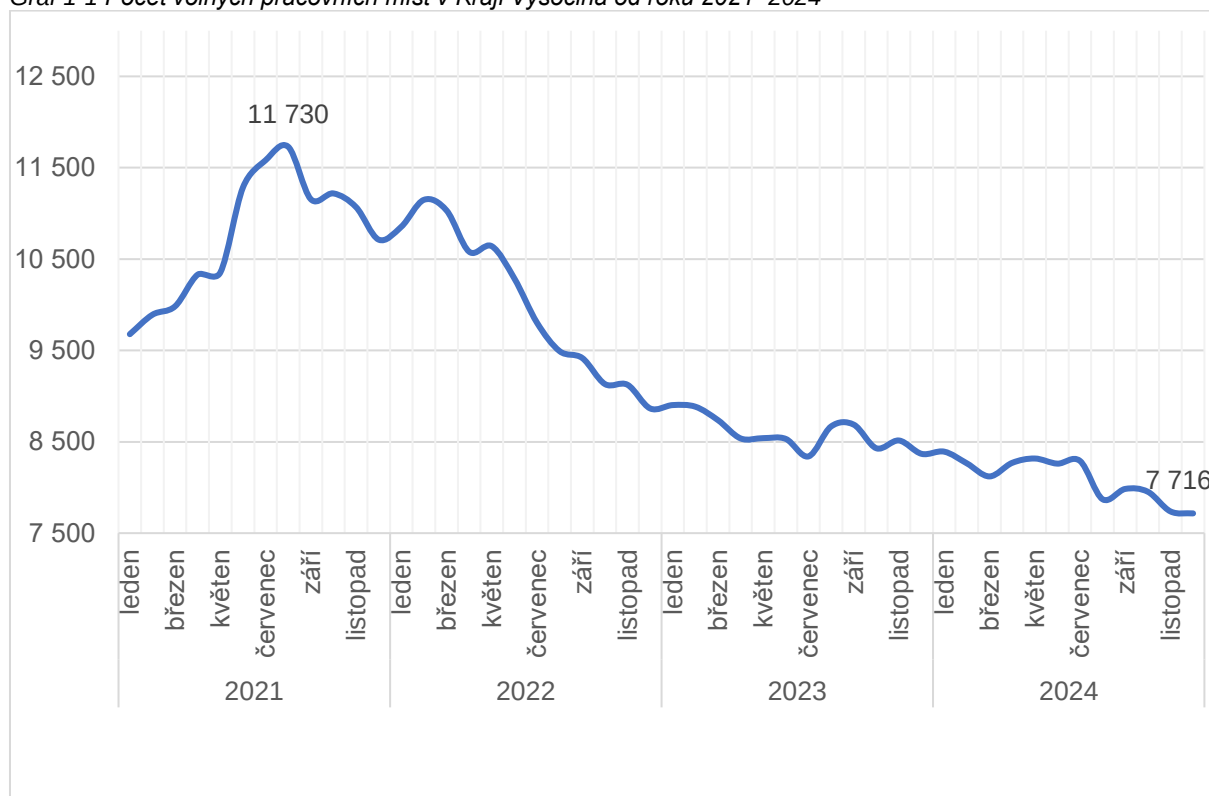
Společnost v roce 2024 přes ÚP ČR poptávala operátory výrobní linky, skladníky, seřizovače, procesní inženýry atd. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2024 odešli z této firmy a zaevidovali se jako uchazeči o zaměstnání je nižší než počet uchazečů, kteří do firmy nastoupili.

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

Nejvyšší počet nabízených volných míst v Kraji Vysočina od roku 2021 byl 11 730 a to v srpnu zmíněného roku. Od té doby v sezónních cyklech místa postupně ubývala až na 7 716, což byl stav ke konci prosince roku 2024.

Roční průměr počtu nabízených míst v roce 2024 činil 8 098, což je o 497 méně než v roce 2023 a o 1 933 méně než průměr v roce 2022. V průběhu roku 2024 byl nejvyšší počet nabízených míst v lednu (8 392), přičemž velký pokles volných míst byl veden v srpnu (7 871). V září a říjnu se počet zvedl na necelých 8 000 a následoval další propad v listopadu (7 738) a nejnižší počet v prosinci 7 716 volných míst.

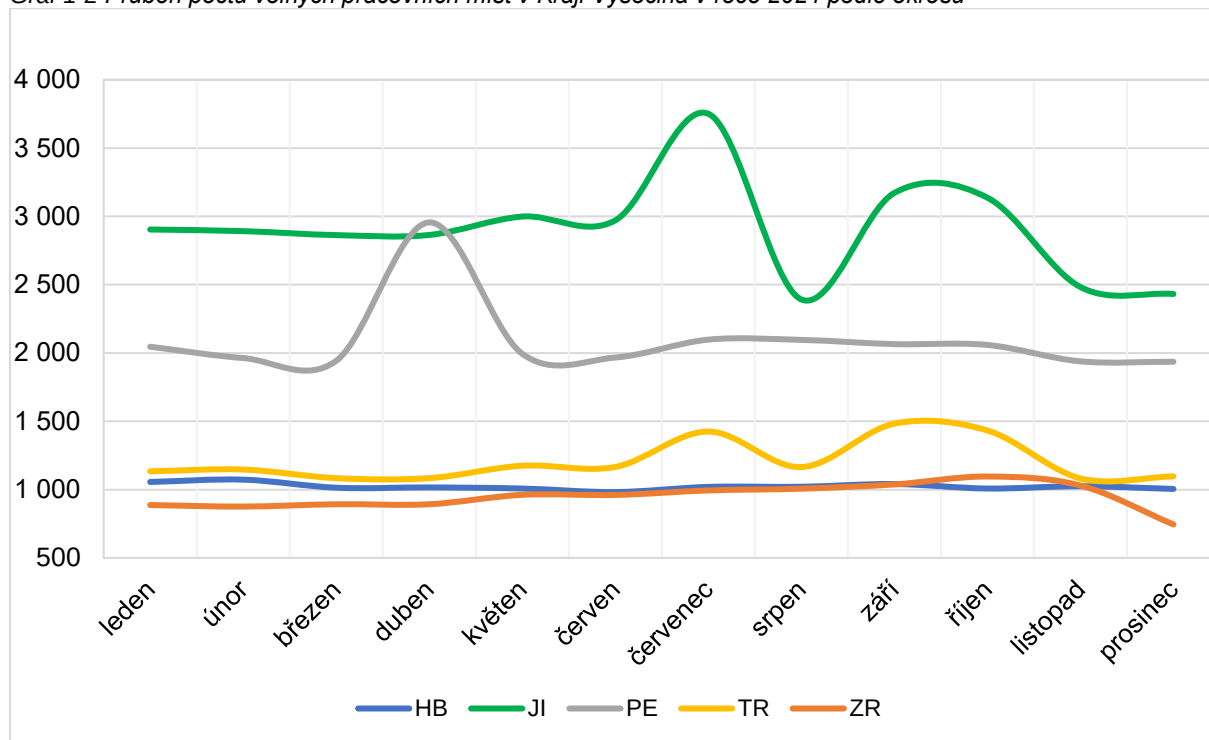
Graf 1-1 Počet volných pracovních míst v Kraji Vysočina od roku 2021–2024





1.4.1 Nabídka volných pracovních míst v jednotlivých okresech kraje

Graf 1-2 Průběh počtu volných pracovních míst v Kraji Vysočina v roce 2024 podle okresů



Okres Havlíčkův Brod

Nabídka volných pracovních míst v okrese Havlíčkův Brod byla po celý rok 2024 vyrovnaná. Nejnižší počet volných míst byl zaznamenán v červnu (982), nejvyšší v únoru (1 073). Roční průměr činil 1 022 nabízených míst.

Nejvíce volných pracovních míst dle CZ-ISCO:

7 – Řemeslníci a opraváři	29,9%
z nich	
72 – Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	37 %
71 – Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	32 %
75 – Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	22 %
8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři	26,6 %
z nich	
81 – Obsluha stacionárních strojů a zařízení	47 %
83 – Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	39 %
82 – Montážní dělníci výrobků a zařízení	14 %



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 %
z nich	
93 – Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	51 %
94 – Pomocní pracovníci při přípravě jídla	21 %
92 – Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	12 %

Tabulka 1-4 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Havlíčkův Brod

Zedník
Balič, obsluha balící linky
Svářeč
Obsluha průmyslových robotů
Stavební dělník

Okres Jihlava

V okrese Jihlava se nabídka volných pracovních míst držela do června v rozmezí 2 863 až 2 999 míst. V červenci však prudce vzrostla na 3 751 míst, následně v srpnu klesla na 2 392. V září se počet zvýšil o 780 míst a v říjnu zůstal na podobné úrovni (3 137). V listopadu došlo k dalšímu poklesu a k 31. 12. 2024 bylo evidováno 2 432 volných míst. Roční průměr činil 2 905 nabízených pracovních míst.

Nejvíce volných pracovních míst dle CZ-ISCO:

8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři	39,1 %
z nich	
82 – Montážní dělníci výrobků a zařízení	36 %
83 – Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	35 %
81 – Obsluha stacionárních strojů a zařízení	29%
7 – Řemeslníci a opraváři	27,1%
z nich	
72 – Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	41 %
75 – Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	33 %
71 – Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	24 %
9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	16,9 %
z nich	
93 – Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	68 %
91 – Uklízeči a pomocníci	14 %
99 – Pracovníci s odpady a ostatní	12%



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Tabulka 1-5 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Jihlava

Montážní/výrobní dělník
Stavební dělník
Dělník potravinářské výroby
Obsluha stacionárních strojů
Zedník

Okres Pelhřimov

V okrese Pelhřimov byla nabídka pracovních míst po celý rok stabilní, pohybovala se mezi 1 936 a 2 098 místy, s výjimkou dubna, kdy došlo k výraznému nárůstu o 1 013 míst. Roční průměr činil 2 089 nabízených míst.

Nejvíce volných pracovních míst dle CZ-ISCO:

7 – Řemeslníci a opraváři	28,1%
z nich	
72 – Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	40 %
71 – Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	33 %
75 – Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	20 %
8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři	24,5 %
z nich	
82 – Montážní dělníci výrobků a zařízení	35 %
81 – Obsluha stacionárních strojů a zařízení	34%
83 – Řidiči a obsluha pojezdových zařízení	31 %
9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	24,2 %
z nich	
93 – Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	86 %
92 – Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6 %
91 – Uklízeči a pomocníci	3 %

Tabulka 1-6 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Pelhřimov

Stavební dělník
Svářeč
Zedník
Ruční balič
Číšník /servírka

Okres Třebíč

Také v okrese Třebíč zůstávala nabídka pracovních míst po většinu roku vyrovnaná. Nejnižší počet byl zaznamenán v listopadu (1 082), nejvyšší v září (1 483). Roční průměr dosáhl 1 206 nabízených míst.

Nejvíce volných pracovních míst bylo dle CZ-ISCO:



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

7 – Řemeslníci a opraváři	39,2%
z nich	
72 – Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	42 %
71 – Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	32 %
75 – Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	21 %
8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři	15,9 %
z nich	
83 – Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	43 %
82 – Montážní dělníci výrobků a zařízení	39 %
81 – Obsluha stacionárních strojů a zařízení	19 %
9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13 %
z nich	
93 – Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	70 %
91 – Uklízeči a pomocníci	14 %
95 – Pracovníci pouličního prodeje a poskytování služeb	11 %

Tabulka 1-7 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Třebíč

Švadlena, šička
Svářeč
Zedník
Stavební dělník
Montážní dělník, operátor výroby

Okres Žďár nad Sázavou

V okrese Žďár nad Sázavou se počet volných pracovních míst pohyboval mezi 745 a 1 096, přičemž nejnižší hodnota byla v prosinci. Roční průměr činil 949 nabízených pracovních míst.

Nejvíce volných pracovních míst bylo dle CZ-ISCO:

7 – Řemeslníci a opraváři	29,2%
z nich	
72 – Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	44 %
71 – Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	28 %
75 – Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	19 %
8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři	23,8 %
z nich	
81 – Obsluha stacionárních strojů a zařízení	55 %
83 – Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	34 %
82 – Montážní dělníci výrobků a zařízení	11 %
9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15,8 %



z nich	
93 – Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	70 %
91 – Uklízeči a pomocníci	14 %
94 – Pomocní pracovníci při přípravě jídla	9 %

Tabulka 1-8 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Žďár nad Sázavou

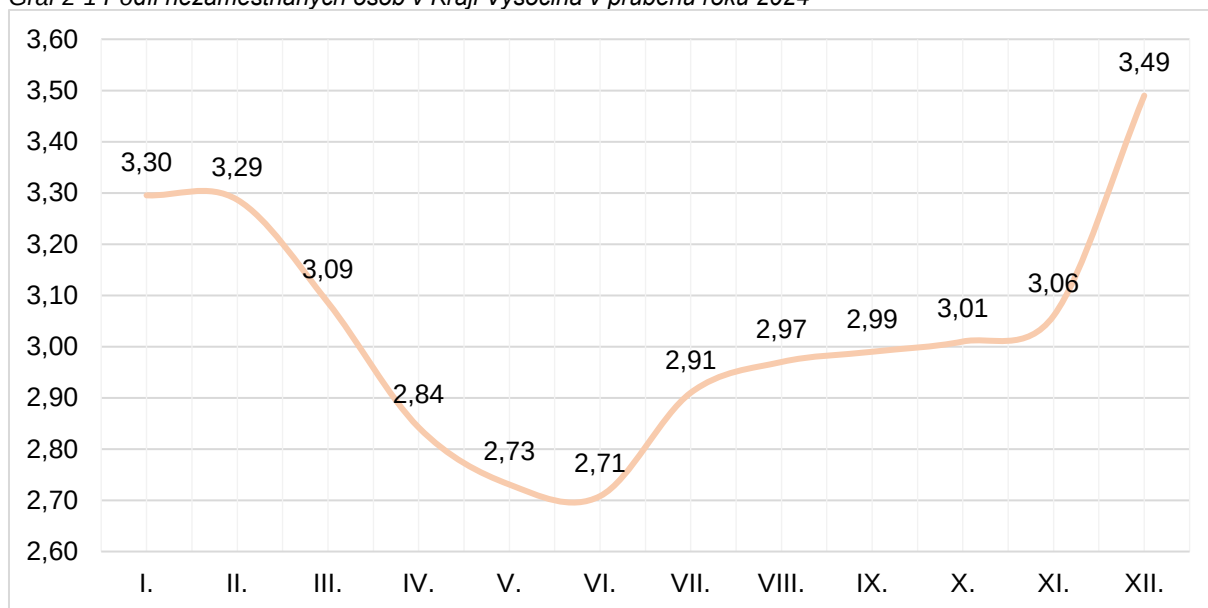
Operátor výroby
Kuchař
Operátor výrobní linky
Obsluha CNC
Svářeč

2 Nezaměstnanost

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2024

Sezónní práce mají v Kraji Vysočina značný vliv na nezaměstnanost, což platilo i v roce 2024. Na jaře a v létě došlo k výraznému nárůstu sezónních pracovních příležitostí v zemědělství, stavebnictví a cestovním ruchu, což vedlo ke snížení nezaměstnanosti. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob (PNO) byl zaznamenán v červnu, kdy dosáhl 2,7 %, zatímco celorepublikový průměr činil 3,6 %.

Graf 2-1 Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina v průběhu roku 2024



S příchodem podzimu sezónní práce postupně ustupovaly, což vedlo k mírnému růstu nezaměstnanosti. Nejvýraznější nárůst nastal v zimních měsících, kdy kvůli

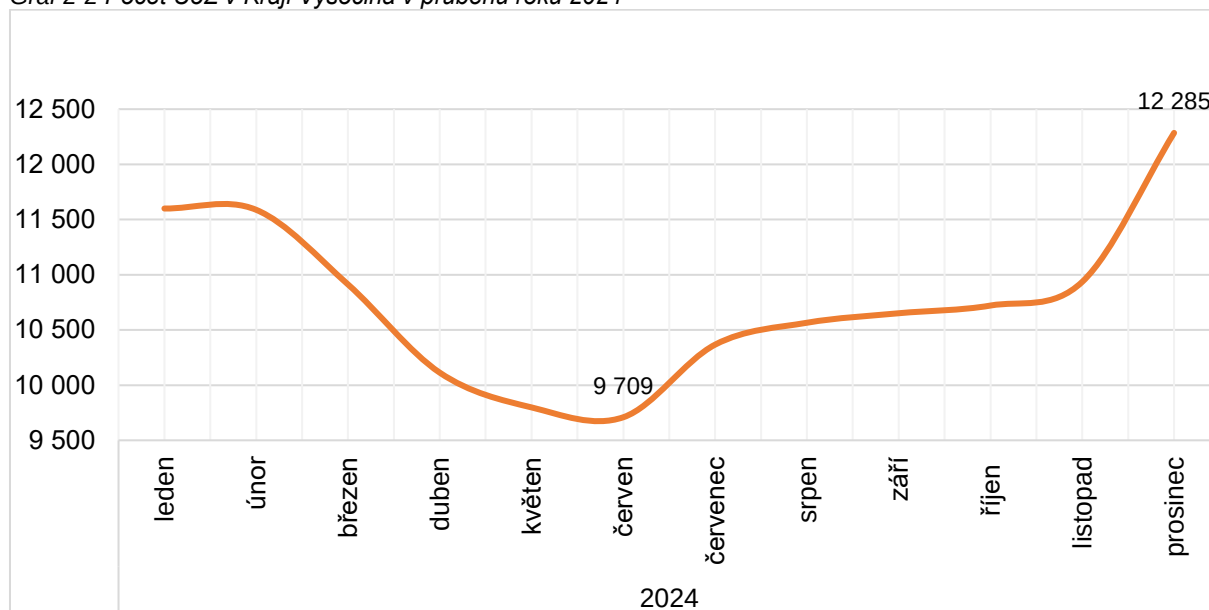


Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

útlumu venkovních prací, zejména ve stavebnictví a zemědělství, vzrostl PNO v prosinci na 3,5 %. Přesto si Kraj Vysočina po celý rok udržel nezaměstnanost pod celorepublikovým průměrem a v období duben–červenec patřil spolu s Prahou k regionům s nejnižší nezaměstnaností v České republice.

V roce 2024 se počet uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina postupně měnil. Nejnižší počet uchazečů byl evidován v červnu, kdy dosáhl 9 709 osob. V červenci se jejich počet zvýšil na 10 367, což bylo částečně ovlivněno prázdninovým obdobím. To vstupují pravidelně do evidence pracovníci školství a také někteří rodiče, kteří během letních měsíců musí zajistit péči o své děti kvůli uzavření školských zařízení. Na podzim počet uchazečů dále rostl, a to i díky absolventům škol – v září na 10 651, v říjnu na 10 721 a v listopadu na 10 936 osob. Největší nárůst nastal v prosinci, kdy počet uchazečů vzrostl na 12 285.

Graf 2-2 Počet UoZ v Kraji Vysočina v průběhu roku 2024

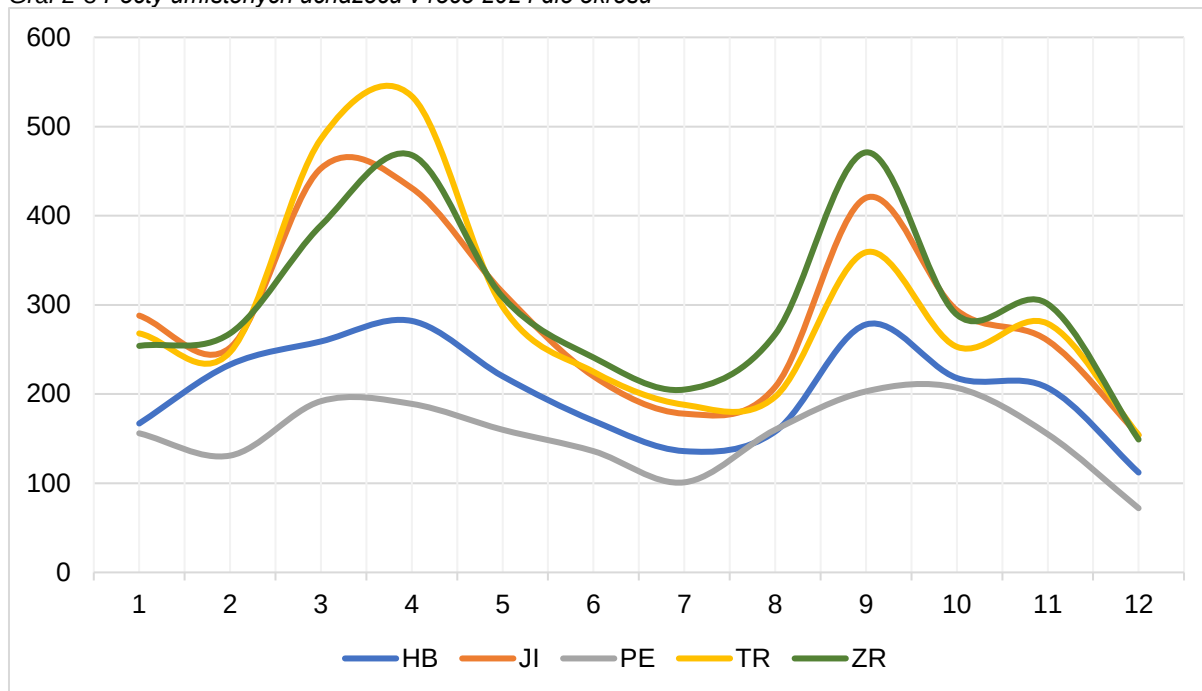


V Kraji Vysočina bylo během roku nově zaregistrováno 19 374 uchazečů o zaměstnání. Nejvíce jich přibýlo v lednu, kdy se evidovalo 2 247 osob, zatímco nejméně v červnu, kdy bylo zaznamenáno 1 158 nových uchazečů.

Během roku ukončilo evidenci 17 862 uchazečů, přičemž většina z nich, konkrétně 83,3 %, nastoupila do zaměstnání. Nejvíce ukončených evidencí bylo v dubnu, kdy se z evidence odhlásilo 2 164 osob, naopak nejméně v prosinci, kdy evidenci opustilo 822 uchazečů.

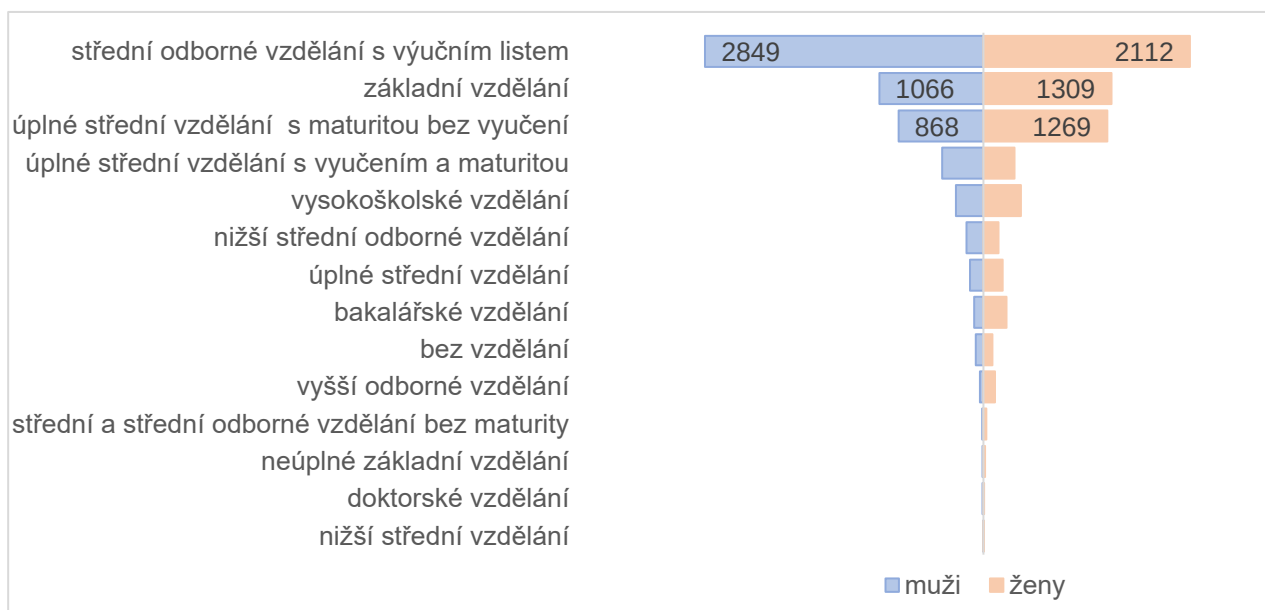


Graf 2-3 Počty umístěných uchazečů v roce 2024 dle okresů



Ke konci roku, k 31. prosinci 2024, bylo v evidenci celkem 12 285 osob. Z hlediska vzdělání představovali největší skupinu uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem, kteří tvořili 40 % evidovaných. Další významné kategorie zahrnovaly osoby se základním vzděláním s podílem 19 % a uchazeče s úplným středním vzděláním zakončeným maturitou, jejichž zastoupení činilo 17 %

Graf 2-4 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024

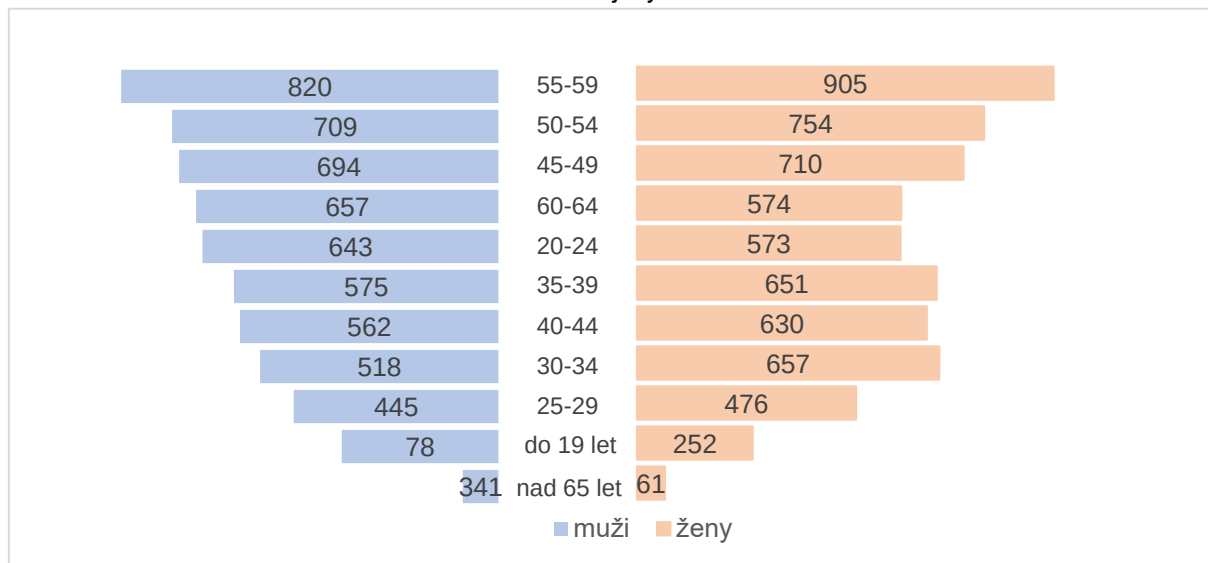




Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Podle věkové struktury je nejpočetnější skupinou uchazečů věková kategorie 55 až 59 let, která tvoří 14 % z celkového počtu evidovaných. Následují uchazeči ve věku 50 až 54 let s podílem 12 % a třetí největší skupinu představují osoby ve věku 45 až 49 let, jejichž zastoupení činí 11 %.

Graf 2-5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024



2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Kraji Vysočina.

Příčin nezaměstnanosti v kraji je několik, zde jsou ty nejdůležitější.

Nezaměstnanost v Kraji Vysočina je úzce spjata s nesouladem mezi kvalifikací uchazečů o zaměstnání a požadavky zaměstnavatelů. Zatímco některé obory, především v technických a odborných profesích, trpí nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, v jiných oblastech, například v administrativě nebo službách, je naopak uchazečů nadbytek. Tento nesoulad vede k dlouhodobějšímu hledání zaměstnání v některých profesích, zatímco jiné jsou přehlceny nabídkou.

I demografický vývoj výrazně ovlivňuje nezaměstnanost v regionu. Stárnutí populace vede k vyššímu podílu uchazečů ve starších věkových kategoriích, kteří často čelí větším překážkám při hledání nového zaměstnání. Nižší mobilita, ztráta motivace ke změně profesního zaměření nebo obavy z rekvalifikace mohou jejich šance na uplatnění na trhu práce dále snižovat.

V některých oblastech kraje je nezaměstnanost také ovlivněna špatnou dopravní dostupností. V menších obcích, kde není dostatek pracovních míst, je pro uchazeče o zaměstnání obtížné dojíždět do větších měst, kde by pracovní příležitosti mohly být



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

dostupnější. Tato geografická izolace může být významnou překážkou pro mobilitu pracovní síly a omezovat tak možnosti k získání zaměstnání.

Dalším faktorem, který ovlivňuje nezaměstnanost, je nízká flexibilita pracovního trhu. Někteří uchazeči nejsou ochotni absolvovat rekvalifikace nebo se přizpůsobit novým pracovním podmínkám jako například změně profesní orientace nebo dojíždění do vzdálenějších míst za prací. To může výrazně ztížit jejich šance na úspěch při hledání zaměstnání.

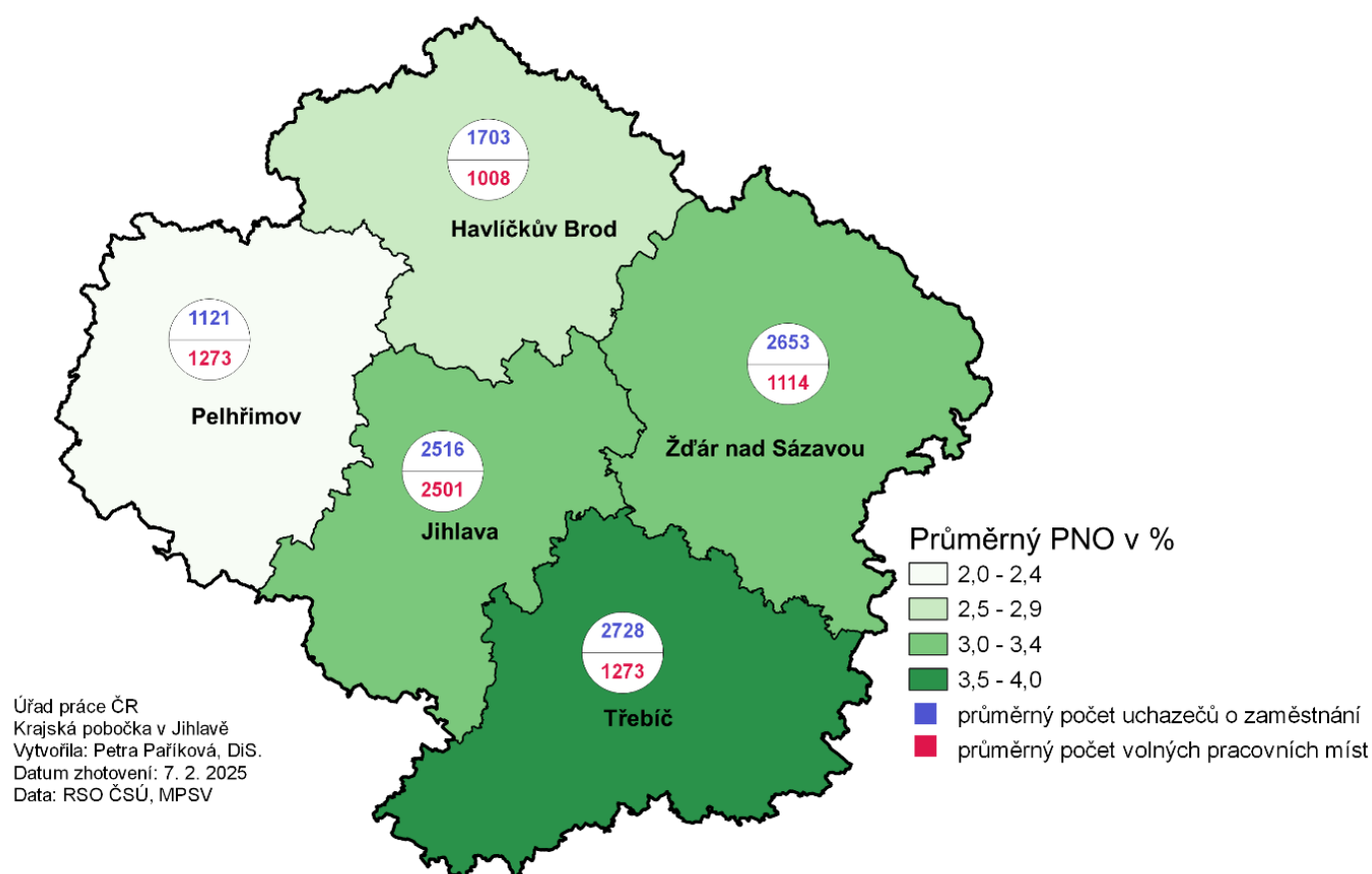
Absence vysokých škol v regionu má rovněž výrazný dopad na nezaměstnanost v Kraji Vysočina. Vzhledem k tomu, že v kraji existuje pouze jedna vysoká škola, je častým jevem odliv mladých lidí za vysokoškolským vzděláním do větších měst, jako je Brno, Praha nebo jiná univerzitní centra. Mnozí absolventi těchto vysokých škol se po dokončení studia rozhodnou zůstat v těchto městech, což vede k dalšímu odlivu kvalifikované pracovní síly z kraje. Tento fenomén snižuje dostupnost vysoce kvalifikovaných pracovníků v regionu, což může být problém pro firmy, které potřebují odborníky pro náročné pozice, zejména v oborech s vysokou přidanou hodnotou, jako jsou informační technologie, výzkum a vývoj nebo specializovaná průmyslová odvětví. Firmy, které hledají kvalifikované odborníky, mohou mít obtíže s jejich nalezením, což může vést k rozhodnutí neinvestovat do rozvoje v tomto regionu.

Kromě těchto faktorů hraje důležitou roli v nezaměstnanosti i celková ekonomická situace. Zdraví místní ekonomiky, ochota firem investovat do rozvoje, ale i jejich finanční stabilita, mají zásadní vliv na tvorbu nových pracovních míst a ochotu zaměstnávat. Pokud je ekonomika regionu slabší nebo pokud se firmy potýkají s problémy, často se zdráhají expandovat nebo přijímat nové pracovníky, což vede k vyšší míře nezaměstnanosti.



2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v Kraji Vysočina

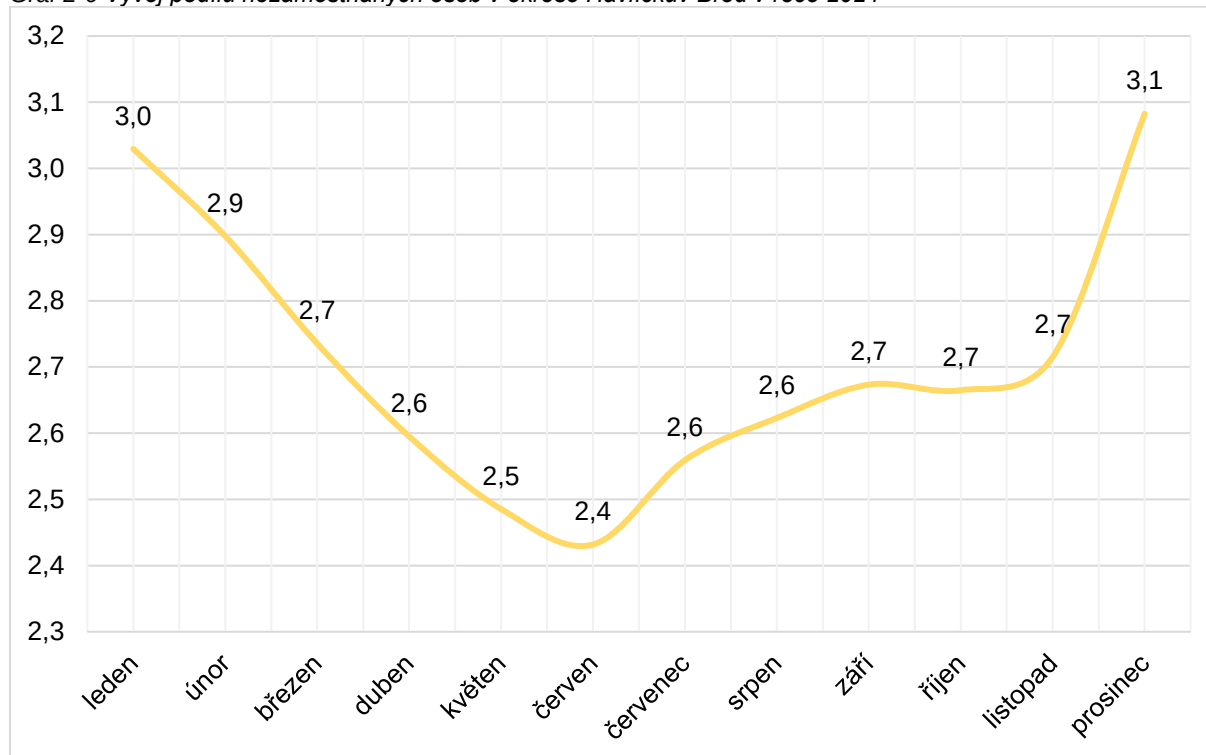
Obrázek 2-1- Mapa Kraje Vysočina – průměrný podíl nezaměstnaných osob v roce 2024 včetně průměrného počtu UoZ a VPM





2.3.1 Okres Havlíčkův Brod

Graf 2-6 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Havlíčkův Brod v roce 2024



Podíl nezaměstnaných osob v okrese Havlíčkův Brod se v roce 2024 pohyboval v rozmezí 2,4 % až 3,1 %. Na začátku roku dosahoval 3,0 %, poté postupně klesal až na červnové minimum 2,4 %. Následně nezaměstnanost mírně vzrostla, v listopadu dosáhla 2,7 % a v prosinci se vyšplhala na nejvyšší hodnotu 3,1 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese za celý rok činila 2,7 %.

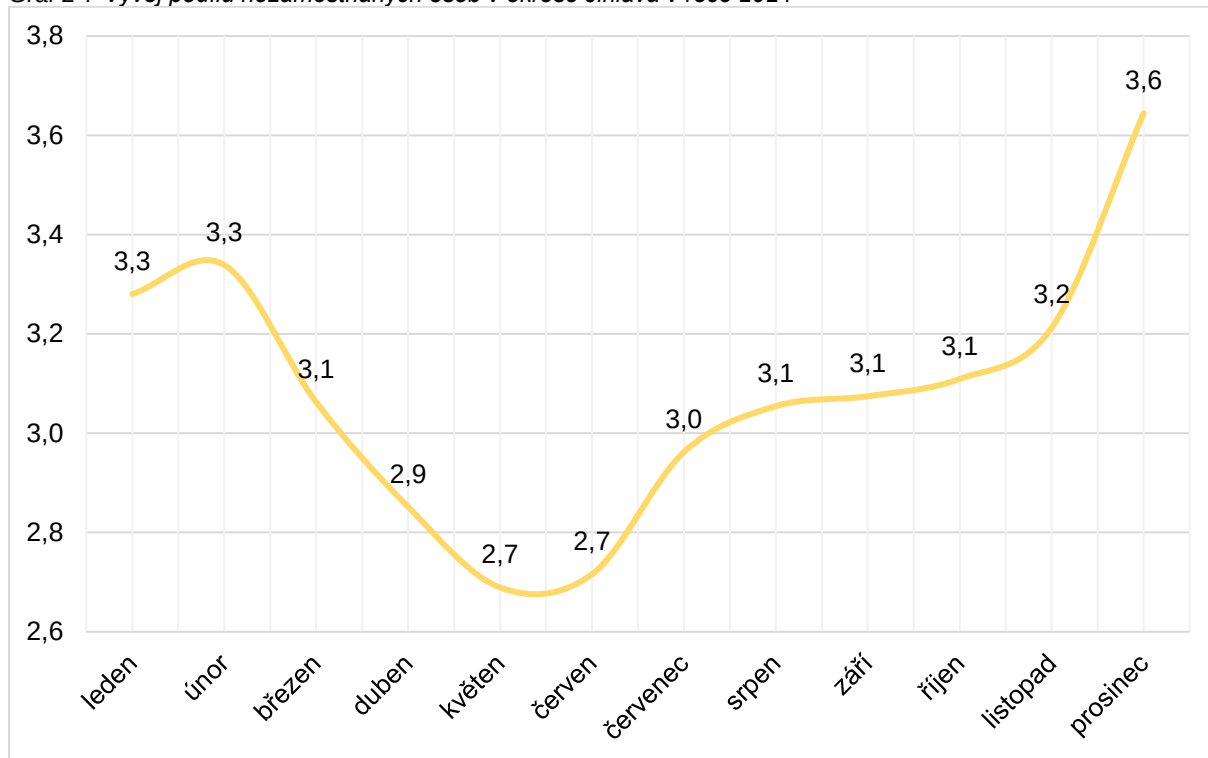
Tabulka 2-1 Havlíčkův Brod – informace o nezaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných osob	měsíční průměr	2,7
	nejnižší PNO	2,4
	nejvyšší PNO	3,1
Počet uchazečů o zaměstnání	měsíční průměr	1 725
	nejnižší počet – červen	1 562
	nejvyšší počet – prosinec	1 947
Počet volných pracovních míst	měsíční průměr	1 044
	nejnižší počet – červen	986
	nejvyšší počet – leden	1 197



2.3.2 Okres Jihlava

Graf 2-7 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Jihlava v roce 2024



Podíl nezaměstnaných osob v okrese Jihlava se v roce 2024 pohyboval v rozmezí 2,7 % až 3,6 %. V lednu a únoru dosahovala míra nezaměstnanosti 3,3 %. Následně během tří měsíců postupně klesla až na 2,7 %, přičemž tato hodnota zůstala stabilní i v červnu. Od července se však trend obrátil a nezaměstnanost začala opět narůstat. Tento růst pokračoval až do prosince, kdy dosáhl nejvyšší hodnoty 3,6 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese za celý rok 2024 činila 3,1 %, což odráží jak období poklesu v první polovině roku, tak následný nárůst ve druhé polovině.

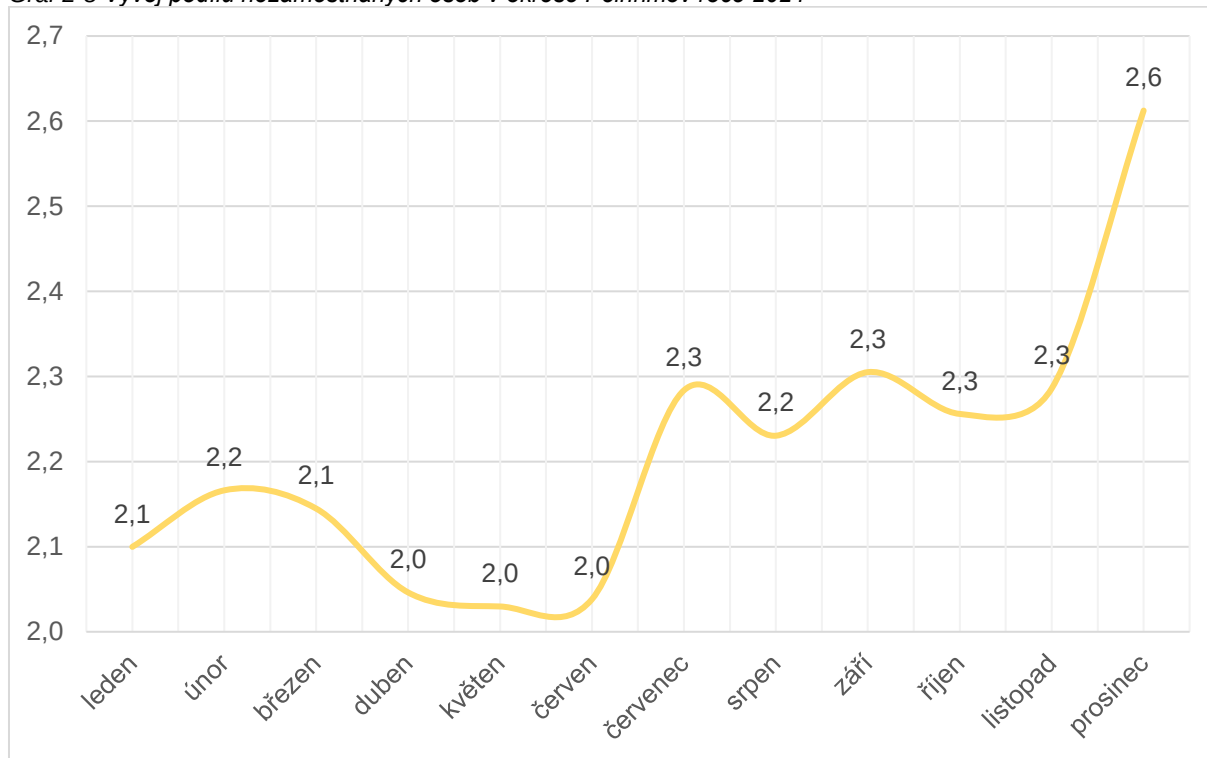
Tabulka 2-2 Jihlava – informace o nezaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných osob	měsíční průměr	3,1
	nejnižší PNO – květen	2,7
	nejvyšší PNO – prosinec	3,6
Počet uchazečů o zaměstnání	měsíční průměr	2 477
	nejnižší počet – květen	2 188
	nejvyšší počet – prosinec	2 925
Počet volných pracovních míst	měsíční průměr	2 755
	nejnižší počet – srpen	2 408
	nejvyšší počet – květen	3 016



2.3.3 Okres Pelhřimov

Graf 2-8 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Pelhřimov roce 2024



V okrese Pelhřimov se vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2024 vyvíjel odlišně než v ostatních okresech. Na začátku roku byla nezaměstnanost v lednu 2,1 %, což patřilo k nižším hodnotám v průběhu roku. V únoru došlo k mírnému nárůstu o 0,1 p.b., následně však podíl klesl na 2,0 %, a tato hodnota zůstala až do července. V létě, konkrétně v červenci, se nezaměstnanost zvýšila o 0,3 p.b. na 2,3 % a poté se pohybovala v rozmezí 0,1 p.b. až do prosince. V prosinci pak nezaměstnanost dosáhla svého vrcholu na hodnotě 2,6 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese za celý rok 2024 činila 2,2 %.

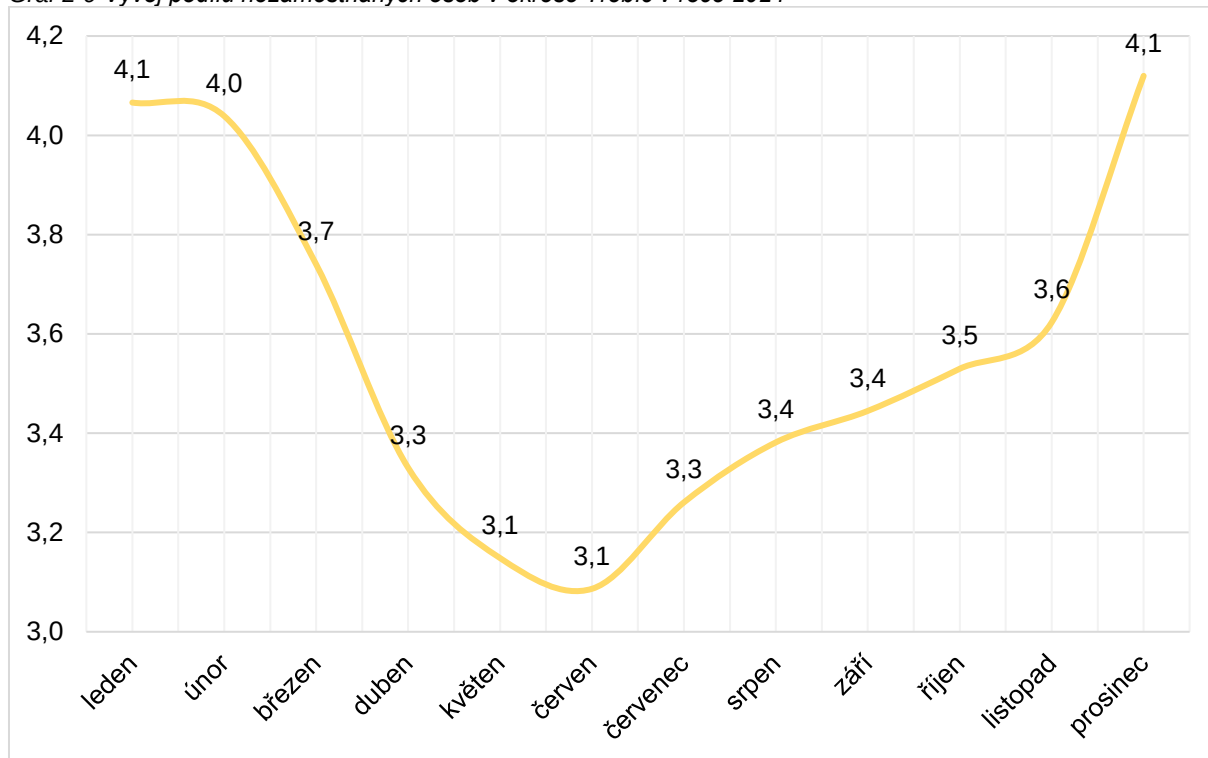
Tabulka 2-3 Pelhřimov – informace o nezaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných osob	měsíční průměr	2,2
	nejnižší PNO – duben, květen, červen	2,0
	nejvyšší PNO – prosinec	2,6
Počet uchazečů o zaměstnání	měsíční průměr	1 097
	nejnižší počet – červen	1 019
	nejvyšší počet – prosinec	1 284
Počet volných pracovních míst	měsíční průměr	2 047
	nejnižší počet – prosinec	1 964
	nejvyšší počet – červenec	2 148



2.3.4 Okres Třebíč

Graf 2-9 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Třebíč v roce 2024



Vývoj nezaměstnanosti v okrese Třebíč v roce 2024 vykazoval podobný trend jako v okresech Jihlava a Havlíčkův Brod. Na začátku roku byla míra nezaměstnanosti 4,1 %, což představovalo vyšší hodnotu než v dalších měsících. Během první poloviny roku se nezaměstnanost postupně snižovala a do července dosáhla hodnoty 3,1 %. Po červenci však nezaměstnanost začala opět růst. Tento trend pokračoval až do prosince, kdy se míra nezaměstnanosti vrátila na počáteční hodnotu 4,1 %. Průměrný podíl nezaměstnaných osob v okrese Třebíč za celý rok 2024 činil 3,6 %.

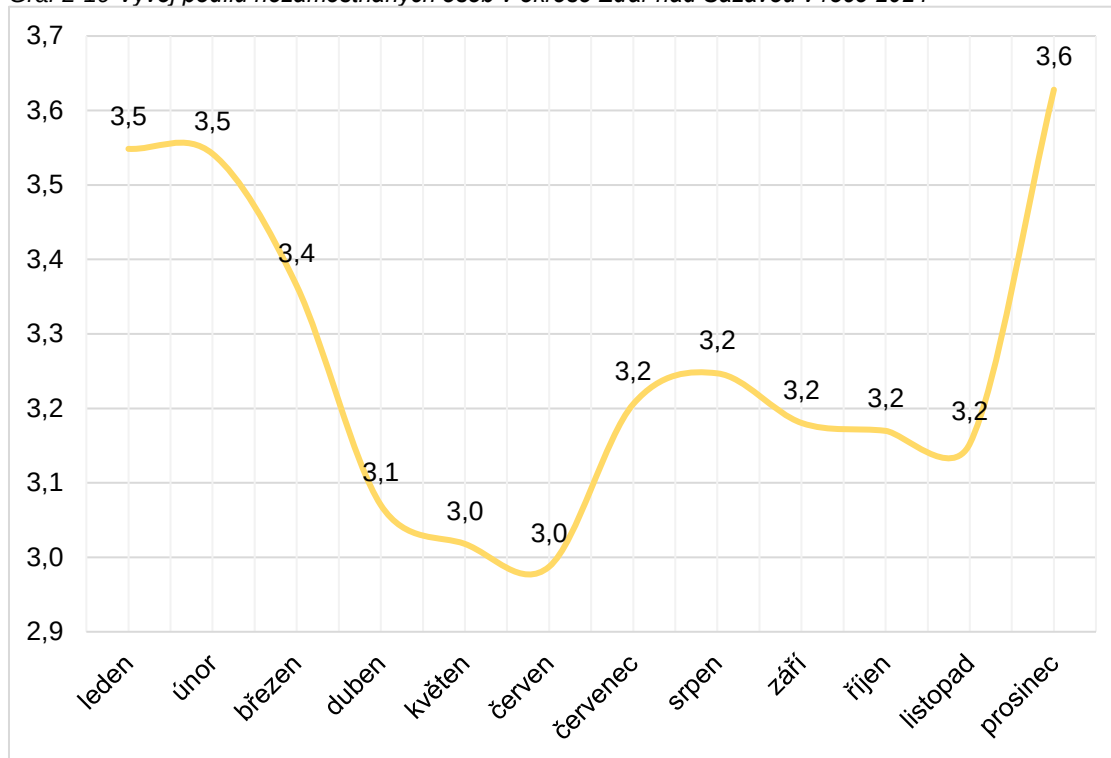
Tabulka 2-4 Třebíč – informace o nezaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných osob	měsíční průměr	3,6
	nejnižší PNO – červen	3,1
	nejvyšší PNO – leden a prosinec	4,1
Počet uchazečů o zaměstnání	měsíční průměr	2 764
	nejnižší počet – červen	2 432
	nejvyšší počet – prosinec	3 138
Počet volných pracovních míst	měsíční průměr	1 258
	nejnižší počet – listopad	1 195
	nejvyšší počet – září	1 310



2.3.5 Okres Žďár nad Sázavou

Graf 2-10 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Žďár nad Sázavou v roce 2024



Podíl nezaměstnaných osob v okrese Žďár nad Sázavou se v roce 2024 pohyboval mezi 3,0 % a 3,6 %. V lednu a únoru, dosahovala nezaměstnanost 3,5 %, což patřilo k vyšším hodnotám v průběhu roku. V následujících měsících postupně klesala, až se v květnu a červnu ustálila na nejnižší úrovni 3,0 %. V červenci se trend obrátil a míra nezaměstnanosti vzrostla o 0,2 p.b. na 3,2 %. Následujících pět měsíců zůstala tato hodnota stabilní. Na konci roku nezaměstnanost opět stoupla a dosáhla svého maxima 3,6 %. Průměrný podíl nezaměstnaných osob v okrese Žďár nad Sázavou za celý rok 2024 činil 3,3 %.

Tabulka 2-5 Žďár nad Sázavou – informace o nezaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných osob	měsíční průměr	3,3
	nejnižší PNO – červen	3,0
	nejvyšší PNO – prosinec	3,6
Počet uchazečů o zaměstnání	měsíční průměr	2 708
	nejnižší počet – červen	2 484
	nejvyšší počet – prosinec	2 991
Počet volných pracovních míst	měsíční průměr	994
	nejnižší počet – listopad	902
	nejvyšší počet – září	1 114



3 Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce z hlediska rozvoje zaměstnanosti

Mezi skupiny uchazečů, které mají na trhu práce v Kraji Vysočina největší problémy s uplatněním, řadíme zejména osoby s nízkým vzděláním, absolventy bez praxe, osoby starší 50 let, zdravotně znevýhodnění osoby, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby pečující o děti do 15 let.

3.1 Mladiství a absolventi

3.1.1 Mladiství

Mladiství do 18 let patří mezi problémovou skupinu na trhu práce zejména kvůli nízké kvalifikaci, omezeným pracovním zkušenostem a legislativním omezením, která regulují jejich zaměstnávání.

Jedním z hlavních problémů je skutečnost, že většina mladistvých nemá ukončené vzdělání, které by jim umožnilo plnohodnotný vstup na trh práce. Zaměstnavatelé obvykle požadují alespoň střední odborné vzdělání nebo výuční list, což mladistvým bez těchto kvalifikací znesnadňuje nalezení stabilního zaměstnání. Dalším omezením je zákonná regulace práce osob do 18 let. Mladiství mohou pracovat pouze za specifických podmínek – například nemohou vykonávat fyzicky náročnou nebo rizikovou práci, mají omezenou pracovní dobu a zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat přísnější pravidla v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. To snižuje ochotu firem mladistvé zaměstnávat, protože to pro ně znamená vyšší administrativní a organizační náklady.

Mnozí mladí lidé, kteří teprve vstupují na trh práce, nemají dostatečnou zkušenost s reálnými podmínkami v pracovním prostředí. Často mají nerealistická očekávání, zejména pokud jde o výši mzdy, což může být ovlivněno například idealizovanými představami o některých profesích, které vidí v médiích, na sociálních sítích nebo v jejich okolí. Často se setkávají s obrazy vysněných kariér, kde jsou podmínky a odměny prezentovány v příliš pozitivním světle, což neodpovídá realitě pracovního trhu.

Mladiství si často neuvědomují, že výše mzdy závisí na úrovni kvalifikace, zkušenostech a povaze vykonávané práce. Například u brigád nebo prvních pracovních zkušeností v oblasti obchodu, pohostinství nebo výroby bývá mzda obvykle nižší, než mladí lidé očekávají.

Tento nesoulad mezi představami a realitou může vést k časté změně zaměstnání nebo k nespokojenosti s první pracovní zkušeností, což může mít negativní dopad na jejich profesní rozvoj a motivaci v dalším zaměstnání.

Zaměstnavatelé často preferují uchazeče s alespoň minimální pracovní zkušeností, a proto mladiství čelí omezeným pracovním možnostem.

3.1.2 Absolventi

Absolventy řadíme mezi problémové skupiny na trhu práce především kvůli nedostatku praxe a zkušeností, které zaměstnavatelé často požadují. I když mají čerstvě získané vzdělání, v mnoha případech jim chybí konkrétní dovednosti potřebné pro výkon zaměstnání. Firmy tak dávají přednost zkušenějším pracovníkům, kteří nevyžadují zaškolení a mohou ihned nastoupit do plného pracovního režimu.

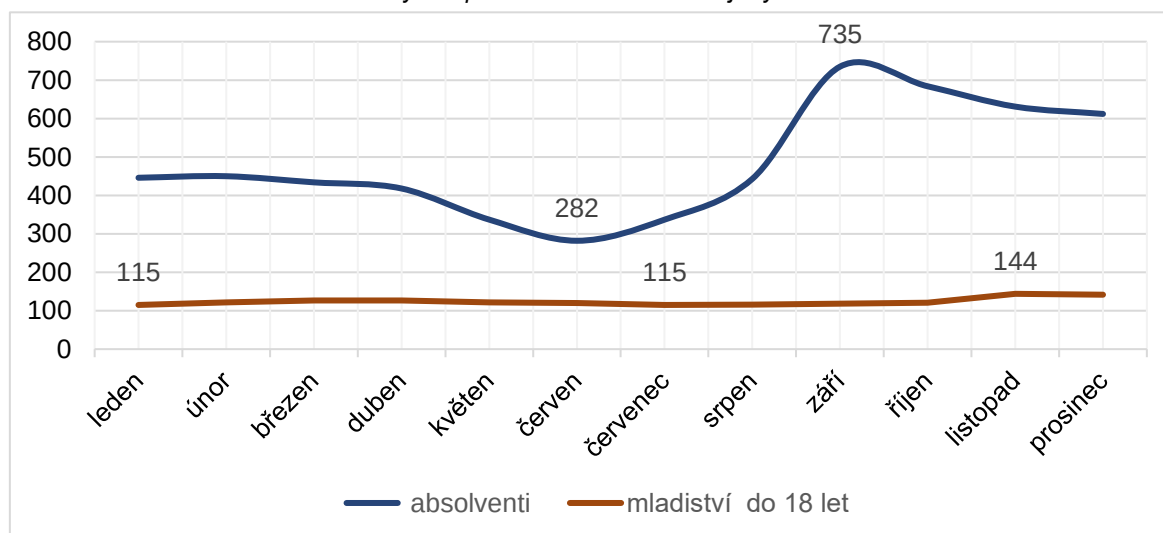
Dalším problémem je nesoulad mezi vystudovanými obory a aktuální poptávkou na trhu práce. Někteří absolventi mají kvalifikaci v oborech, kde není dostatek pracovních míst, zatímco v jiných oblastech, například v technických a řemeslných profesích, chybí pracovní síla. To vede k tomu, že mladí lidé buď zůstávají déle bez zaměstnání, nebo jsou nuceni hledat práci mimo svůj obor.

Absolventi se také často potýkají s nižší mzdou, kterou jim zaměstnavatelé nabízejí s odkazem na jejich nezkušenost. To může vést k jejich frustraci a odchodu za lepšími podmínkami do jiných regionů nebo dokonce do zahraničí.

Další bariérou může být i jejich vyšší očekávání ohledně pracovních podmínek, flexibility nebo kariérního růstu. Někteří zaměstnavatelé vnímají mladé pracovníky jako méně spolehlivé, protože častěji mění zaměstnání v hledání lepších příležitostí.

V Kraji Vysočina bylo v roce 2024 průměrně evidováno 484 absolventů škol a 124 mladistvých měsíčně. Zatímco nabídka volných pracovních míst pro absolventy byla poměrně široká, s průměrným počtem 2 376 pozic měsíčně, situace mladistvých byla výrazně složitější. Pro tuto skupinu bylo na Úřadu práce k dispozici v průměru pouze 28 volných míst měsíčně. Tento rozdíl poukazuje na to, že i když pro absolventy existuje relativně dostatečná nabídka pracovních příležitostí, mladiství mají výrazně horší přístup k zaměstnání, a to zejména kvůli legislativním omezením, nízké kvalifikaci a omezené ochotě zaměstnavatelů mladistvé zaměstnávat.

Graf 3-1 Počet absolventů a mladistvých v průběhu roku 2024 v Kraji Vysočina





3.2 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let

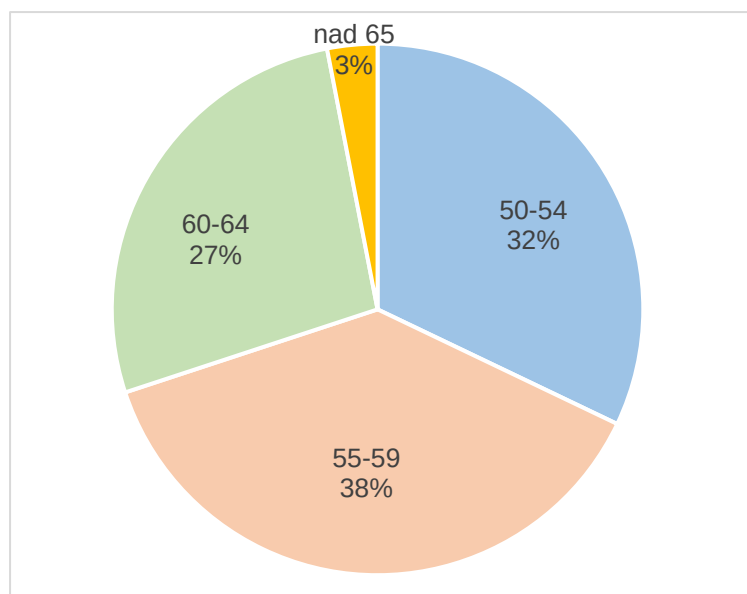
Osoby starší 50 let jsou na trhu práce často považovány za rizikovou skupinu kvůli několika faktorům. Jedním z hlavních důvodů jsou předsudky zaměstnavatelů, kteří mají obavy, že starší pracovníci nejsou dostatečně flexibilní, pomaleji se přizpůsobují změnám a hůře zvládají moderní technologie. Tyto stereotypy mohou vést k menší ochotě firem investovat do jejich zaškolení nebo dalšího profesního rozvoje.

Jedním z problémů je rychlý vývoj technologií, který vyžaduje neustálé vzdělávání. Někteří starší pracovníci nemusí být zvyklí na digitální prostředí v takové míře jako mladší generace, což může ztížit jejich uplatnění v profesích, kde jsou nové technologie klíčové. Zaměstnavatelé navíc často vnímají starší pracovníky jako finančně nákladnější – jejich dlouholetá praxe obvykle znamená vyšší mzdu, mohou mít také vyšší náklady na zdravotní pojištění nebo delší období pracovní neschopnosti.

Dalším aspektem je nižší ochota zaměstnavatelů investovat do rekvalifikace starších zaměstnanců. Mnoho firem dává přednost mladším uchazečům, kteří mají delší pracovní perspektivu a mohou se učit novým věcem rychleji. Starší pracovníci se také mohou obtížněji přizpůsobovat novým pracovním podmínkám, jako je práce na dálku, flexibilní úvazky nebo agilní řízení.

V neposlední řadě hraje roli i otázka ohledně důchodu. Lidé nad 50 let často uvažují o předčasném důchodu nebo postupném snižování pracovního vytížení, což může ovlivnit jejich motivaci hledat si nové zaměstnání nebo měnit kariéru. To vše vede k tomu, že starší pracovníci mají na trhu práce ztíženou pozici, i když disponují cennými zkušenostmi, loajalitou a odpovědností. Řešením může být podpora celoživotního vzdělávání, větší důraz na flexibilní formy práce a změna přístupu zaměstnavatelů k této věkové skupině.

Graf 3-2 Věková struktura osob starších 50 let k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina





K 31. 12. 2024 bylo v Kraji Vysočina evidováno 12 285 uchazečů o zaměstnání, z nichž 37 % (4 558 osob) bylo starších 50 let. Nejpočetnější skupinu tvořili uchazeči ve věku 55–59 let, kteří představovali 38 % z této věkové kategorie.

3.3 Zdravotně znevýhodnění osoby

Osoby se zdravotním postižením čelí na trhu práce řadě překážek, které je řadí mezi rizikové skupiny. Hlavním problémem je často nižší ochota zaměstnavatelů tyto osoby přijímat, a to kvůli obavám z vyšších nákladů na úpravu pracovního prostředí, administrativní zátěže nebo nižší produktivity.

Dalším faktorem je dostupnost pracovních míst, která odpovídají jejich zdravotnímu stavu. Některé profese mohou být fyzicky či psychicky náročné a neumožňují snadné přizpůsobení. I když existují technologie a opatření, která mohou lidem se zdravotním postižením pomoci vykonávat práci efektivně, ne všechny firmy jsou ochotné nebo schopné tyto úpravy realizovat.

Důležitou roli hraje také vzdělání a profesní příležitosti. Osoby se zdravotním postižením mohou mít omezenější přístup ke vzdělání a odbornému výcviku, což ztěžuje jejich uplatnění v konkurenčním prostředí. Navíc mohou čelit předsudkům ze strany zaměstnavatelů i kolegů, kteří mohou pochybovat o jejich schopnostech, i když tyto obavy nejsou vždy oprávněné.

3.3.1 Chráněný trh práce

Chráněný trh práce je specifická část trhu, která je určena především pro osoby se zdravotním postižením. Jeho hlavním cílem je zajistit těmto lidem lepší přístup k zaměstnání a umožnit jim aktivní zapojení do pracovního procesu i přes jejich zdravotní omezení. Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce musí splňovat určité podmínky a často se specializují na poskytování pracovních míst, která jsou přizpůsobena individuálním potřebám zaměstnanců.

Tento systém zahrnuje například chráněné dílny, kde pracují převážně lidé se zdravotním postižením v prostředí, které je upraveno tak, aby jim vyhovovalo. Existují také chráněná pracovní místa v běžných firmách, kde je pozice upravena podle zdravotních potřeb zaměstnance. Další důležitou součástí jsou sociální podniky, které kombinují ekonomickou činnost se sociální odpovědností a cíleně zaměstnávají osoby, které mají obtížnější přístup na běžný pracovní trh.

Aby se zaměstnavatelé motivovali k vytváření těchto pracovních míst, stát jim poskytuje různé formy podpory, například příspěvky na mzdy, dotace na úpravu pracovního prostředí nebo daňové úlevy. Firmy, které nesplní povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, mohou místo toho využít tzv. náhradní



plnění, což znamená, že odebírají produkty nebo služby od zaměstnavatelů uznaných na chráněném trhu práce.

3.3.2 Stav v Kraji Vysočina

Měsíční průměrný počet osob se zdravotním postižením evidovaných na úřadu práce v Kraji Vysočina v roce 2024 činí 1 639. Nejnižší počet byl zaznamenán v lednu, kdy se jednalo o 1 589 osob, zatímco nejvyšší počet uchazečů, 1 770, byl evidován v prosinci.

Vývoj počtu volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením se v průběhu roku výrazně měnil. Na začátku roku bylo k dispozici 509 volných míst, v únoru jejich počet vzrostl o 35. Do června však postupně klesl na 440, aby se následně s mírnými výkyvy zvýšil a ke konci roku dosáhl 480 míst. Průměrně bylo v Kraji Vysočina měsíčně nabízeno 486 volných pracovních míst a průměrný počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo v roce 2024 činí 3,4.

Graf 3-3 Procentuální vyjádření počtu osob se zdravotním postižením dle okresů v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024



3.4 Dlouhodobě nezaměstnaní

Mezi ohrožené skupiny na trhu práce se řadí také dlouhodobě nezaměstnaní. U osob, které jsou delší dobu bez zaměstnání se jejich šance na získání nové práce výrazně snižují. Jedním z hlavních důvodů je ztráta pracovních návyků a odborných dovedností. Čím déle je člověk mimo pracovní proces, tím obtížněji se přizpůsobuje novým pracovním požadavkům, technologickému vývoji a změnám na trhu. Zaměstnavatelé často upřednostňují kandidáty s kontinuální praxí a mohou mít obavy,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

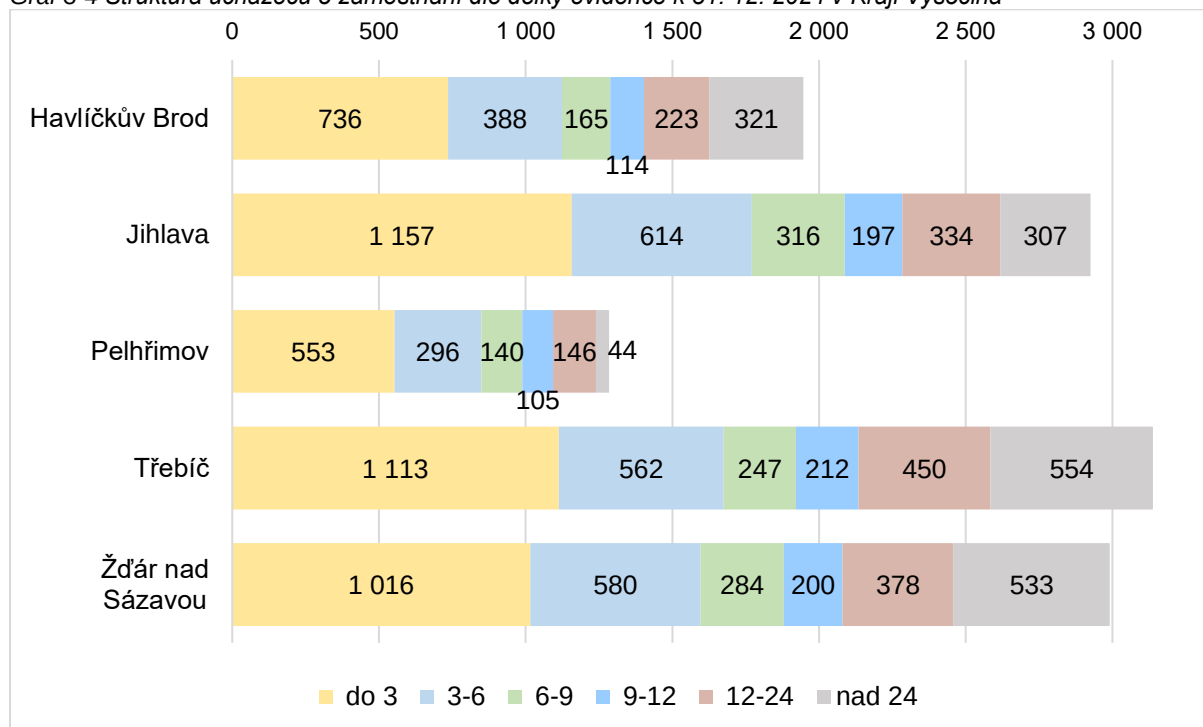
že dlouhodobě nezaměstnaný uchazeč bude potřebovat delší adaptaci nebo nebude dostatečně produktivní.

Dalším faktorem je psychologický dopad dlouhodobé nezaměstnanosti. Lidé, kteří jsou bez práce delší dobu, mohou ztrácet sebedůvěru, motivaci a často se potýkají s pocitem frustrace či beznaděje. To může negativně ovlivnit jejich schopnost aktivně hledat práci a účastnit se výběrových řízení. Někteří se dostávají do začarovaného kruhu, kdy kvůli delší absenci v pracovním procesu nemohou najít práci, a tím se jejich nezaměstnanost dále prodlužuje.

Ekonomické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti jsou dalším problémem. Finanční nejistota, závislost na sociálních dávkách a neschopnost pokrýt základní životní potřeby mohou vést k sociálnímu vyloučení. Často se také projevuje negativní vliv na zdraví, a to jak fyzické, tak psychické, což může dále snižovat zaměstnatelnost těchto osob.

Ke konci roku 2024 bylo v Kraji Vysočina evidováno 5 270 uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci déle než šest měsíců. Za dlouhodobě nezaměstnanou je považována osoba, která je v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 12 měsíců. Těchto osob bylo k 31. 12. 2024 evidováno 3 290, z nich bylo 1 759 osob v evidenci déle než 24 měsíců. Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných bylo v okrese Třebíč (1 004) a naopak nejméně v okrese Havlíčkův Brod.

Graf 3-4 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina





3.5 Osoby pečující o děti do 15 let

Osoby pečující o děti do 15 let jsou na trhu práce považovány za ohroženou skupinu, protože péče o děti často brání jejich plnému zapojení do pracovního procesu. Tato skupina čelí problémům spojeným s nedostatkem flexibilních pracovních možností, což komplikuje sladění pracovní a rodinné povinnosti. I přesto, že pečující osoby mohou přinést cenné dovednosti a zkušenosti, stále existuje zažitý stereotyp, že péče o děti znamená častou absenci v zaměstnání. I když jsou k dispozici flexibilní pracovní podmínky, jako je pružná pracovní doba nebo zkrácené úvazky, mnoho zaměstnavatelů tuto možnost nevyužívá, což brání těmto osobám najít stabilní zaměstnání.

Osoby pečující o děti do 15 let nemusí být vždy ženy. Ačkoli je obvykle tento typ péče spojován s matkami, čím dál častěji se péče o děti dělí mezi oba rodiče.

Tabulka 3-1 Počty osob pečujících o dítě do 15 let a uchazečů o zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024

	Osoby pečující o dítě do 15 let		UoZ po MD/RD	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
Havlíčkův Brod	337	324	58	56
Jihlava	407	401	191	182
Pelhřimov	201	199	16	16
Třebíč	480	423	112	107
Žďár nad Sázavou	617	483	64	63
Kraj Vysočina	2 042	1 830	441	424

K 31. prosinci 2024 bylo nejvíce osob pečujících o děti do 15 let v okrese Žďár nad Sázavou, kde bylo evidováno 617 osob, z toho 134 mužů. Naopak nejméně osob pečujících o děti bylo v okrese Pelhřimov, kde bylo 201 osob, z nichž pouze 2 byli muži.

4 Cizinci na trhu práce Kraje Vysočina¹

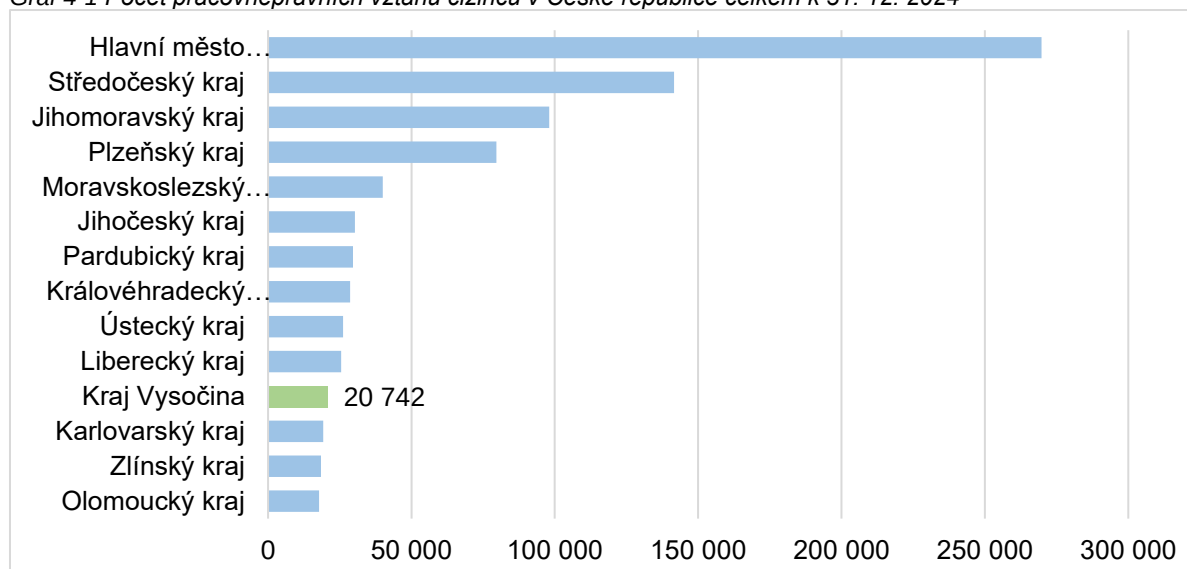
K poslednímu prosinci 2024 bylo v Kraji Vysočina evidováno 20 752 pracovněprávních vztahů s cizinci, z nichž 60 % tvořili muži (12 516 osob).

¹ Data uvedená v této kapitole jsou kvalifikované odhady.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

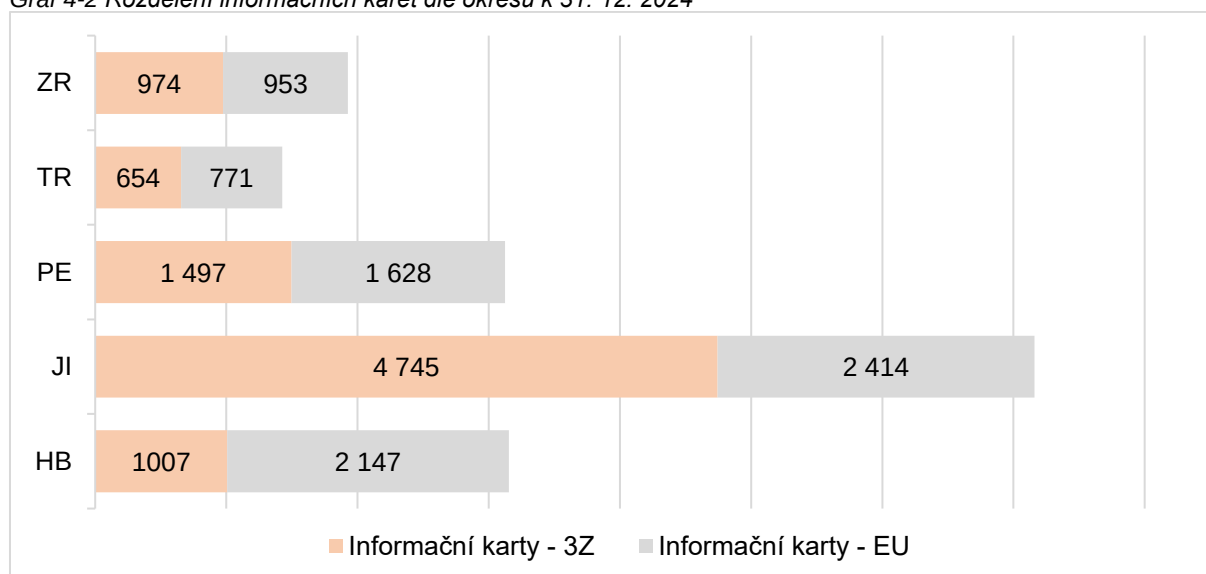
Graf 4-1 Počet pracovníprávních vztahů cizinců v České republice celkem k 31. 12. 2024



4.1 Informační karty

Ke konci roku 2024 bylo v Kraji Vysočina evidováno 16 790 informačních karet, přičemž 8 877 z nich připadlo na občany třetích zemí. Cizinci byli nejčastěji zaměstnáni ve zpracovatelském průmyslu (43 %), 21 % pracovalo v administrativě a podpůrných činnostech a necelých 10 % našlo uplatnění ve stavebnictví.

Graf 4-2 Rozdělení informačních karet dle okresů k 31. 12. 2024



Mezi občany EU, Švýcarska a Evropského hospodářského prostoru (EHP) tvořili největší podíl Slováci (44 %), následovaní Rumuny (20 %) a Maďary (16 %).



Nejčastější pracovní pozice podle klasifikace CZ-ISCO:

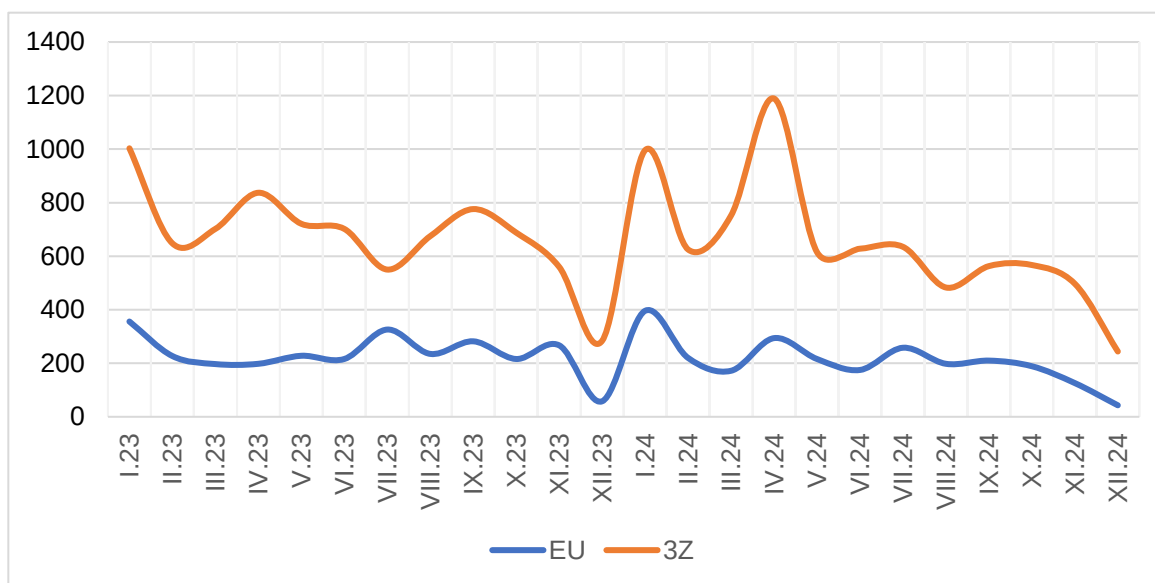
- 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- 8 – Obsluha strojů a zařízení
- 7 – Řemeslníci a opraváři

Mezi cizinci z třetích zemí (3Z) převažovali občané Ukrajiny (88 %), následovaní Vietnamci a Mongoly.

Nejvíce cizinců podle CZ-ISCO pracovalo v těchto oblastech:

- 8 – Obsluha strojů a zařízení
- 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- 7 – Řemeslníci a opraváři

Graf 4-3 Zaevidované informační karty od roku 2023 v Kraji Vysočina



4.2 Modré karty

V roce 2024 bylo v Kraji Vysočina přiděleno 25 modrých karet, nejčastěji občanům Indie, Íránu a Turecka. Držiteli modrých karet byli převážně specialisté, technici, odborní pracovníci a řídící pracovníci, přičemž většina z nich působila ve zpracovatelském průmyslu.



4.3 Povolení k zaměstnání

K poslednímu dni roku 2024 bylo v Kraji Vysočina evidováno 146 platných povolení k zaměstnání. Největší podíl tvořili občané Ukrajiny (79 %), následovaní občany Filipín (5 %) a Japonska (3 %).

Nejčastější pracovní pozice podle CZ-ISCO:

8 – Obsluha strojů a zařízení

9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

7 – Řemeslníci a opraváři

4.4 Zaměstnanecké karty

K 31. prosinci 2024 bylo v Kraji Vysočina vydáno 3 791 zaměstnaneckých karet. Nejčastěji je získali občané Ukrajiny (49 %), Filipín (16 %) a Mongolska (14 %).

Podle odvětví se držitelé zaměstnaneckých karet uplatnili především ve zpracovatelském průmyslu (60 %), stavebnictví (10 %) a dopravě a skladování (7 %).

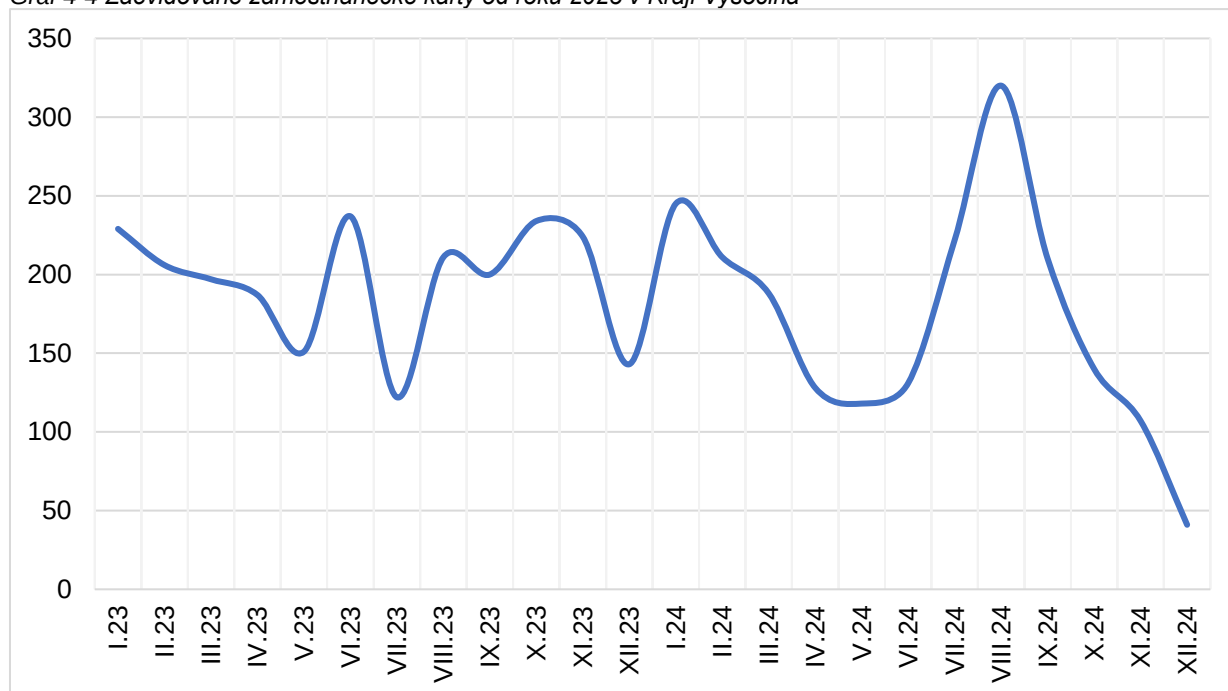
Nejčastější pracovní pozice podle CZ-ISCO:

8 – Obsluha strojů a zařízení

7 – Řemeslníci a opraváři

9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Graf 4-4 Zaevidované zaměstnanecké karty od roku 2023 v Kraji Vysočina





5 Prognóza vývoje trhu práce na rok 2025

Ekonomika a trh práce, nejen v České republice, procházejí dynamickými změnami, které formují požadavky na uchazeče o zaměstnání. Čtvrtá průmyslová revoluce (Průmysl 4.0) přináší zásadní inovace, zejména v oblasti nových technologií. Tuto transformaci pracovního trhu urychlila pandemie Covid-19, která zintenzivnila zavádění automatizace, digitalizace a robotizace. Díky tomu je větší poptávka po profesích jako např. specialisté na umělou inteligenci, datoví analytici, programátoři a experti na kybernetickou bezpečnost.

Vývoj trhu práce v Kraji Vysočina v roce 2025 bude odrážet celorepublikové trendy, přičemž klíčovými faktory budou nárůst nezaměstnanosti, růst mezd a legislativní změny. Mezi nejvýznamnější změny zákoníku práce se řadí zejména automatická valorizace minimální mzdy a zrušení zaručené mzdy. Firmy se tak budou muset přizpůsobit novým podmínkám, aby si udržely svou konkurenceschopnost a zůstaly atraktivními zaměstnavateli schopnými oslovit a udržet si kvalifikované pracovníky.

Na začátku roku 2025 se očekává mírný nárůst nezaměstnanosti, k čemuž může přispět pokles německé ekonomiky. Nejvíce ohroženým odvětvím bude automobilový průmysl, a to nejen v samotném Německu, ale i v českých firmách napojených na německý trh. Dopady se mohou projevit i v dalších odvětvích úzce spojených s automobilovým průmyslem. Přesto se předpokládá, že česká ekonomika mírným tempem poroste.

Dalším výrazným faktorem, který hraje klíčovou roli na trhu práce v Kraji Vysočina, jsou sezónní práce. S příchodem jara a postupným oteplováním lze očekávat první pokles počtu uchazečů o zaměstnání, neboť zahájení sezónních prací povede k vyšší zaměstnanosti, zejména v zemědělství, stavebnictví a lesnictví. Tato odvětví tradičně vykazují zvýšenou poptávku po pracovní síle, což otevírá pracovní příležitosti nejen místním obyvatelům, ale i sezónním zaměstnancům ze zahraničí. Kromě manuálních profesí lze očekávat oživení i v sektorech služeb a cestovního ruchu, které jsou s teplejším obdobím úzce spjaté.

Ve druhé polovině roku se trh práce obvykle vyznačuje specifickými výkyvy. Po letních měsících obvykle dochází k mírnému nárůstu nezaměstnanosti, což souvisí s ukončením školního roku a příchodem absolventů na trh práce. Další skupinou uchazečů o zaměstnání jsou v tomto období školní pracovníci. Firmy v tomto období často vyčkávají s novými nábory a mohou se soustředit na přehodnocení potřeb nebo přípravu na vánoční sezónu. Na podzim pak zpravidla dochází k mírnému poklesu nezaměstnanosti, avšak ke konci roku se trend opět obrací a počet uchazečů o



zaměstnání roste. Tento vývoj je spojen s ukončováním některých pracovních poměrů i sezónních zaměstnání.

V roce 2025 bude trh práce v Kraji Vysočina ovlivněn jak globálními, tak makroekonomickými faktory, které budou mít vliv na celkový ekonomický vývoj a konkurenceschopnost regionu. Mezi těmito faktory je například technologický pokrok, digitalizace a automatizace, které budou mít vliv na tradiční odvětví, jako je zemědělství, strojírenství a výroba. Pro firmy v regionu bude klíčovou výzvou schopnost přizpůsobit se těmto změnám a najít rovnováhu mezi investicemi do nových technologií a udržení konkurenceschopnosti. To znamená i neustálé přizpůsobování pracovních podmínek a zajištění školení pro pracovníky, aby zvládli nové technologie a postupy. Na straně zaměstnanců bude výzvou rychlá adaptace na nové pracovní podmínky a technologie, aby byli schopni uspět na stále více digitalizovaném a technologicky náročném pracovním trhu.

6 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2024

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) představují opatření, která pomáhají nezaměstnaným najít a udržet si práci. Prostřednictvím těchto nástrojů se dařilo alespoň částečně snižovat nezaměstnanost mezi rizikovými skupinami uchazečů, zejména občany nad 50 let, osobami pečujícími o dítě do 10 let, lidmi se zdravotním postižením (OZP) a dlouhodobě nezaměstnanými.

Při stanovování výše a délky poskytování příspěvků krajská pobočka ÚP ČR v Jihlavě zohledňovala aktuální situaci na trhu práce, přičemž kladla důraz na individuální přístup a zachování efektivnosti, účelnosti a hospodárnosti v poskytování veřejných prostředků.

Nejvíce využívanými nástroji v roce 2024 byly rekvalifikační kurzy a společensky účelná pracovní místa.

6.1 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) provedlo zásadní revizi nástroje VPP. V roce 2024 jsou nově určeny veřejně prospěšné práce pro uchazeče o zaměstnání, kteří žijí v malých obcích se sociálním vyloučením (index sociálního vyloučení sestavuje Agentura pro sociální začleňování). V těchto oblastech nejsou pracovní příležitosti a není také reálné předpokládat možnost dojíždění do zaměstnání, vzhledem k nízké dopravní obslužnosti a finanční nákladnosti dojížděky. V Kraji Vysočina se jedná pouze o dvě obce.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Druhou cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, bez ohledu na jejich bydliště, nebo znevýhodnění, kteří vykonávali veřejnou službu jako osoby v hmotné nouzi nebo vykonávali práci v rámci integračního pracovního místa.

- Veřejně prospěšné práce nelze hradit z žádného projektu z OPZ+.
- Z výše uvedených důvodů došlo v porovnání s loňským rokem k výraznému úbytku. V roce 2023 bylo podpořeno tímto nástrojem 111 osob. V roce 2024 to bylo pouze 6 uchazečů, z toho 1 OZP.
- Vyplaceno bylo celkem 1 871 151 Kč (v roce 2023 činila částka 14 300 205 Kč).

6.2 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Druhým nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2024 byla společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání. SÚPM – vyhrazené je určené pro uchazeče, kterým nebylo pro jejich individuální charakteristiky možné zprostředkovat zaměstnání jiným způsobem. Podporována byla i společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu SVČ, díky kterému mohli uchazeči o zaměstnání nastartovat soukromé podnikání.

6.2.1 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, osoby do 30 let věku, osoby dlouhodobě evidované na úřadu práce, pro uchazeče, kteří pečují o dítě či pro uchazeče, kteří jsou osobou se zdravotním postižením. Pokud bude příspěvek hrazen z projektu, musí uchazeč o zaměstnání splnit podmínky vstupu do projektu.

- SÚPM byla realizována z prostředků národní aktivní politiky zaměstnanosti ale i z NIP – Podpora osob se zdravotním postižením II (OZP II), Záruky pro mladé (ZPM), Nová etapa (NOE) a Věk není překážkou (VNP) a z projektu RIP – Šance na práci v Kraji Vysočina.
- V roce 2023 končily projekty z OPZ a začínaly projekty z OPZ+. To je hlavní důvod, proč ve srovnání s minulým rokem bylo uzavřeno více dohod na SÚPM. Z celkového počtu 445 umístěných uchazečů o zaměstnání bylo 114 uchazečů osobou se zdravotním postižením.
- Vyplaceno bylo celkem 32 345 388 Kč z toho 624 102 Kč z národní APZ a 31 721 286 Kč z OPZ+.



6.2.2 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 2024 v rámci Kraje Vysočina žádné realizováno.

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

Nástroj SÚPM SVČ podporuje dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kterým se nedaří najít vhodnou pracovní příležitost. Tento nástroj jim umožňuje seberealizaci a v jejich začátcích jim poskytuje podporu ÚP ČR, který jim přispívá na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Uchazeč o zaměstnání se v dohodě zavazuje k výkonu podpořené SVČ po dobu jednoho roku. Z podpořených profesí lze zmínit např. v oboru „kosmetické služby“, „pokrývačství, tesařství“, „výroba, obchod a služby“ a „poskytování software, poradenství v oblasti IT, reklamní činnost, marketing“.

- Tento nástroj lze hradit pouze z národních finančních zdrojů.
- V roce 2024 bylo podpořeno 15 osob (o 11 osob méně než v roce 2023) a vyplaceno celkem 445 000 Kč.

6.2.4 Zřízení pracovního místa pro OZP

Pracovní místo zřízené pro OZP je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, které slouží ke zvýšení šance jejich uplatnění na trhu práce. Osoba se zdravotním postižením může zřídit pracovní místo i sama pro sebe nejméně na dobu tří let.

- V loňském roce nebyl příspěvek realizován.

6.2.5 Příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP – OSVČ

ÚP ČR může na základě písemné dohody se žadatelem poskytnout příspěvek na úhradu provozních nákladů zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby TZP nebo OZP a osobám samostatně výdělečně činným, které jsou OZP.

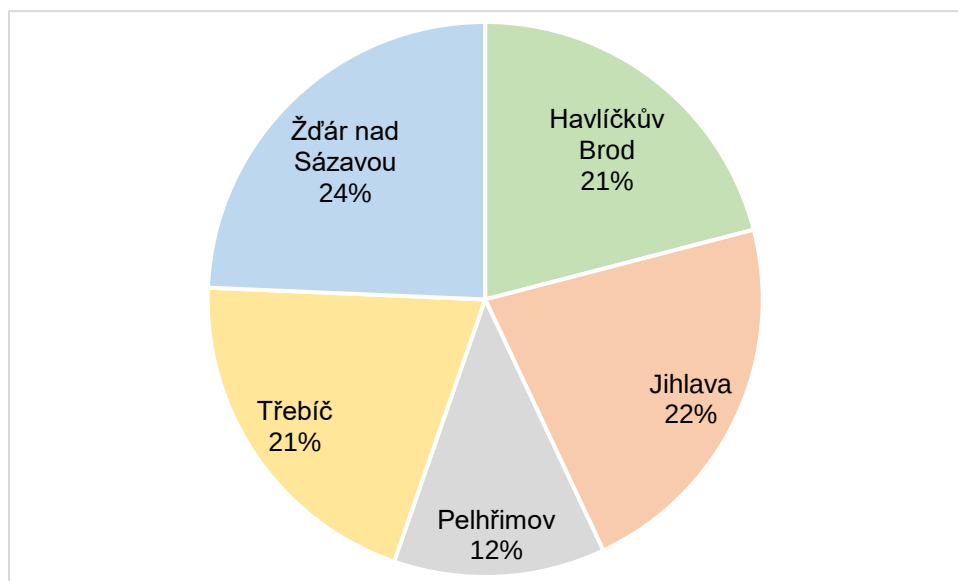
- V rámci nástroje „Příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP – OSVČ“ bylo v loňském roce vytvořeno 9 dohod.
- Celkem bylo vyplaceno 198 849 Kč z národní APZ.

6.3 Rekvalifikace a poradenství

6.3.1 Rekvalifikace

V roce 2024 zaznamenaly rekvalifikační kurzy výrazný nárůst, přičemž zájem oproti roku 2023 vzrostl o více než 170 %. V Kraji Vysočina bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 2 135 osob. Největší zájem o rekvalifikace byl v okrese Žďár nad Sázavou, který se na celkovém počtu podílel 24 %. Naopak nejmenší zájem zaznamenal okres Pelhřimov, což souvisí s tím, že tento okres má nejnižší počet ekonomicky aktivních obyvatel a dlouhodobě i nejnižší míru nezaměstnanosti v kraji. Z celkového počtu rekvalifikací byly pouze 4 % rekvalifikací zabezpečovaných. Co se týče financování, 5 % rekvalifikací bylo hrazeno z národních zdrojů, zatímco zbývajících 95 % bylo financováno z Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+).

Graf 6-1 Zařazení UoZ/ZoZ do rekvalifikací v roce 2024 - rozdělení dle okresů



Rekvalifikace zabezpečované

Jak již bylo uvedeno, z celkového počtu 2 135 zařazených uchazečů a zájemců o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů, bylo pouze 4 % (96 klientů) zařazeno do zabezpečovaných rekvalifikací. Z tohoto počtu bylo 92 rekvalifikací v rámci projektu Národní plán obnovy, tedy zaměřených na digitální vzdělávání a Průmysl 4.0.

Rekvalifikace zvolené

V Kraji Vysočina bylo do zvolených rekvalifikací zařazeno celkem 2 039 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Rekvalifikaci nakonec zahájilo 2 030 klientů, z nichž 1 037



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

byli zájemci o zaměstnání. Tito lidé mají pracovní poměr a rekvalifikaci absolvovali buď za účelem udržení své dosavadní pozice, nebo si ji zvolili pro rozšíření svých znalostí a dovedností.

Úspěšně rekvalifikaci dokončilo 82 % klientů. Z hlediska genderového rozdělení ji v roce 2024 zahájilo 637 mužů a 1 393 žen, přičemž úspěšnost dokončení byla vyšší u mužů (88 %) než u žen (84 %).

Největší zájem o rekvalifikaci měly osoby ve věku 30–39 let. U mužů byl nejvyšší zájem ve věkových kategoriích 20–24 let a 40–44 let. Nejvyšší podíl neukončených kurzů byl zaznamenán u osob do 18 let (28 %) a ve věku 25–29 let (22 %).

Nežádanější rekvalifikací v roce 2024 hrazenou z národních financí byl kurz Český jazyk pro cizince, který tvořil 67 % všech rekvalifikací. Dalších 19 % připadalo na rekvalifikace zaměřené na získání řidičských oprávnění a profesních průkazů. Mezi často volené rekvalifikace patřily také kurzy v oblasti osobních služeb, jako jsou kadeřnice, manikérky, pedikérky či vizážistky.

V rámci zvolených rekvalifikací hrazených z Operačního programu Zaměstnanost+ byl největší zájem o kurzy na získání řidičských oprávnění a profesních průkazů. Mezi často volené rekvalifikace patřily také kurzy v oblasti osobních služeb (kadeřnice, manikérky ...). Významný zájem byl rovněž o kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, který umožňuje uplatnění v tomto rostoucím oboru.

Tabulka 6-1 Rozdělení zařazených zvolených rekvalifikačních kurzů podle okresu

	Zvolené RK (národní APZ)		Zvolené RK (OPZ+)	
Havlíčkův Brod	Český jazyk pro cizince	54 %	Osobní služby (kadeřnice, ...)	18 %
	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	31 %	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	13 %
	Osobní služby (kadeřnice...)	15 %	Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	13 %
			Kurzy svařování	9 %
			Studium pedagogiky	8 %
Jihlava	zvolené RK (národní APZ)		zvolené RK (OPZ+)	
	Český jazyk pro cizince	91 %	Český jazyk pro cizince	23 %
	Osobní služby (kadeřnice...)	5 %	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	19 %
	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	4 %	Osobní služby (kadeřnice ...)	18 %
			Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	12 %
			Kurzy svařování	5 %



Pelhřimov	zvolené RK (národní APZ)		zvolené RK (OPZ+)	
	Český jazyk pro cizince	38 %	Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	23%
	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	38 %	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	23%
	Osobní služby (kadeřnice, ...)	25 %	Osobní služby (kadeřnice ...)	16 %
			Český jazyk pro cizince	11 %
			Studium pedagogiky	7 %
Třebíč	zvolené RK (národní APZ)		zvolené RK (OPZ+)	
	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	75 %	Český jazyk pro cizince	25 %
	Český jazyk pro cizince	25 %	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	20 %
			Osobní služby (kadeřnice ...)	15%
			Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	15 %
			Kurz sanitář	5%
Žďár nad Sázavou	zvolené RK (národní APZ)		zvolené RK (národní APZ)	
	Český jazyk pro cizince	35 %	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	20%
	Řidičská oprávnění a profesní průkazy	35 %	Osobní služby (kadeřnice ...)	17 %
	Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	12 %	Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	15 %
			Český jazyk pro cizince	12 %
			Studium pedagogiky	11 %

Rekvalifikace dle projektů*Záruky pro mladé (ZPM)*

V roce 2024 bylo v rámci tohoto projektu hrazeno 335 rekvalifikačních kurzů, přičemž ženy tvořily 59 % účastníků. Rekvalifikaci nedokončilo 8 osob, z toho 4 z vážných důvodů. Nejčastější rekvalifikací u mladých do 30 let byl Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (93 % žen), Kosmetička (100 % žen) a Český jazyk pro cizince, základní i navazující (50 % žen).

Nová etapa (NOE)

Do rekvalifikačních kurzů v rámci tohoto projektu se v roce 2024 zapojilo 982 účastníků, z nichž ženy tvořily 70 %. Rekvalifikaci nedokončila necelá 2 % účastníků,



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

přičemž polovina z nich z vážných důvodů. Mezi nejčastější kurzy patřil Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (90 % žen), Český jazyk pro cizince, základní i navazující (81 % žen) a Studium pro asistenty pedagoga (96 % žen).

Věk není překážkou (VNP)

O rekvalifikační kurz v tomto projektu mělo zájem 126 osob, přičemž podíl žen tvořil 67 %. Tři účastníci, všichni muži, rekvalifikaci nedokončili z vážných důvodů. Nejčastější volbou byl Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (24 % ze všech rekvalifikací), následuje kurz Strážný/Strážná (12 %) a kurzy českého jazyka.

Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením II. (OZP II.)

V roce 2024 zahájilo rekvalifikační kurz 50 osob, z nichž 60 % byly ženy. Rekvalifikaci nedokončily 4 osoby, z toho 3 z vážných důvodů. Nejčastějšími kurzy byly Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (100 % žen), Studium pro asistenty pedagoga (86 % žen) a mezi další populární rekvalifikace patřily Sportovní masér/ka, Kuchař/ka, Kurz svařování a Obsluha elektrovozíku a motovezíku.

Outplacement II. (OUT II)

V rámci tohoto projektu byl zaznamenán zájem pouze o jednu rekvalifikaci – kurz svařování, který byl úspěšně dokončen.

Národní plán obnovy (NPO)

V průběhu roku 2024 zahájilo v rámci projektu NPO 445 osob zvolenou rekvalifikaci a 971 osob vzdělávací kurz.

Tabulka 6-2 Počty zvolených rekvalifikačních kurzů v Kraji Vysočina v rámci projektu NPO v roce 2024

	Digitalizace IT			Průmysl 4.0		
	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
HB	29	13	42	37	14	51
JI	11	12	23	32	14	46
PE	11	11	22	35	7	42
TR	28	34	62	39	7	46
ZR	21	18	39	59	13	72
Kraj Vysočina	100	88	188	202	55	257



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Tabulka 6-3 Počty vzdělávacích kurzů v Kraji Vysočina v rámci projektu NPO v roce 2024

	Digitalizace IT			Průmysl 4.0		
	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
HB	157	54	211	8	17	25
JI	66	53	119	6	13	19
PE	61	39	100	6	8	14
TR	87	67	154	16	22	38
ZR	115	52	167	35	89	124
Kraj Vysočina	486	265	751	71	149	220

U zvolených rekvalifikací převažovaly ženy, a to jak v Digitalizaci IT tak i v Průmyslu 4.0. Nejčastějšími kurzy mezi ženami byly Účetnictví a daňová evidence, Základy obsluhy osobního počítače a Manažer pro internetové projekty. Ve vzdělávacích kurzech volily nejčastější kurzy spojené s umělou inteligencí (Artificial intelligence pro moje zaměstnání, Umělá inteligence jako pomocník pro moji profesi, Úvod do umělé inteligence...) a marketingem (Digitální marketing, Profesionální obchodník...).

Muži v rekvalifikacích nejčastěji volili Tvorbu www aplikací, Programátora www aplikací a Oceňování nemovitostí. Ve vzdělávacích kurzech preferovali oblasti související s umělou inteligencí a řízením a plánováním výroby.

6.3.2 Poradenství

Úřad práce poskytuje poradenské služby nejen zájemcům a uchazečům o zaměstnání, ale také široké veřejnosti.

Pro veřejnost

Mezi aktivity zaměřené na veřejnost se řadí například besedy k volbě povolání určené žákům základních škol. V roce 2024 se v celém kraji uskutečnilo 206 těchto setkání, během nichž pracovníce IPS pomáhaly žákům 8. a 9. tříd s výběrem vhodné střední školy. Celkem se besed zúčastnilo 3 972 žáků.

Pro studenty středních, vyšších odborných a vysokých škol Úřad práce ČR organizuje semináře Vstup na trh práce, které jim pomáhají s orientací v pracovním prostředí. V roce 2024 se v Kraji Vysočina konalo 105 těchto seminářů s celkovou účastí 2 291 studentů.

Veřejnosti byly dále poskytnuty dvě skupinová poradenství v okrese Žďár nad Sázavou, kterých se zúčastnilo celkem 20 osob. Kromě toho bylo během roku poskytnuto také 4 172 individuálních poradenství.



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Pro klienty

Klientům Úřadu práce ČR v Kraji Vysočina, tedy zájemcům i uchazečům o zaměstnání, bylo v roce 2024 poskytnuto individuální i skupinové poradenství, poradenské programy, bilanční diagnostiky a Job cluby.

Individuální poradenství

V roce 2024 bylo v rámci projektů realizováno 9 044 poradenství, což představuje 34 % z celkového počtu. Zbývajících 66 % bylo poskytnuto mimo projekty, a to například formou ročního poradenství pro klienty evidované déle než 12 měsíců nebo individuálně přizpůsobených konzultací dle potřeb klientů, jako je pomoc při sepsání životopisu, motivačního dopisu či příprava na pracovní pohovor.

Skupinová poradenství

V rámci kraje bylo v roce 2024 poskytnuto celkem 438 skupinových poradenství pro 3 531 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Jednalo se například o informační schůzky pro nově evidované uchazeče o zaměstnání nebo informační schůzky týkající se Individuálního akčního plánu. Těchto schůzek bylo 286 a zúčastnilo se celkem 2 510 uchazečů o zaměstnání.

Poradenské programy

Ve sledovaném období bylo realizováno celkem 10 poradenských programů. Do těchto programů bylo zařazeno celkem 65 osob, z nichž 57 poradenský program úspěšně absolvovalo.

Největší podíl tvořily komplexní poradenské programy, které probíhaly v osmi bázích. Zařazeno bylo celkem 47 osob, z toho 39 osob úspěšně poradenský program ukončilo. V těchto poradenských programech se účastníci seznámili s několika tématy využitelnými při hledání zaměstnání. Jednalo se především o sepsání životopisu a motivačního dopisu, sebepoznávání a sebeprezentaci, přípravu na pracovní pohovor a další.

Dále byly realizovány poradenské programy, které byly zaměřené pouze na sebepoznávání (12 účastníků) a sebeprezentaci (6 účastníků).

V průběhu roku se v kraji uskutečnilo také 5 Job clubů, do nichž bylo zařazeno 24 osob. Z tohoto počtu však 6 účastníků program nedokončilo.

Externí poradenské programy v kraji realizovány nebyly, protože nebyla vysoutěžená veřejná zakázka.



V roce 2024 se soutěžila veřejná zakázka Poradenské činnosti pro Kraj Vysočina II., přičemž uzavírání rámcových dohod bude probíhat postupně v roce 2025. Předpoklad zahájení realizace externích poradenských činností je v roce 2025.

Bilanční diagnostika

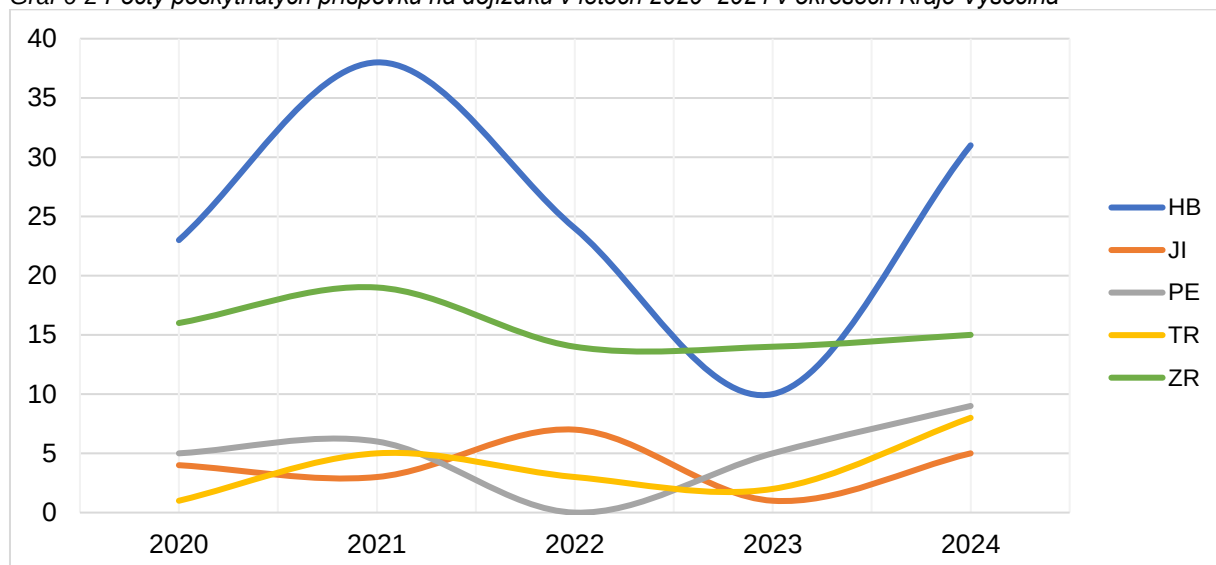
V Kraji Vysočina byla v roce 2021 uzavřena rámcová dohoda s externí firmou na zabezpečení realizace poradenské činnosti Bilanční diagnostika. Uzavřená rámcová dohoda skončila v roce 2024 vyčerpáním předpokládané hodnoty této části veřejné zakázky. Během roku 2024 absolvovalo bilanční diagnostiku 69 klientů v rámci 7 běhů, avšak 2 klienti z nich ji nedokončili.

6.4 Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku

Příspěvek na dojížděku je určen k podpoře uchazečů o zaměstnání, kteří přijmou práci mimo svou obec bydliště. Výše příspěvku se odvíjí od vzdálenosti mezi místem bydliště a pracovištěm, přičemž za každý kilometr je stanovena paušální částka. Doba poskytování příspěvku závisí na délce evidence uchazeče na Úřadu práce ČR. V roce 2024 bylo tímto nástrojem podpořeno 68 klientů, což představuje nárůst o 40 osob oproti roku 2023. Nejvíce podpořených osob bylo v okrese Havlíčkův Brod (44 %), nejméně pak v Jihlavě (7 %).

- Příspěvek na regionální mobilitu byl v roce 2024 financován z 82 % z národních zdrojů (333 422 Kč) a z 18 % (73 374 Kč) z Operačního programu Zaměstnanost plus. Celkově bylo na tento příspěvek vyplaceno 406 796 Kč.

Graf 6-2 Počty poskytnutých příspěvků na dojížděku v letech 2020–2024 v okresech Kraje Vysočina





6.5 Realizace pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti, jehož cílem je podpořit osoby se zdravotním postižením při vstupu nebo návratu na trh práce. Zaměřuje se na zvýšení jejich pracovních schopností a usnadnění uplatnění v zaměstnání. Tento proces zahrnuje poradenství, diagnostiku pracovních schopností, odbornou přípravu, rekvalifikace a podporované zaměstnání. Nedílnou součástí mohou být také stáže a praxe, které pomáhají získat potřebné pracovní zkušenosti. Pracovní rehabilitace v roce 2024 probíhala v rámci národního projektu Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením II.

V roce 2024 zahájilo pracovní rehabilitaci celkem 9 osob, přičemž 7 z nich ji ve stejném roce také úspěšně dokončilo. Dvě osoby pokračují v rehabilitaci i v roce 2025. Nejvíce účastníků pocházelo z okresu Havlíčkův Brod (4 osoby), následně po dvou osobách z okresů Jihlava a Žďár nad Sázavou a jedna osoba zahájila rehabilitaci v okrese Třebíč.

Na tento nástroj bylo v rámci kraje vynaloženo 325 675 Kč. Nejvyšší částka byla vyplacena v okrese Havlíčkův Brod, naopak nejnižší v okrese Třebíč.

6.6 Projekty ESF

6.6.1 Národní individuální projekty (NIP)

Záruky pro mladé

Registrační číslo projektu	CZ.03.01.01/00/22_028/0001318
Realizace projektu	1. 6. 2023 – 31. 5. 2027
Rozpočet projektu	1 197 316 039 Kč

Monitorovací indikátory pro Kraj Vysočina:

• MI 6 00 000 – počet osob, které splnily bagatelní podporu (40 hod.)	566
• MI 6 26 000 – účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení projektu	148
• MI 6 72 001 – počet znevýhodněných osob umístěných na pracovních místech	187

Cíl národního projektu

Cílem projektu je zvýšit zaměstnanost mladých lidí a posílit jejich konkurenceschopnost na trhu práce prostřednictvím odborné praxe. Projekt motivuje účastníky k rozvoji odborných znalostí a pracovních dovedností nezbytných pro výkon



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

konkrétních profesí, které jsou na trhu práce žádané, a tím jim pomáhá získat kvalitní a dlouhodobé zaměstnání.

U uchazečů o zaměstnání bez dokončené odborné kvalifikace projekt usiluje o jejich návrat k profesní přípravě prostřednictvím kariérového poradenství a aktivity „Návrat do vzdělávání“. Cílem je umožnit jim získání potřebného vzdělání a tím zvýšit jejich šance na lepší uplatnění na trhu práce.

Cílová skupina projektu

- Mladí lidé do 30 let – uchazeči o zaměstnání/ zájemci o zaměstnání

Formy podpory pro účastníky

- Poradenství – individuální poradenství, skupinové poradenství, poradenské programy, bilanční diagnostika, diagnostika profesních kompetencí
- Rekvalifikace, profesní kvalifikace
- Zprostředkování zaměstnání – společensky účelné pracovní místo (SÚPM) vyhrazené – i zkrácená pracovní doba, sdílené pracovní místo, práce na zkoušku, odborná praxe s mentorem nebo bez mentora, příspěvek na zapracování
- Návrat do vzdělávání
- Doprovodná opatření – cestovní výdaje, výpisy z RT, lékařské prohlídky, příspěvek na zajištění péče o dítě a jiné závislé členy rodiny

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

- | | |
|------------------------------------|-------|
| • Počet vstupů | 802 |
| • Počet individuálních poradenství | 1 889 |
| • Počet skupinových poradenství | 194 |
| • Bilanční diagnostika | 29 |
| • Rekvalifikace | 274 |
| • Zprostředkování zaměstnání | 84 |
| • Nedotované zaměstnání | 200 |
- Finanční čerpání projektu k 31. 12. 2024 činí 8 744 158,00 Kč

Nová etapa (NOE)

Registrační číslo projektu	CZ.03.01.01/00/22_015/0002653
Realizace projektu	1. 5. 2023 – 30. 4. 2027
Rozpočet projektu	2 454 969 964 Kč



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Monitorovací indikátory pro Kraj Vysočina:

- MI 6 00 000 – počet osob, které splnily bagatelní podporu (40 h) 1 788
- MI 6 72 001 – počet znevýhodněných osob umístěných na pracovních místech 581
- MI 6 26 000 – účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti: 1 384

Cíl národního projektu

Cílem projektu je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost podpořených osob z cílové skupiny posílením jejich konkurenceschopnosti na trhu práce. Toho bude dosaženo prostřednictvím systematického poradenství a finanční podpory aktivit zaměřených na získávání zaměstnání.

Cílová skupina projektu

- Osoby ve věku 30 až 54 let – uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání
- Neaktivní osoby v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané (zaměstnáním se pro tuto definici rozumí i výkon samostatně výdělečné činnosti) ani nezaměstnané, tj. osoby, které nejsou evidované Úřadem práce ČR jako uchazeč o zaměstnání ani jako zájemce o zaměstnání, avšak mají zájem využít služeb ÚP ČR, které nejsou vázány ani na jednu z těchto evidencí, zejména tedy kariérového poradenství.

Formy podpory pro účastníky

- Poradenství – individuální poradenství, kariérové poradenství, skupinové poradenství, poradenské programy, diagnostika profesních kompetencí, bilanční diagnostika
- Rekvalifikace, profesní kvalifikace
- Zprostředkování zaměstnání – společensky účelné pracovní místo (SÚPM) vyhrazené, sdílené pracovní místo, příspěvek na zapracování
- Doprovodná opatření – cestovní výdaje, výpisy z RT, lékařské prohlídky, příspěvek na zajištění péče o dítě a jiné závislé členy rodiny

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

- Počet vstupů 1 550
- Počet individuálních poradenství 3 844
- Počet skupinových poradenství 66
- Bilanční diagnostika 10
- Rekvalifikace 880
- Zprostředkování zaměstnání 134



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- Nedotované zaměstnání 170
- Finanční čerpání projektu k 31. 12.2024 činí 20 022 314 Kč

Věk není překážkou (VNP)

Registrační číslo projektu	CZ.03.01.01/00/22_015/0002657
Realizace projektu	1. 5. 2023 – 30. 4. 2027
Rozpočet projektu	1 336 911 365 Kč

Monitorovací indikátory pro Kraj Vysočina:

- MI 6 00 000 – počet osob, které splnily bagatelní podporu (40 h) 1 063
- MI 6 72 001 – počet znevýhodněných osob umístěných na pracovních místech 296
- MI 6 26 000 – účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti 510

Cíl národního projektu

Cílem projektu je podpora profesní mobility a prodloužení aktivní pracovní dráhy starších osob. Toho bude dosaženo zejména prostřednictvím individuálního dalšího vzdělávání, poradenství a úprav pracovního prostředí tak, aby odpovídalo jejich potřebám. Zároveň projekt usiluje o zvýšení zaměstnanosti starších osob prostřednictvím komplexních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to především odstraňováním překážek, které jim brání v návratu na trh práce po ztrátě zaměstnání.

Cílová skupina projektu

- Osoby ve věku od 55 let – uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání,
- Neaktivní osoby v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané (zaměstnáním se pro tuto definici rozumí i výkon samostatně výdělečné činnosti) ani nezaměstnané, tj. osoby, které nejsou evidované Úřadem práce ČR jako uchazeč o zaměstnání ani jako zájemce o zaměstnání, avšak mají zájem využít služeb ÚP ČR, které nejsou vázány ani na jednu z těchto evidencí, zejména tedy kariérového poradenství.

Formy podpory pro účastníky

- Poradenství – individuální poradenství, kariérové poradenství, skupinové poradenství, poradenské programy, diagnostika profesních kompetencí, bilanční diagnostika
- Rekvalifikace, profesní kvalifikace



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- Zprostředkování zaměstnání – společensky účelné pracovní místo (SÚPM) vyhrazené, sdílené pracovní místo, příspěvek na zapracování
- Doprovodná opatření – cestovní výdaje, výpisy z RT, lékařské prohlídky, příspěvek na zajištění péče o dítě a jiné závislé členy rodiny

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

- | | |
|------------------------------------|-------|
| • Počet vstupů | 627 |
| • Počet individuálních poradenství | 2 373 |
| • Počet skupinových poradenství | 148 |
| • Bilanční diagnostika | 9 |
| • Rekvalifikace | 98 |
| • Zprostředkování zaměstnání | 115 |
| • Nedotované zaměstnání | 99 |
- Finanční čerpání projektu k 31. 12. 2024 činí 9 787 463 Kč

Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením II. (OZP II.)

Registrační číslo projektu	CZ.03.01.01/00/22_015/0000889
Realizace projektu	1. 4. 2023 – 31. 3. 2027
Rozpočet projektu celkem	1 530 151 604 Kč

Monitorovací indikátory pro Kraj Vysočina:

- | | |
|--|-----|
| • MI 6 00 000 – počet osob, které splnily bagatelní podporu (40 hod.) | 581 |
| • MI 6 26 000 – účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení projektu | 26 |
| • MI 6 72 001 – počet znevýhodněných osob umístěných na pracovních místech | 228 |

Cíl národního projektu

Cílem projektu je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) a zajištění stability jejich pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce. Zároveň usiluje o zvýšení ekonomické aktivity OZP a zapojení dosud neaktivních osob do pracovního procesu prostřednictvím spolupráce všech relevantních aktérů.

Cílová skupina projektu

- Osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP), které doloží status OZP dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 67 (OZP v evidenci UoZ).



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

- Osoby, které požádají o pracovní rehabilitaci a doloží status „OZP“ a osoby v dočasné pracovní neschopnosti, které požádají o PR na základě doporučení lékaře.
- Neaktivní osoby (OZP v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané a nezaměstnané)

Formy podpory pro účastníky

- Poradenství – vstupní poradenský pohovor, individuální poradenství, skupinové poradenství, poradenské programy, bilanční diagnostika, diagnostika profesních kompetencí, ergodiagnostika
- Rekvalifikace, profesní kvalifikace
- Pracovní rehabilitace
- Zprostředkování zaměstnání – SÚPM, generační tandem, sdílené pracovní místo a další
- Doprovodná opatření

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

- | | |
|------------------------------------|-------|
| • Počet vstupů | 456 |
| • Počet individuálních poradenství | 1 785 |
| • Počet skupinových poradenství | 161 |
| • Bilanční diagnostika | 38 |
| • Ergodiagnostika | 16 |
| • Rekvalifikace | 53 |
| • Pracovní rehabilitace | 18 |
| • Zprostředkování zaměstnání | 119 |
| • Nedotované zaměstnání | 86 |
- Finanční čerpání projektu k 31. 12. 2024 činí 9 644 276,94 Kč

Outplacement II.

Registrační číslo projektu	CZ.03.01.03/00/22_041/0004600
Realizace projektu	1. 7. 2024 – 30. 6. 2026
Rozpočet projektu	299 987 098 Kč

Monitorovací indikátory pro ČR:

- MI 6 00 000 – počet osob, které splnily bagatelní podporu (40 hod.) 2 850
- MI 6 26 000 – účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení projektu 570



Cíl národního projektu

Cílem projektu je podpora zaměstnanců podniků procházejících strukturálními změnami, které vedou k propouštění. Projekt se zaměřuje na zvýšení jejich zaměstnatelnosti a poskytuje jim příležitost najít nové pracovní uplatnění ještě před ukončením současného pracovního poměru.

Cílová skupina projektu

- Zaměstnanci s předpokládaným ukončením pracovního poměru do 6 měsíců (z důvodu hromadného propouštění, výpovědi...), kteří musí být na ÚP ČR zaevidováni jako zájemci o zaměstnání
- Zaměstnavatelé –
 - stávající, jejichž zaměstnanci jsou ve výpovědi
 - noví, kteří přijímají propouštěné zaměstnance

Formy podpory pro účastníky

- Poradenství – individuální poradenství, skupinové poradenství, poradenské programy, bilanční diagnostika
- Rekvalifikace, profesní kvalifikace
- Zprostředkování zaměstnání – vytvořené pracovní místo
- Doprovodná opatření – cestovní výdaje, výpisy z RT, lékařské prohlídky, příspěvek na zajištění péče o dítě a jiné závislé členy rodiny

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

- | | |
|--|----|
| • Počet vstupů | 11 |
| • Počet individuálních poradenství | 13 |
| • Počet skupinových poradenství | 0 |
| • Bilanční diagnostika | 0 |
| • Rekvalifikace | 0 |
| • Zprostředkování zaměstnání | 0 |
| • Nedotované zaměstnání | 0 |
| • Finanční čerpání projektu k 31. 12. 2024 činí 0 Kč | |

Integrace na trh práce a podpora cizinců v ČR (INTEGRACE)

Registrační číslo projektu	CZ.03.01.01/00/22_015/0004896
Realizace projektu	1. 10. 2024 – 30. 6. 2027
Rozpočet projektu	460 281 180 Kč



Monitorovací indikátory pro ČR

- MI 6 00 000 – počet osob, které splnily bagatelní podporu (40 hod.) 3 660
- MI 6 26 000 – účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení projektu 3 500
- MI 6 72 001 – počet znevýhodněných osob umístěných na pracovních místech 580

Cíl národního projektu

Cílem projektu je odstraňování překážek bránících cizincům v plném začlenění do české společnosti a na trh práce. Toho je dosahováno především prostřednictvím jazykového vzdělávání a dalších podpůrných služeb.

Cílová skupina projektu

- cizinci – fyzické osoby, které nejsou státními občany ČR, včetně občanů Evropské unie a včetně žadatelů a držitelů mezinárodní ochrany.
 - uchazeči o zaměstnání
 - zájemci o zaměstnání
 - Neaktivní osoby – osoby v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané (zaměstnáním se pro tuto definici rozumí i výkon samostatné výdělečné činnosti) ani nezaměstnané (tj. evidované Úřadem práce ČR jako uchazeč o zaměstnání ani jako zájemce o zaměstnání), avšak mají zájem využít služeb ÚP ČR, které nejsou vázány ani na jednu z těchto evidencí, zejména jde o poradenství.

Formy podpory pro účastníky

- Poradenství – individuální poradenství, skupinové poradenství, poradenský program
- Rekvalifikace – rekvalifikační kurzy českého jazyka a další
- Zprostředkování zaměstnání
- Doprovodná opatření

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

Projekt v Kraji Vysočina neměl v roce 2024 žádné účastníky.

NPO – Vzdělávám se v DIGI (DIGI – RK)

Registrační číslo projektu	CZ.31.6.0/0.0/0.0/22_041/0007765
Realizace projektu	1. 5. 2022 – 31. 10. 2025
Rozpočet projektu	1 000 000 000 Kč



Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Monitorovací indikátory pro ČR

- MI 00 052 –Počet osob, které získaly rekvalifikaci a zvýšily si kvalifikaci v oblasti digitálních dovedností (IT) 10 000
- MI 00 053 - Počet osob, které získaly rekvalifikaci a zvýšily si kvalifikaci v dovednostech potřebných pro Průmysl 4.0 10 000

Cíl národního projektu

Cílem projektu je zvýšit adaptabilitu pracovních sil vůči měnícím se potřebám trhu práce prostřednictvím podpory rekvalifikací (dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Cílová skupina projektu

- Zájemci o zaměstnání
- Uchazeči o zaměstnání

Formy podpory pro účastníky

- Rekvalifikace
- Doprovodná opatření

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

- Rekvalifikace 793

NPO – Kurz DIGI vzdělávání (DIGI – Kurz)

Registrační číslo projektu CZ.31.6.0/0.0/0.0/23_067/0008340
Realizace projektu 1. 2. 2023 – 31. 10. 2025
Rozpočet projektu 2 000 000 000 Kč

Monitorovací indikátory pro ČR

- MI 00 052 –Počet osob, které získaly rekvalifikaci a zvýšily si kvalifikaci v oblasti digitálních dovedností (IT) 20 000
- MI 00 053 - Počet osob, které získaly rekvalifikaci a zvýšily si kvalifikaci v dovednostech potřebných pro Průmysl 4.0 20 000

Cíl národního projektu

Cílem projektu je zvýšit adaptabilitu pracovních sil vůči měnícím se potřebám trhu práce prostřednictvím podpory kurzů digitálního vzdělávání.



Cílová skupina projektu

- Zájemci o zaměstnání
- Uchazeči o zaměstnání

Formy podpory pro účastníky

- Kurzy digitálního vzdělávání

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

- | | |
|----------------------------------|-----|
| • Vzdělávací kurzy IT | 637 |
| • Vzdělávací kurzy – Průmysl 4.0 | 226 |

NPO – DIGI pro firmy

Registrační číslo projektu	CZ.31.6.0/0.0/0.0/24_1090010192
Realizace projektu	duben 2024 – 15. 12. 2025
Rozpočet projektu	2 144 450 000 Kč

Monitorovací indikátory pro ČR:

- | | |
|--|--------|
| • MI 00 052 –Počet osob, které získaly rekvalifikaci a zvýšily si kvalifikaci v oblasti digitálních dovedností (IT) | 25 000 |
| • MI 00 053 - Počet osob, které získaly rekvalifikaci a zvýšily si kvalifikaci v dovednostech potřebných pro Průmysl 4.0 | 25 000 |

Cíl národního projektu

Cílem projektu je zvýšení adaptability pracovní síly prostřednictvím vzdělávání (rekvalifikace, kurzy dalšího vzdělávání) v oblasti digitálních dovedností pro IT a dovedností potřebných pro Průmysl 4.0, zaměřených na získání a rozvoj digitálních kompetencí.

Cílová skupina projektu

- zaměstnanci, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele usídleného v ČR nebo osoby vykonávající jinou obdobnou činnost pro zaměstnavatele usídleného v ČR na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti
- OSVČ v postavení člena statutárního orgánu právnické osoby s uzavřenou smlouvou o výkonu funkce
- OSVČ – fyzické osoby podnikající



Formy podpory pro účastníky

- Kurzy digitálního vzdělávání
- Rekvalifikace

Stav projektu k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina

- Rekvalifikace a vzdělávací kurzy v IT 23
- Rekvalifikace a vzdělávací kurzy Průmysl 4.0 80

6.6.2 Systémové individuální projekty (SIP)

EURES + 3Z UP!

Registrační číslo projektu	CZ.03.01.04/00/22_002/0000170
Realizace projektu	1. 7. 2023 – 30. 6. 2027

Cíl projektu

Záměrem projektu je zkvalitnit systém řízení a zvýšit efektivitu v poskytování služeb zaměstnanosti podporou odborné profilace pracovníků Úřadu práce ČR a MPSV, digitalizací vybraných služeb, s důrazem na individualizaci a komplexnost služeb, a aktivním síťováním aktérů trhu práce na národní a nadnárodní úrovni. Dalším cílem je posílení atraktivity tuzemského trhu práce.

Cílová skupina projektu

- Zaměstnanci ÚP ČR, GŘ ÚP ČR, MPSV

Aktivity projektu

- Rozvoj individualizovaných služeb zaměstnanosti
- Posílení odborných kompetencí zaměstnanců ÚP ČR/GŘ ÚP/MPSV pro zkvalitnění poskytovaných služeb v oblasti zahraniční zaměstnanosti
- Rozvoj a podpora síťování trhu práce
- Podpora elektronizace a digitalizace poskytování informací a vybraných služeb Úřadu práce ČR
- Tvorba a realizace komunikační strategie pro zefektivnění služeb zaměstnanosti včetně služeb EURES
- Rozvoj přeshraniční spolupráce



6.6.3 Regionální individuální projekty (RIP)

Šance na práci v Kraji Vysočina

Registrační číslo projektu	CZ.03.01.01/0022_023/0001305
Realizace projektu	1. 5. 2023 – 30.4.2026
Rozpočet projektu	16 641 810 Kč

Cíl regionálního projektu

Předmětem projektu je předcházet riziku sociálního vyloučení, zvýšení podpory zaměstnávání a začlenění na trh práce specifické cílové skupiny osob, pomocí systematické poradenské činnosti a spolupráce s neziskovými organizacemi

Do projektu je plánováno zařadit minimálně 120 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 48 osob na vyhrazená SÚPM. Projekt zároveň nabízí i inovativní nástroj formou vyhrazení SÚPM – práce na zkoušku, a to v počtu minimálně 36. Dále plánuje vyzkoušet sdílené pracovní místo u 4 klientů projektu. Klientům projektu bude poskytnuto 21 rekvalifikací a 60 klientů bude absolvovat “Finanční gramotnost”.

Cílová skupina

osoby s kumulací znevýhodnění na trhu práce –

- osoby splňující alespoň dvě z následujících charakteristik:
 - osoby vedené Úřadem práce ČR v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců
 - osoby mladší 25 let
 - osoby ve věku 55 a více let
 - osoby s nízkou úrovní kvalifikace (stupeň ISCED 0 – 2),
 - osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním,
 - osoby pečující o dítě mladší 15 let či o osobu blízkou,
 - osoby z národnostních menšin a osoby z jiného sociokulturního prostředí.
- Osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaní

Formy podpory pro účastníky

- Poradenství – individuální, skupinové
- Poradenský program – finanční gramotnost
- Návrat do vzdělání
- Rekvalifikace – zvolené, zabezpečené
- Dotované zaměstnání – SÚPM



- Doprovodná opatření

Stav projektu k 31.12.2024

- Počet vstupů 118
- Počet individuálních poradenství 117
- Počet skupinových poradenství 78
- Poradenský program finanční gramotnost 60
- Rekvalifikace 5
- Zprostředkování zaměstnání 44
- Finanční čerpání projektu k 31.12.2024 činí 7 641 809,82 Kč
-

6.7 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2024

I v roce 2024 sloužily nástroje aktivní politiky zaměstnanosti k podpoře rizikových skupin. Do rizikových skupin řadíme zejména dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší 50 let, absolventy a mladistvé, osoby se zdravotním postižením a osoby pečující o děti.

Začátkem roku 2024 došlo k významným změnám v oblasti veřejně prospěšných prací. Tento nástroj byl v předchozích letech hojně využíván obcemi a městy pro méně kvalifikované pracovní příležitosti ve prospěch veřejného zájmu. Byl zvláště vhodný pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, které by jinak obtížně nacházely pracovní uplatnění. Bohužel došlo ke zpřísnění podmínek pro poskytování veřejně prospěšných prací, což vedlo k výraznému poklesu – zatímco v roce 2023 bylo tímto způsobem podpořeno 111 osob, v roce 2024 to bylo pouze 6 osob.

Nejčastěji využívaným nástrojem v roce 2024 se staly rekvalifikace a vzdělávací kurzy. Díky vzniku Databáze rekvalifikací a kurzů dalšího vzdělávání a její intenzivní propagaci výrazně vzrostl zájem o rekvalifikace v rámci Národního plánu obnovy. Klíčovou roli sehrály kurzy zaměřené na IT, digitální dovednosti a Průmysl 4.0. Toto vzdělávání bylo dostupné nejen uchazečům o zaměstnání, ale i zájemcům o zaměstnání, přičemž právě zájemci tvořili většinu účastníků. To ukazuje, že si lidé stále více uvědomují nástup éry digitalizace a IT a i přesto, že nejsou bezprostředně ohroženi ztrátou zaměstnání, chtějí být na změny na trhu práce dobře připraveni.

Dalším široce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla společensky účelná pracovní místa (SÚPM), financovaná převážně z Operačního programu Zaměstnanost plus, konkrétně z projektů Záruky pro mladé, Nová etapa, Věk není překážkou a Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením II. Tyto



projekty významně přispěly k začlenění různých skupin uchazečů na trh práce, včetně občanů Ukrajiny se statutem dočasné ochrany.

Národní prostředky byly využity především na vytvoření společensky účelných pracovních míst pro samostatně výdělečnou činnost a na příspěvek na regionální mobilitu (tzv. příspěvek na dojížděku). Díky této podpoře mohli lidé pracovat i mimo obec svého bydliště, což jim otevřelo nové pracovní příležitosti i mimo jejich bezprostřední okolí.

6.8 Cíle APZ pro rok 2025

Klíčovým prvkem při naplňování cílů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je kontakt a spolupráce se zaměstnavateli. V předchozích letech byly díky pracovním projektům EFES u zaměstnavatelů realizovány monitorovací návštěvy a menší exkurze, které umožnily pracovním ÚP ČR lépe si představit konkrétní pracovní pozice a pracovní prostředí daných firem. To jim pomohlo přesněji vyhodnotit vhodnost podpory klienta určitým nástrojem APZ nebo posoudit samotné pracovní umístění.

Vzhledem k ukončení projektu EFES v roce 2023 již tato možnost nebude k dispozici. Přesto se Krajská pobočka ÚP ČR v Jihlavě bude i nadále aktivně věnovat kontaktu se zaměstnavateli a udržování vzájemné spolupráce.

S ohledem na přetrvávající poptávku po nových zaměstnancích zůstává také prioritou pečlivý výběr podporovaných uchazečů o zaměstnání. Cílem je zajistit, aby jejich umístění na dotované pracovní místo bylo skutečně jedinou možností jejich pracovního uplatnění a aby byly finanční prostředky vynaloženy s maximální efektivitou, hospodárností a účelností.

Konkrétní cíle pro rok 2025 jsou úzce spojené s plněním monitorovacích indikátorů projektů OPZ+. Nadále zůstává prioritou dosažení stanovených meziročních kvót.

Pro rok 2025 byly definovány cíle:

- Udržet podíl osob se zdravotním postižením maximálně na 15,3 % (průměrný podíl v roce 2024)
- Udržet podíl dlouhodobě nezaměstnaných (délka evidence delší než 12 měsíců) pod 27 %
- Minimální počet rekvalifikací 2 100

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

7 Přílohy

Tabulka 7-1 Setřídění okresů v ČR k 31. 12. 2024

SETŘÍDĚNÍ OKRESŮ k 31. prosinci 2024					
	PNO v %		meziměs. přírůst./ úbytek nezam. v %		počet uchazečů na 1 VPM
1 Karviná	8,5	Chrudim	17,6	Karviná	11,4
2 Most	8,4	Jindřichův Hradec	16,8	Hodonín	7,8
3 Bruntál	8,1	Prachatice	16,8	Děčín	6,9
4 Chomutov	7,1	Klatovy	15,9	Bruntál	6,6
5 Děčín	6,3	Strakonice	14,2	Sokolov	4,7
6 Jeseník	6,3	Břeclav	13,7	Jeseník	4,6
7 Sokolov	6,3	Bruntál	13,6	Most	4,3
8 Znojmo	6,2	Třebíč	12,5	Jablonec nad Nisou	4,2
9 Hodonín	6,2	Pelhřimov	12,4	Blansko	4,0
10 Ostrava-město	6,2	Havlíčkův Brod	12,3	Opava	3,9
11 Louny	6,2	Jihlava	12,2	Ústí nad Labem	3,8
12 Ústí nad Labem	6,2	Žďár nad Sázavou	12,2	Přerov	3,7
13 Teplice	5,4	Český Krumlov	11,9	Litoměřice	3,5
14 Český Krumlov	5,3	Jeseník	11,8	Strakonice	3,5
15 Brno-město	5,2	Hodonín	11,1	Česká Lípa	3,5
16 Šumperk	4,9	Náchod	10,7	Louny	3,4
17 Přerov	4,9	Semily	10,2	Šumperk	3,2
18 Karlovy Vary	4,9	Tachov	10,1	Ostrava-město	3,1
19 Semily	4,8	Svitavy	10,0	Karlovy Vary	3,0
20 Kolín	4,7	Kroměříž	9,9	Trutnov	3,0
21 Příbram	4,7	Tábor	9,8	Žďár nad Sázavou	2,8
22 Náchod	4,6	Domažlice	9,8	Břeclav	2,6
23 Mělník	4,5	Znojmo	9,8	Příbram	2,6
24 Česká Lípa	4,5	Ústí nad Orlicí	8,7	Jindřichův Hradec	2,6
25 Nymburk	4,4	Zlín	8,6	Znojmo	2,6
26 Vsetín	4,4	Česká Lípa	8,5	Náchod	2,6
27 Liberec	4,4	Rokycany	8,2	Třebíč	2,6
28 Jablonec nad Nisou	4,4	Příbram	8,2	Kroměříž	2,5
29 Břeclav	4,3	Písek	8,2	Prostějov	2,5
30 Kutná Hora	4,3	Vyškov	8,1	Frýdek-Místek	2,5
31 Kladno	4,3	Jičín	8,0	Semily	2,3
32 Trutnov	4,3	Vsetín	8,0	Vsetín	2,3
33 Nový Jičín	4,2	Šumperk	7,9	Kutná Hora	2,1
34 Třebíč	4,1	Rychnov nad Kněžnou	7,5	Liberec	2,1
35 Litoměřice	4,1	Nový Jičín	7,4	Teplice	2,1
36 Olomouc	4,0	Kutná Hora	7,1	Kladno	2,0
37 Frýdek-Místek	4,0	Frýdek-Místek	7,0	Brno-město	2,0
38 Rokycany	4,0	Rakovník	7,0	Chomutov	2,0
39 Svitavy	4,0	Beroun	6,9	Uherské Hradiště	2,0
40 Blansko	4,0	Prostějov	6,5	Havlíčkův Brod	1,9
41 Tachov	4,0	Kolín	6,3	Klatovy	1,9
42 Opava	3,9	Uherské Hradiště	6,3	Olomouc	1,8
43 Tábor	3,8	Brno-venkov	6,1	Vyškov	1,8
44 Domažlice	3,7	Olomouc	6,0	Nový Jičín	1,7
45 Strakonice	3,7	Přerov	5,9	Nymburk	1,4
46 Beroun	3,7	Plzeň-sever	5,9	Tábor	1,4
47 Klatovy	3,7	Litoměřice	5,4	České Budějovice	1,3
48 Jihlava	3,6	Nymburk	5,2	Jihlava	1,2
49 Žďár nad Sázavou	3,6	Mladá Boleslav	5,1	Chrudim	1,2
50 Chrudim	3,6	Opava	5,1	Svitavy	1,1
51 Písek	3,6	Praha-východ	5,0	Rokycany	1,1
52 Vyškov	3,6	Pardubice	5,0	Písek	1,1
53 Prostějov	3,5	Benešov	4,7	Brno-venkov	1,1
54 Cheb	3,5	Blansko	4,7	Jičín	1,1
55 Rakovník	3,4	Hradec Králové	4,6	Rakovník	1,0
56 Uherské Hradiště	3,4	České Budějovice	4,4	Plzeň-sever	1,0
57 Jindřichův Hradec	3,4	Plzeň-jih	4,2	Prachatice	1,0
58 Hradec Králové	3,4	Liberec	4,1	Domažlice	0,9
59 Brno-venkov	3,3	Trutnov	4,0	Kolín	0,9
60 Plzeň-sever	3,3	Děčín	4,0	Hradec Králové	0,9
61 Pardubice	3,2	Chomutov	3,4	Zlín	0,9
62 Kroměříž	3,2	Plzeň-město	3,2	Cheb	0,8
63 Prachatice	3,2	Mělník	3,2	Ústí nad Orlicí	0,8
64 Ústí nad Orlicí	3,2	Jablonec nad Nisou	2,9	Beroun	0,8
65 České Budějovice	3,1	Sokolov	2,7	Rychnov nad Kněžnou	0,8
66 Havlíčkův Brod	3,1	Louny	2,5	Plzeň-město	0,8
67 Plzeň-město	3,0	Karlovy Vary	2,3	Pardubice	0,7
68 Jičín	2,9	Kladno	2,1	Benešov	0,7
69 Mladá Boleslav	2,9	Ostrava-město	2,0	Pelhřimov	0,7
70 území Hlavního města Prahy	2,8	Brno-město	1,9	Tachov	0,7
71 Zlín	2,8	Ústí nad Labem	1,8	Český Krumlov	0,6
72 Pelhřimov	2,6	Teplice	1,8	Plzeň-jih	0,6
73 Benešov	2,5	Karviná	1,7	Mělník	0,6
74 Rychnov nad Kněžnou	2,3	Most	1,6	území Hlavního města Prahy	0,4
75 Plzeň-jih	2,2	Cheb	1,4	Praha-západ	0,3
76 Praha-západ	1,6	území Hlavního města Prahy	1,3	Praha-východ	0,3
77 Praha-východ	1,5	Praha-západ	1,2	Mladá Boleslav	0,3
Celkem ČR	4,1	Celkem ČR	5,5	Celkem ČR	1,2

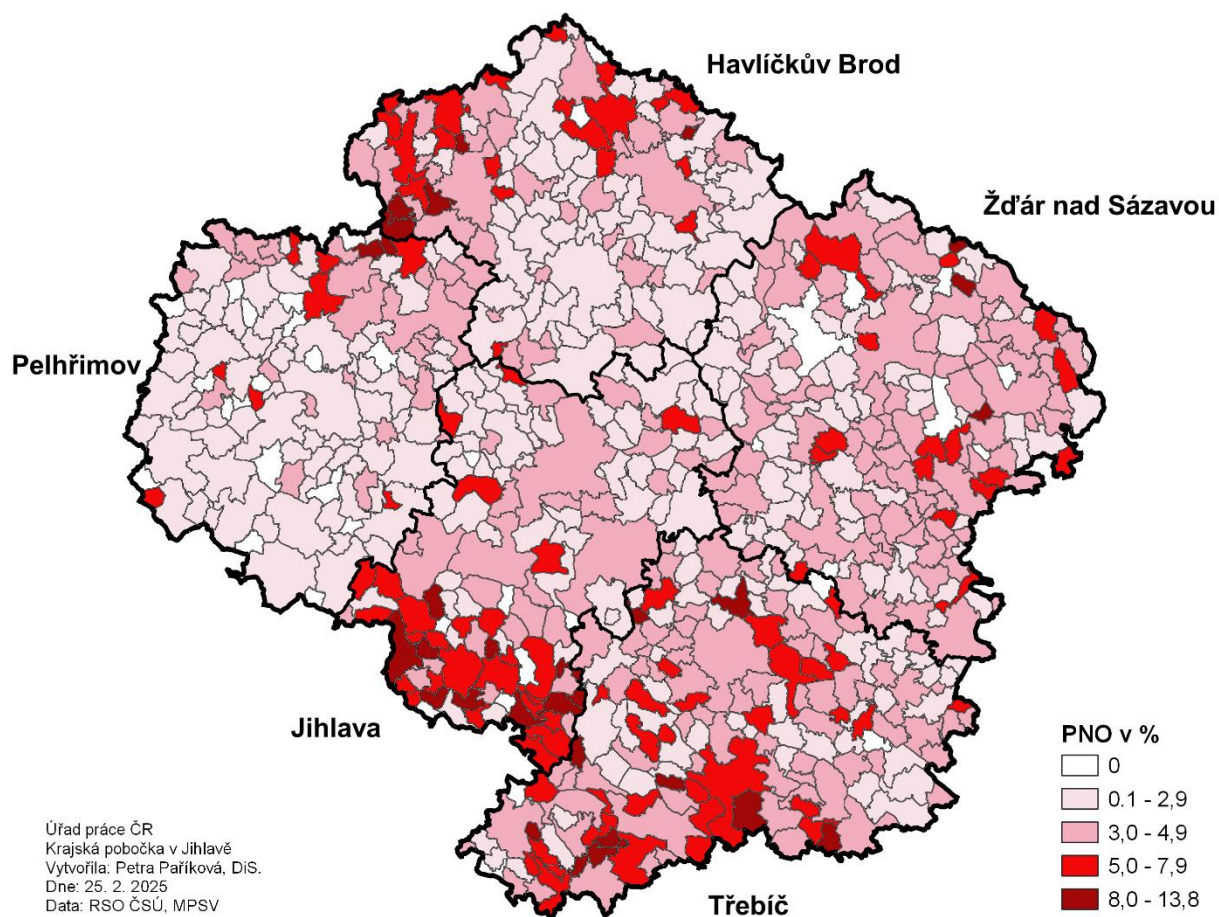


Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Obrázek 7-1 Podíl nezaměstnaných v Kraji Vysočina dle obcí k 31. 12. 2024

Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024 dle obcí





Seznam grafů

Graf 1-1 Počet volných pracovních míst v Kraji Vysočina od roku 2021–2024	24
Graf 1-2 Průběh počtu volných pracovních míst v Kraji Vysočina v roce 2024 podle okresů	25
Graf 2-1 Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina v průběhu roku 2024	29
Graf 2-2 Počet UoZ v Kraji Vysočina v průběhu roku 2024	30
Graf 2-3 Počty umístěných uchazečů v roce 2024 dle okresů	31
Graf 2-4 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024	31
Graf 2-5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024	32
Graf 2-6 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Havlíčkův Brod v roce 2024	35
Graf 2-7 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Jihlava v roce 2024	36
Graf 2-8 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Pelhřimov v roce 2024	37
Graf 2-9 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Třebíč v roce 2024	38
Graf 2-10 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Žďár nad Sázavou v roce 2024	39
Graf 3-1 Počet absolventů a mladistvých v průběhu roku 2024 v Kraji Vysočina	41
Graf 3-2 Věková struktura osob starších 50 let k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina	42
Graf 3-3 Procentuální vyjádření počtu osob se zdravotním postižením dle okresů v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024	44
Graf 3-4 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence k 31. 12. 2024 v Kraji Vysočina	45
Graf 4-1 Počet pracovněprávních vztahů cizinců v České republice celkem k 31. 12. 2024	47
Graf 4-2 Rozdělení informačních karet dle okresů k 31. 12. 2024	47
Graf 4-3 Zaevidované informační karty od roku 2023 v Kraji Vysočina	48
Graf 4-4 Zaevidované zaměstnanecké karty od roku 2023 v Kraji Vysočina	49
Graf 6-1 Zařazení UoZ/ZoZ do rekvalifikací v roce 2024 - rozdělení dle okresů	54
Graf 6-2 Počty poskytnutých příspěvků na dojíždku v letech 2020–2024 v okresech Kraje Vysočina	60

Seznam tabulek

Tabulka 1-1 Struktura zaměstnaných (osoby s hlavním zaměstnáním) bydlících v kraji podle odvětví hlavní činnosti ve 3. čtvrtletí 2024	5
Tabulka 1-2 Ekonomické subjekty podle kategorie počtu zaměstnanců k 31. 12. 2024	6
Tabulka 1-3 Nejvýznamnější zaměstnavatelé Kraje Vysočina v roce 2024	6
Tabulka 1-4 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Havlíčkův Brod	26
Tabulka 1-5 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Jihlava	27
Tabulka 1-6 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Pelhřimov	27
Tabulka 1-7 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Třebíč	28
Tabulka 1-8 Nejčastější konkrétní pracovní pozice v okrese Žďár nad Sázavou	29
Tabulka 2-1 Havlíčkův Brod – informace o nezaměstnanosti	35
Tabulka 2-2 Jihlava – informace o nezaměstnanosti	36
Tabulka 2-3 Pelhřimov – informace o nezaměstnanosti	37
Tabulka 2-4 Třebíč – informace o nezaměstnanosti	38
Tabulka 2-6 Žďár nad Sázavou – informace o nezaměstnanosti	39
Tabulka 3-1 Počty osob pečujících o dítě do 15 let a uchazečů o zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené v Kraji Vysočina k 31. 12. 2024	46
Tabulka 6-1 Rozdělení zařazených zvolených rekvalifikačních kurzů podle okresu	55
Tabulka 6-2 Počty zvolených rekvalifikačních kurzů v Kraji Vysočina v rámci projektu NPO v roce 2024	57
Tabulka 6-3 Počty vzdělávacích kurzů v Kraji Vysočina v rámci projektu NPO v roce 2024	58
Tabulka 7-1 Seřazení okresů v ČR k 31. 12. 2024	75



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě

Seznam obrázků

Obrázek 2-1- Mapa Kraje Vysočina – průměrný podíl nezaměstnaných osob v roce 2024 včetně průměrného počtu UoZ a VPM	34
Obrázek 7-1 Podíl nezaměstnaných v Kraji Vysočina dle obcí k 31. 12. 2024	76