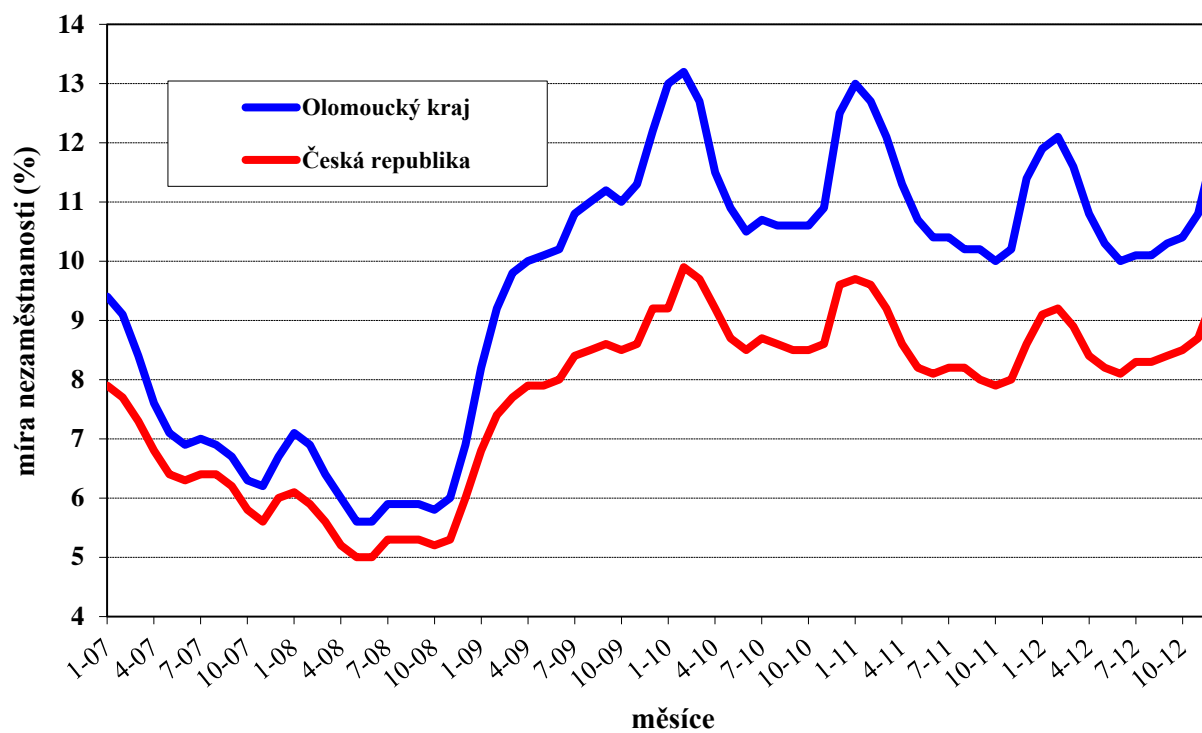




Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2012

Míra nezaměstnanosti v ČR a Olomouckém kraji
(leden 2007 – prosinec 2012)



OBSAH

1. ZAMĚSTNANOST	3
1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji	3
1.2 Volná pracovní místa	6
2. NEZAMĚSTNANOST	7
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a její struktura	7
2.2 Územní rozložení nezaměstnanosti	11
2.3 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji	12
3. CIZINCI NA TRHU PRÁCE	14
4. PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE	15
5. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	16
5.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2012	16
5.2 Rekvalifikace a poradenství	18
5.3 Projekty ESF	19
6. STRATEGIE REALIZACE APZ PRO ROK 2013	22
7. PŘÍLOHY	23
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	23
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2012	27
3. Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	27
4. Charakteristika problémových regionů OC kraje	30
5. Kartogram míry nezaměstnanosti na území POÚ OC kraje (k 30.11.2012)	34
6. Počet vytvořených PM a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ	35
7. Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ	36

1. ZAMĚSTNANOST

1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji

Kraj Olomoucký, který jako VÚSC vznikl spolu s ostatními kraji k 1. 1. 2001, se rozkládá ve střední a severní části Moravy. Zahrnuje území 5 okresů – Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Olomoucký kraj sousedí s krajem Moravskoslezským, Pardubickým, Zlínským a Jihomoravským. Severní část kraje (okres Jeseník) hraničí s Polskem.

Z ekonomického hlediska je kraj oblastí průmyslovou s rozvinutými službami (silněji v místech větší koncentrace obyvatelstva a v rekreačních oblastech); ekonomika kraje je relativně diverzifikovaná (což však vždy neplatí pro jednotlivé okresy a mikroregiony) s rozhodující zaměstnaností ve strojírenství, elektrotechnice, potravinářském průmyslu, textilní výrobě, dřevozpracujícím a chemickém průmyslu, zemědělství, lesnictví a stavebnictví; ze služeb se rozvíjejí hlavně osobní služby, služby pro podnikatele, komunikační služby, školství a zdravotnictví apod. **Kraj není možné charakterizovat jako jednotný trh práce.** Hranice trhu práce jsou dány zejména možnostmi denního dojíždění do zaměstnání.

V posledních čtyřech letech prochází trh práce v Olomouckém kraji výraznými výkyvy (ne)zaměstnanosti. Rok 2009 byl ve znamení masového propouštění z důvodu výrazného poklesu zakázek a ekonomických potíží v důsledku světové finanční krize. Pokles zaměstnanosti v některých velkých společnostech činil řádově i stovky zaměstnanců, nezaměstnanost prakticky celý rok nepřetržitě rostla a v únoru 2010 kulminovala. Od 2. čtvrtletí roku 2010 začala nezaměstnanost výrazně klesat, v závěru roku se opět začala projevovat nervozita zaměstnavatelů z dalšího ekonomického vývoje i snaha lidí registrovat se na úřadu práce podle starých pravidel. V prosinci 2010 tedy došlo opět k prudkému nárůstu nezaměstnanosti a v lednu roku 2011 bylo dosaženo druhého dlouhodobého maxima. Od února 2011 pak míra nezaměstnanosti (s obvyklými sezónními výkyvy) mírně klesala. Podobný vývoj pokračoval i v 1. polovině roku 2012; pak se ale pokles nezaměstnanosti zastavil a od srpna 2012 dochází ke zvratu ve vývoji – počet uchazečů o zaměstnání se postupně začíná v meziročním srovnání zvyšovat a na konci roku činí meziroční nárůst přes dva tisíce nezaměstnaných.

K výraznějšímu meziročnímu poklesu zaměstnanosti (o více než stovku osob) došlo zejména u následujících zaměstnavatelů:

Organizace VOP – 026 Šternberk, s.p. (s 350 zaměstnanci) hned začátkem roku propustila přes osm desítek zaměstnanců, z nichž většina rovnou přešla do soukromé firmy EXCALIBUR ARMY spol. s r.o., která měla pronajatou část výrobního areálu. Během 2. čtvrtletí pak podnik propustil dalších 110 zaměstnanců. Začátkem roku 2013 byl celý areál vojenského státního podniku prodán výše uvedené společnosti (ta na konci roku 2012 zaměstnávala okolo 140 pracovníků) a propuštěn zbytek zaměstnanců. Dále u největšího zaměstnavatele na Přerovsku (Meopta – optika, spol. s r.o.) se během roku snížil počet zaměstnanců o 150 osob, u olomoucké elektrotechnické společnosti M.L.S. Holice spol. s r.o. dokonce o téměř 250 osob. Výrazný meziroční pokles zaměstnanosti o více než 100 osob vykázala také mohelnická elektrotechnická společnost Siemens, s.r.o., přerovská společnost na montáž a balení krevních hadiček Gambro Czech Republic s.r.o. a producent výrobků z lepenky KAZETO spol. s r.o.

Řádově desítky zaměstnanců byly propuštěny z následujících společností:

Mohelnické strojírenská společnost MOSTR – ZACPAL, s.r.o. z důvodu insolvence propustila všech více než pět desítek zaměstnanců, přerovská společnost Lindab Buildings s.r.o. propustila z organizačních důvodů devět desítek zaměstnanců. Společnost CNM textil a.s. z důvodu silné konkurence levného dovozu textilu z Asie zase propustila více než čtyři desítky zaměstnanců ze svého výrobního závodu v Oskavě na Šumpersku. Nepříznivou událostí pro trh práce na Vidnavsku bylo rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy zrušit Výchovný ústav ve Vidnavě se čtyřmi desítkami zaměstnanců. Společnost Mediaservis s.r.o. se

sídlem v Ostravě z důvodu ukončení ranního doručování deníků a časopisů propustila v Olomouckém kraji pět desítek zaměstnanců, kteří se podíleli na této službě.

Společnost Hanušovická lesní a.s. se sídlem v Hanušovicích zavřela všechna střediska v okrese Šumperk a propustila čtyři desítky zaměstnanců. Společnost STS Šumperk se sídlem ve Vikýřovicích zastavila výrobu a propustila devět desítek zaměstnanců (z toho tři desítky z okresu Jeseník).

Na ÚP v Olomouckém kraji se dále evidovaly desítky bývalých zaměstnanců z čokoládovny Nestlé Česko s.r.o., závodu Zora Olomouc, od výrobce kovových dílů pro automobilový průmysl Klein & Blažek spol. s r.o., z plastikářské firmy Mürdter Dvořák, lisovna, s.r.o., ze stavební společnosti SKANSKA, a.s., z jesenické společnosti STOMIX, spol. s r.o. a dalších firem.

Na druhé straně **některé organizace vykázaly výrazný nárůst zaměstnanosti.**

O více než dvě stovky zaměstnanců se zvýšil personální stav zejména v organizacích nevýrobní povahy – jednalo se o Bartoň a Partner s.r.o., která se specializuje na komplexní služby při správě nemovitostí; podobně vysoký nárůst vykázala i další firma poskytující hlídací a úklidové služby (FORCORP GROUP spol. s r.o.). Více než dvě stovky nových zaměstnanců přijala i Univerzita Palackého v Olomouci.

O více než stovku zaměstnanců vzrostla zaměstnanost v hranickém závodě strojírenské společnosti SSI Schäfer s.r.o. a dále v uničovském závodě společnosti MIELE technika s.r.o., která začala s náborem zaměstnanců do nové haly na výrobu kovových a plastových výlisků do sušiček.

Desítky nových zaměstnanců přijaly i další organizace – strojírenské společnosti Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. a MORA MORAVIA, a.s. v Hlubočkách, HDO, spol. s r.o. ze Zábřeha, olomoucká KOYO Bearings ČR s.r.o., prostějovská MUBEA – HZP s.r.o., šumperská Pars nova a.s. a lutínská Sigma group, a.s. Významný nárůst zaměstnanosti vykázaly i společnosti z jiných odvětví - litovelská potravinářská firma ORRERO a.s., firma na výrobu plastových těsnění pro automobilový průmysl Henniges Hranice, s.r.o., mohelnické elektrotechnické společnosti z koncernu HELLA, výrobce pracovního oblečení a ochranných pomůcek KROK CZ, v.o.s. v Hranicích, přerovská chemička Precheza a.s. a další.

V 1. pololetí 2013 avizují výraznější nárůst zaměstnanosti (o více než 100 osob) opět uničovský výrobce domácích spotřebičů MIELE technika s.r.o. a olomoucká společnost Bartoň a Partner s.r.o. (komplexní správa nemovitostí, personální agentura).

Zvýšení personálního stavu řádově o desítky osob předpokládají pracovní agentura Petr Kuba, s.r.o. a strojírenské společnosti SSI Schäfer s.r.o., ZKL Hanušovice, a.s. a Kendrion (Prostějov) s.r.o. S náborem dalších zaměstnanců počítá i Univerzita Palackého v Olomouci, přerovská společnost Metso Minerals s.r.o., potravinářská společnost Alibona, a.s. a řada dalších.

Nové pracovní příležitosti vzniknou i v souvislosti s novými developerskými projekty. V polovině roku 2013 bude dokončena výstavba administrativně-obchodního komplexu CPI City Center v Olomouci. Projekt zahrnuje dvě kancelářské budovy s podzemním parkováním, hotel a kongresové centrum, přičemž administrativní prostory jsou již dokončeny a připraveny k předání nájemcům – od května zde již bude nastěhován hlavní nájemce kancelářských prostor Raiffeisenbank a.s. Rekonstruovaný bývalý hotel SIGMA se pro veřejnost otevře pod názvem Clarion Congress Hotel Olomouc v září tohoto roku.

Dalším velkým stavebním projektem v Olomouci je Šantovka, jejíž výstavba probíhá na místě bývalého potravinářského závodu MILO Olomouc. Na ploše o celkové výměře 11 ha zde postupně vyrostou městská čtvrť s objekty pro bydlení, obchod i administrativu. První fází celého projektu je výstavba nákupní Galerie Šantovka, která nabídne více než 46.000 m² pronajimatelných ploch s přibližně 180 obchodními jednotkami (budou zde desítky prodejen, kavárny, restaurace, velký supermarket, multikino a další zařízení). Otevření Galerie Šantovka je

plánováno na podzim roku 2013. Na výstavbu Galerie Šantovka naváže nová bytová čtvrť Rezidence Šantovka; poslední fází projektu bude výstavba Office parku.

V Olomouci finišuje i výstavba tzv. BEA centra, nové dominanty Olomouce. Jedná se o komplex celkem čtyř objektů, do nichž postupně přesídí Moravská vysoká škola, společnost TESCO SW a.s. a další expertní firmy. Kromě toho zde bude vybudována rozsáhlá knihovna a síť laboratoří; zbývající prostory (cca tři tisíce metrů čtverečních) budou k pronájmu. Cílem BEA centra Olomouc je vytvořit prostředí podporující inovace a dlouhodobou úspěšnost malých a středních podniků v regionu.

V roce 2012 mohelnický závod společnosti Siemens s.r.o. zprovoznil novou halu na výrobu speciálních elektromotorů, kde by postupně měly pracovat až dvě stovky zaměstnanců (částečně stávajících pracovníků, ale počítá se i s náborem z externích zdrojů). Podle posledních informací by se měla do mohelnického závodu přestěhovat i výroba motorů z Bavorska, což by v horizontu 1 – 2 let mohlo přinést nárůst zaměstnanosti až o další dvě stovky pracovníků.

Metodika a zdroje informací:

Při sledování zaměstnanosti vycházíme z údajů ČSÚ (Českého statistického úřadu). Dále Úřad práce ČR, krajská pobočka v Olomouci provádí 1x ročně vlastní monitoring významnějších zaměstnavatelů (tj. s minimálně 100 zaměstnanci).

Tabulka 1 – Počet větších zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a jeho okresech k 30. 9. 2012

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	55	257	119	136	113	680
50–99	19	143	60	77	72	371
100–199	12	74	30	37	31	184
200–249	0	13	4	9	1	27
250–499	4	27	11	6	11	59
500–999	0	11	1	5	5	22
1 000 a více	0	5	1	2	2	10
Celkem	90	530	226	272	235	1 353

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2011 celkem 138 134 ekonomických subjektů, o rok později to bylo již 135 201 firem (tj. meziročně počet podnikatelských subjektů klesl o více než 2 %).

V Olomouckém kraji provozovalo v roce 2011 činnost 1 448 organizací s 25 a více zaměstnanci; o rok později (viz tabulka) klesl jejich počet o 7 %.

I.2 Volná pracovní místa

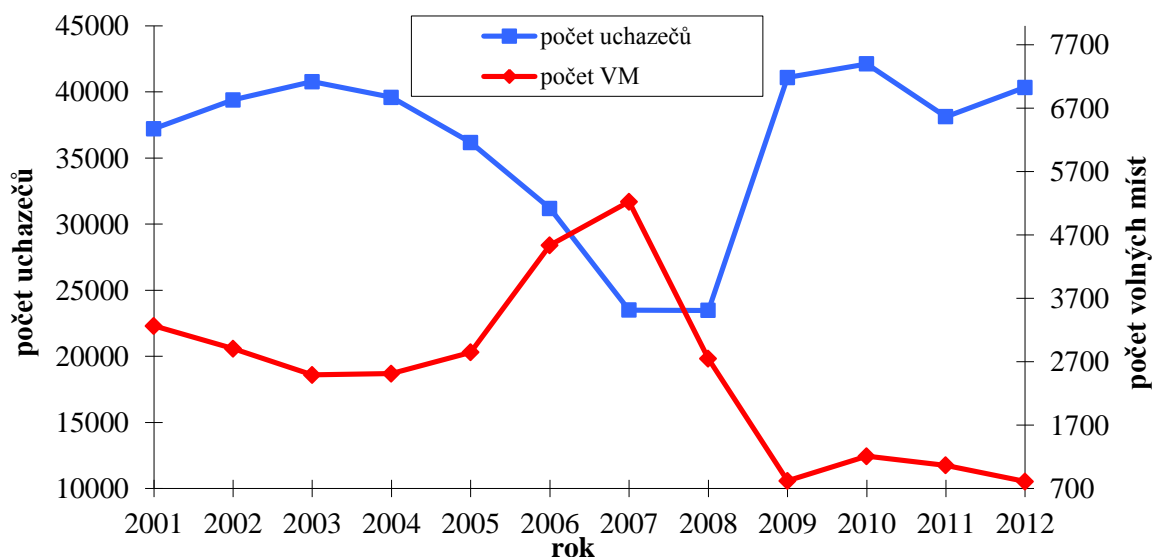
Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2011			31. 12. 2012		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	9 645	178	54,2	10 199	165	61,8
střední odborné	17 551	463	37,9	18 460	363	50,9
úplně střední s maturitou	8 606	310	27,8	9 123	242	37,7
vyšší odborné	259	9	28,8	305	8	38,1
vysokoškolské	2 058	105	19,6	2 255	31	72,7
Celkem	38 119	1 065	35,8	40 342	809	49,9

První dopady světové finanční krize se projevily již na sklonku roku 2008 – ve srovnání s rokem 2007 (kdy bylo zaměstnavateli na úřadu práce v Olomouckém kraji nahlášeno celkem 5 224 volných pracovních míst) se snížil počet volných míst (dále VM) na téměř poloviční počet. Tím se zároveň prudce zvýšil počet uchazečů připadajících na 1 VM – o téměř 90 % (tj. ze 4,5 na 8,5 uchazečů). Jednalo se ale pouze o předzvěst daleko dramatičtějšího vývoje v roce 2009. V meziročním srovnání počet volných míst klesl na 30 % stavu z konce prosince 2008 a zároveň se o 75 % zvýšil počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tím došlo k rekordnímu (dosud nezaznamenanému) zvýšení počtu uchazečů na 1 VM až na 50 osob (tj. nárůst na téměř šestnásobek hodnoty z roku 2008). V roce 2010 došlo již k mírnému zlepšení situace – počet uchazečů o zaměstnání se sice meziročně zvýšil o 2,5 %, ale počet volných pracovních míst vzrostl téměř o polovinu (47 %). Počet uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 VM se tak v roce 2010 snížil z 50 na 35. Nicméně i nadále se jednalo o téměř osminásobně vyšší hodnotu než v roce 2008. Tabulka č. 2 ukazuje, že v prosinci 2011 se v meziročním srovnání snížil počet volných míst v Olomouckém kraji o 12 % a i přes současný pokles nezaměstnanosti se zvýšil počet uchazečů připadajících na 1 volné místo na 36 osob.

V první polovině roku 2012 sice nezaměstnanost ještě klesala, ale od srpna začala v meziročním srovnání narůstat. Na konci prosince už byl počet uchazečů o zaměstnání o 6 % vyšší a zároveň počet VM klesl o 24 %. **Počet uchazečů na 1 VM se opět dostal na úroveň krizového roku 2009 (jednalo se v mezikrajském srovnání o vůbec nejvyšší hodnotu v ČR).**

Graf: Počet uchazečů a VM v Olomouckém kraji k 31. 12.



2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a její struktura

Míra nezaměstnanosti (MN) dosáhla v Olomouckém kraji k 31. 12. 2012 hodnoty 11,9 % a meziročně se tedy zvýšila o 0,5 p. b.

Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2012 druhý nejhorší – hned za Ústeckým (14,0 %) a Moravskoslezským krajem (12,3 %). Jen pro připomenutí – v červenci 2008 se Olomoucký kraj nacházel v polovině žebříčku krajů (vyšší nezaměstnanost tehdy vykazovaly nejen Ústecký a Moravskoslezský kraj, ale i Karlovarský, Jihomoravský a Liberecký kraj).

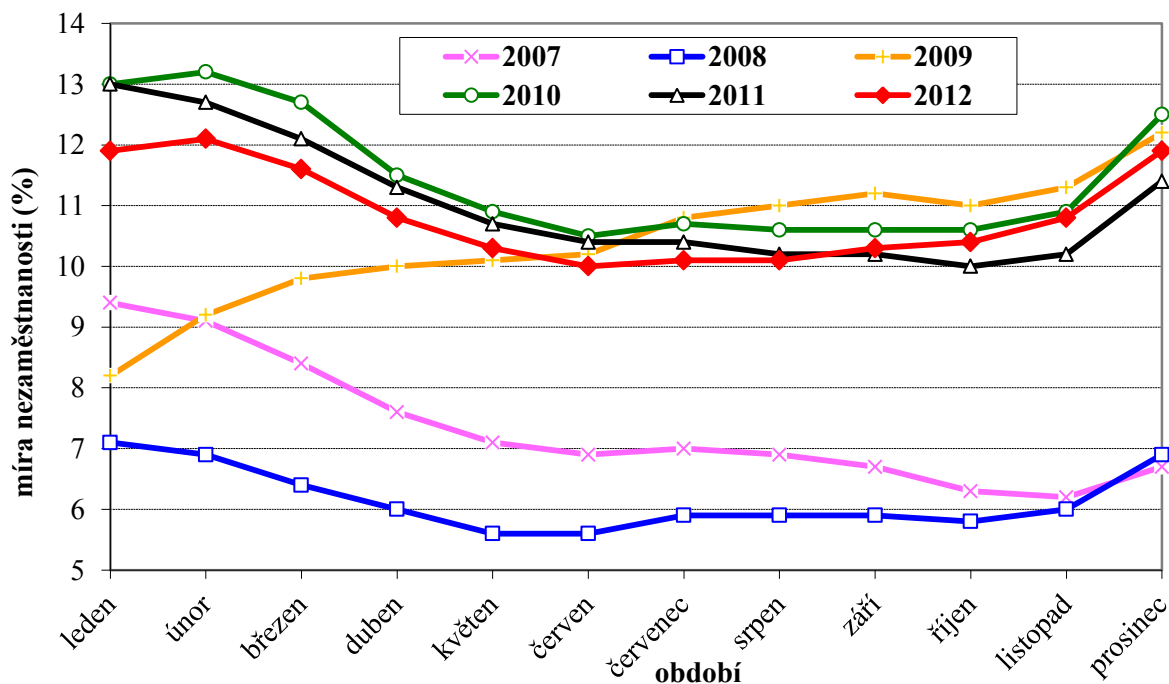
K výraznému nárůstu nezaměstnanosti (i ve srovnání s ostatními kraji) došlo zejména v krizovém roce 2009, kdy nezaměstnanost poprvé od vzniku krajského uspořádání prakticky celý rok rostla. Počet uchazečů o zaměstnání (dále UoZ) se během jediného roku zvýšil o 75 % (přičemž hodnota za ČR činila „pouze“ 53 %). Jednalo se mezi kraji o vůbec největší meziroční nárůst.

V únoru 2010 se počet UoZ v Olomouckém kraji přiblížil k hranici 45 tisíc osob – jednalo se o rekordní hodnotu od vzniku krajského uspořádání.

V roce 2011 bylo nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti dosaženo hned v lednu (počet uchazečů o zaměstnání se opět přehoupl přes hranici 43 tisíc osob); poté už po většinu roku nezaměstnanost klesala.

Rok 2012 začínal z relativně lepší výchozí pozice – počet UoZ byl o téměř 3 tisíce osob nižší než ve stejném období předchozího roku. V únoru 2012 počet UoZ meziměsíčně vzrostl o téměř šest stovek, zatímco o rok dříve nezaměstnanost poklesla ve stejném měsíci o téměř 500 osob. Od března do června sice nezaměstnanost postupně klesala, ale v nižším tempu než v roce 2011...a po dvouměsíční stagnaci začala narůstat a brzy se nejen vrátila k hodnotám z předchozího roku, ale nakonec je i výrazně překročila.

Graf: Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v posledních letech



Porovnání míry nezaměstnanosti mezi 14 kraji ČR podle stavu ke 31. 12. 2012 je provedeno v Příloze č. 2. Graf, který porovná průběh míry nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a v ČR je uveden na obálce.

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Olomouckého kraje je popsán v následující kapitole 2.2.

Tabulka 3 – Nezaměstnanost ke 31. 12. 2012 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2011	31. 12. 2012	31. 12. 2011	31. 12. 2012
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	38 119	40 342	18 619	19 546
- z toho dosažitelní	36 748	39 070	17 908	18 929
volná pracovní místa	1 065	809	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	36	50	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	9 506	7 713	4 032	3 391
míra nezaměstnanosti	11,4 %	11,0 %	12,7 %	13,0 %

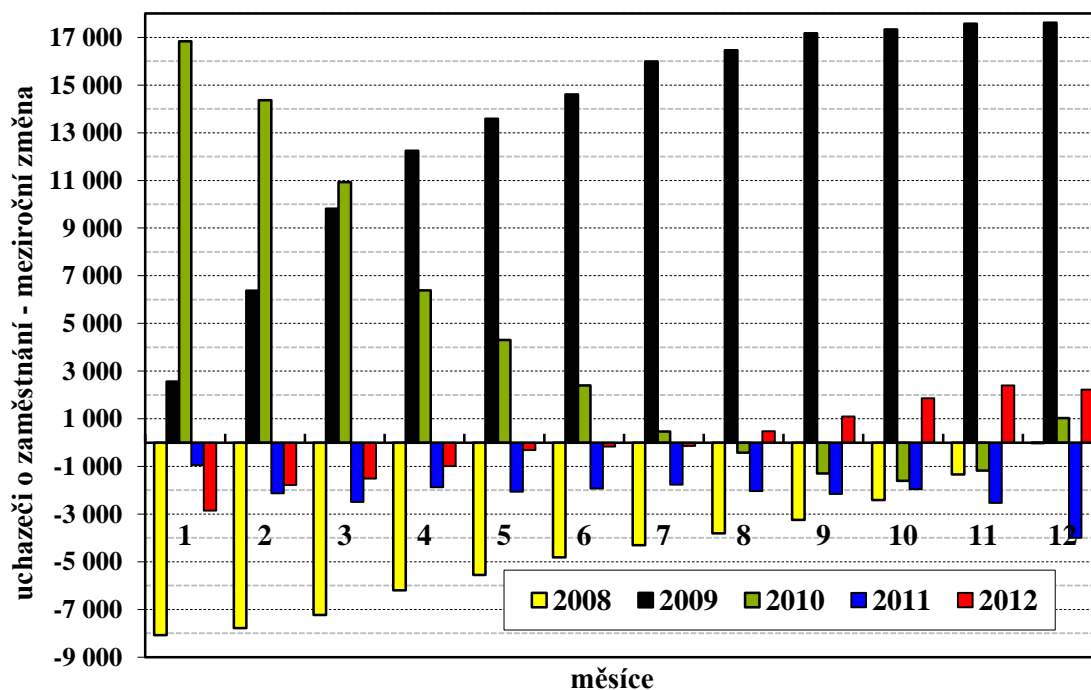
¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že meziročně počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 2 223 osob (tj. 6 %-ní nárůst). Jedná se o znatelné zhoršení situace na trhu práce; počet nezaměstnaných se začíná přibližovat k rekordní hodnotě nezaměstnanosti z počátku roku 2010.

Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné místo vzrostl na 50 osob, což je nejvyšší hodnota za poslední tři roky. Výrazně se snížil počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti (a to o 1 793 osob, čili o 19 %) – což svědčí o nárůstu dlouhodobé nebo opakované evidence na ÚP.

Následující graf názorně ukazuje meziroční nárůsty počtu uchazečů v krizovém roce 2009, doznívání první vlny v polovině roku 2010 a opětovný nárůst od srpna 2012.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31.12.2011		31. 12. 2012		31. 12. 2011		31. 12. 2012	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	9 645	25,3	10 199	25,3	4 786	25,7	4932	25,2
střední odborné	17 551	46,0	18 460	45,8	7 539	40,5	7799	39,9
střední odborné s maturitou	8 606	22,6	9 123	22,6	5 089	27,3	5426	27,8
vyšší odborné vzdělání	259	0,7	305	0,8	180	1,0	212	1,1
vysokoškolské	2 058	5,4	2 255	5,6	1025	5,5	1177	6,0
Celkem	38 119	100	40 342	100	18 619	100	19546	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila. Ve srovnání s rokem 2007 ale pozorujeme už znatelné změny – během krize o cca 5 p. b. klesl podíl uchazečů se základním vzděláním a komplementárně se zvýšil zejména podíl vyučenců a mírně i vysokoškoláků a středoškoláků.

Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2011		31. 12. 2012		31. 12. 2011		31. 12. 2012	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	1 456	3,8	1 526	3,8	684	3,7	715	3,7
20-24 let	5 107	13,4	5 485	13,6	2 333	12,5	2 496	12,8
25-29 let	4 116	10,8	4 268	10,6	1 824	9,8	1 935	9,9
30-34 let	4 310	11,3	4 292	10,6	2 208	11,9	2 163	11,1
35-39 let	4 885	12,8	5 178	12,8	2 709	14,5	2 837	14,5
40-44 let	3 971	10,4	4 280	10,6	2 164	11,6	2 320	11,9
45-49 let	4 152	10,9	4 374	10,8	2 271	12,2	2 310	11,8
50-54 let	4 784	12,6	4 688	11,6	2 516	13,5	2 431	12,4
55-59 let	4 777	12,5	5 271	13,1	1 836	9,9	2 232	11,4
nad 60 let	561	1,5	980	2,4	74	0,4	1 070	0,5
Celkem	38 119	100	40 342	100	18 619	100	19 546	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že meziročně nedošlo k významnějším změnám ve věkové struktuře nezaměstnaných. Pouze se mírně snížilo zastoupení věkové skupiny 30 – 34 let a naopak se mírně zvýšil podíl nezaměstnaných ve věku 55 let a více.

Ve srovnání se situací v roce 2007 (tedy před masovým přílivem nových uchazečů o zaměstnání) došlo k výraznějším rozdílům. Zatímco v roce 2007 byli nejpočetnější věkovou skupinou nezaměstnaní ve věku 50 – 54 let (16,1 %), v roce 2012 tvoří největší podíl věková skupina 20 – 24 let (13,6%, před 5 lety činil její podíl pouze 9,6 %). Masovým přílivem nezaměstnaných od konce roku 2008 došlo k potlačení rozdílů mezi jednotlivými věkovými skupinami.

Úřad práce pokládá za nejproblémovější nejmladší věkové kategorie (zejména kategorie do 24 let) a dále nejvyšší věkové skupiny (hlavně skupinu 50 – 59 let).

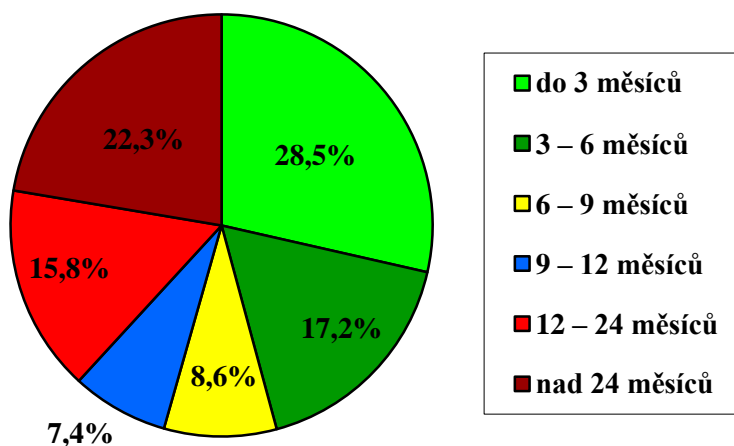
Tabulka 6 - Délka evidence

Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2011		31. 12. 2012		31. 12. 2011		31. 12. 2012	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	11 577	30,4	11 511	28,5	11 577	30,4	11 511	28,5
3 – 6 měsíců	6 569	17,2	6 946	17,2	6 569	17,2	6 946	17,2
6 – 9 měsíců	3 082	8,1	3 479	8,6	3 082	8,1	3 479	8,6
9 – 12 měsíců	2 314	6,1	3 005	7,4	2 314	6,1	3 005	7,4
12 – 24 měsíců	6 584	17,3	6 385	15,8	6 584	17,3	6 385	15,8
nad 24 měsíců	7 993	21,0	9 016	22,3	7 993	21,0	9 016	22,3
Celkem	38 119	100	40 342	100	38 119	100	40 342	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

S obrovským přílivem nových nezaměstnaných od konce roku 2008 nejprve výrazně klesl podíl dlouhodobě nezaměstnaných – např. na konci roku 2009 jejich podíl činil pouze 9,4 % (původně tvořili dlouhodobě nezaměstnaní nad 2 roky čtvrtinu z celkového počtu uchazečů o zaměstnání). S postupujícím časem se podíl déle nezaměstnaných začíná opět zvyšovat – **meziročně se podíl nezaměstnaných evidovaných nad 24 měsíců zvýšil o 1,3 p. b.** a blíží se „předkrizovým“ hodnotám. Zároveň mírně klesl podíl uchazečů, kteří jsou v evidenci krátkodobě (do 3 měsíců).

Graf: Podíly skupin uchazečů (podle délky nezaměstnanosti)



Mezi dlouhodobě nezaměstnanými tvoří vysoký podíl zejména uchazeči nad 50 let, často ještě s nevyhovujícím zdravotním stavem. Dalším důvodem dlouhodobé evidence mohou být nízká kvalifikace, nedostatečné znalosti a dovednosti, nepříznivé možnosti dojíždění do zaměstnání apod. Nezřídka dochází i ke kumulaci těchto důvodů u jednoho uchazeče. S masovým přílivem nezaměstnaných v letech 2009 - 2010 se mezi dlouhodobě nezaměstnanými objevili ve větší míře i uchazeči, kteří nespádají do výše uvedených rizikových skupin.

Hlavním problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je změna životního stylu, k níž dochází zhruba po jednom roce nezaměstnanosti. Část dlouhodobě nezaměstnanosti je **záměrná a dobrovolná**, ať už kvůli rozhodnutí uchazeče o zaměstnání raději pobírat sociální dávky než pracovat (případně si k sociálním dávkám přivydělávat prací „na černo“) nebo kvůli tomu, že na šanci uplatnit se na trhu práce pro opakované neúspěchy rezignoval.

2.2 Územní rozložení nezaměstnanosti

Tabulka 7 – Nezaměstnanost ke 31. 12. 2012 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	3 500	13 251	6 223	8 910	8 458
volná pracovní místa	37	151	186	218	217
uchazeči připadající na 1 VPM	94,6	87,8	33,5	40,9	39,0
míra nezaměstnanosti	16,4 %	10,5 %	10,9 %	12,8 %	12,8 %
meziroční srovnání MN (v p.b.)	-0,4	+0,4	+1,1	+0,8	-0,2
pořadí podle MN mezi okresy ČR	2.	29.	24.	16.	14.

1) Údaje z měsíční statistiky

Olomoucký kraj je území, které je vnitřně poměrně výrazně diferencované. Odlišnosti mezi centrální a severní částí kraje (které najdeme již na úrovni geografických charakteristik), se pak promítají i do charakteru a stupně rozvoje ekonomiky, do oblasti infrastruktury, lidských zdrojů a samozřejmě i (ne)zaměstnanosti. Pro zjednodušení můžeme mluvit o trhu práce v horských okresech (Jeseník a Šumperk) a v hanáckých okresech (Olomouc, Prostějov a Přerov), i když samozřejmě i v rámci jednotlivých okresů existují v mnoha případech velké rozdíly v charakteru mikroregionů.

Ekonomika hanáckých okresů je více stabilní a více diverzifikovaná, ekonomika v horských okresech je silněji ovlivněna sezónností a možnosti jejího rozvoje jsou limitovány infrastrukturou, zvláště dopravní.

Okres Jeseník se nachází v nejsevernějším výběžku Moravy a Slezska při hranici s Polskou republikou. K negativním stránkám tohoto okresu patří ztížené podmínky pro přepravu přes hřebeny hor a špatná dopravní obslužnost při dojíždění do zaměstnání (zejména v zimním období). Průběh nezaměstnanosti vykazuje extrémní sezónní výkyvy a zejména v zimním období pravidelně tento okres dosahuje nejvyšší míry nezaměstnanosti v rámci celé ČR.

V meziročním srovnání míra nezaměstnanosti sice klesla, ale toto snížení bylo způsobeno pouze změnou velikosti pracovní síly, z níž se MN počítá. Počet uchazečů o zaměstnání se totiž zvýšil o 56 osob (tj. 1,6 %), počet volných míst se snížil na téměř poloviční hodnotu.

Okres Olomouc leží v centrální části kraje, ekonomika je poměrně diferencovaná a poskytuje pracovní příležitosti pro osoby z různých oborů vzdělání - v průmyslu, v zemědělství i ve službách. Zejména v krajském městě jsou příhodné podmínky pro rozvoj nejrůznějších služeb, z nichž některé (např. vzdělávací a zdravotnické) jsou poskytovány širšímu okruhu občanů, než jsou obyvatelé okresu. I když v rámci Olomouckého kraje vykazuje tento okres nejnižší MN, v celorepublikovém srovnání se jedná o poměrně vysokou hodnotu, která svědčí o nízkém využití potenciálu tohoto regionu.

V meziročním srovnání se celkový počet uchazečů zvýšil o 781 osob (nárůst 6,3 %), počet volných míst klesl o 43 % a počet uchazečů připadajících na 1 VM se téměř zdvojnásobil (před rokem se jednalo o 47 osob).

Okres Prostějov dlouhodobě vykazoval nejnižší míru nezaměstnanosti v rámci Olomouckého kraje, ale v letech 2010 -2011 se nezaměstnanost skokově zvýšila z důvodu masového propouštění v tehdy největším průmyslovém podniku okresu – Oděvním podniku a.s. Tento okres leží v jižní části Olomouckého kraje, má průmyslově – zemědělský charakter. Centrem okresu je město Prostějov, do kterého je soustředěna většina pracovních příležitostí.

Také zde se meziročně zvýšil počet UoZ – a to o 6,5 %. Počet volných míst se ale mírně zvýšil, takže počet UoZ na 1 VM se téměř nezměnil.

Okres **Přerov** patří mezi průmyslové oblasti, leží v centrální části kraje. Přes příznivé podmínky k rozvoji vykazuje v celorepublikovém srovnání poměrně vysokou MN, která v posledních letech dosahuje téměř totožných hodnot jako v horském okrese Šumperk.

Na Přerovsku se nezaměstnanost meziročně zvýšila o 564 osob (+ 6,8 %), počet volných pracovních míst klesl o 31 % a počet UoZ na 1 VM se zvýšil na dvojnásobek.

Okres **Šumperk** leží v dopravně odlehlejší části kraje, nezaměstnanost je velkou měrou ovlivněna existencí špatně dostupných oblastí s minimem pracovních příležitostí. V tomto okrese se důsledky světové hospodářské krize projevily s největší silou. Šumpersko bylo postiženo nejen masovým propouštěním u velkých zaměstnavatelů, ale i krachem významných podniků s dlouholetou tradicí, jejichž případná obnova v budoucnu je v mnoha případech nereálná.

Podobně jako na Jesenicku zde meziročně klesla MN, ale počet nezaměstnaných se zvýšil o 443 osob (5,5 %). Počet VM klesl o 14 % a počet UOZ na 1 VM se zvýšil o 7 osob.

Meziročně tedy vzrostl počet uchazečů ve všech okresech kraje – nejméně v horských okresech Jeseník (1,6 %) a Šumperk (5,5 %), v hanáckých okresech byl nárůst prakticky totožný (6,3 – 6,8 %).

Grafy porovnávající vývoj nezaměstnanosti mezi okresy Olomouckého kraje navzájem najdete v Příloze č. 3.

2.3 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji

Tabulka 8 - Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých

Kategorie UoZ	celkem		ženy	
	31. 12. 2011	31. 12. 2012	31. 12. 2011	31. 12. 2012
absolventi	2 392	2 881	1 290	1 565
mladiství	267	229	148	106
Celkem	2 659	3 110	1 438	1 671

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2012 v Olomouckém kraji 7,7 % uchazečů o zaměstnání (což je o 0,7 p. b. více než v roce 2011); jejich počet se meziročně zvýšil o 17 %.

Nejvýraznějším negativním dopadem nezaměstnanosti absolventů a mladistvých je možnost **sociálního ohrožení - nezformují se pracovní návyky, absolventi si zvyknou na příjem bez vlastní aktivity** (rodiče, sociální dávky), **možnost začlenění do různých rizikových skupin** (drogy, sekty, kriminalita).

Pro **mladistvé se základním vzděláním** (na konci roku 2012 se jednalo o 229 osob) platí totéž, co pro dospělé se základním vzděláním – na trhu práce jsou výrazně znevýhodněni. Mladiství navíc nemohou pracovat přesčas a v noci; lze jim nabízet jen pomocné práce, ne vždy však zvládnou jejich fyzickou náročnost. Mnohým z nich chybí motivace k práci a jejich orientace na trhu práce je v podstatě nulová. Mladistvým uchazečům je věnována zvýšená pozornost. ÚP jim většinou nabízí motivační kurzy spojené s praktickou rekvalifikací, jejichž součástí je praxe u konkrétních zaměstnavatelů.

U zaměstnavatelů můžeme odlišovat dva krajní postoje k absolventům, které se objevují zhruba stejně často: zaměstnavatel buď chce právě absolventy, aby si je mohl „vychovat“ a přizpůsobit k obrazu svému (skrytým motivem je nezřídka úspora mzdových nákladů - nižší mzda), nebo tvrdí, že si zaplatí „hotovou“ pracovní sílu a o absolventy vůbec nemá zájem. Mimo to se objevují nevyhranění zaměstnavatelé, které ÚP může ovlivnit v jejich názoru např. i výši přidělené dotace při vzniku místa, na kterém může absolvent získat odbornou praxi.

Čerství absolventi škol mají na trhu práce těžší pozici než před 4 lety - značná část firem se stále potýká s nedostatkem zakázek a větší nábor nových zaměstnanců je výjimečný. Zároveň na trhu pracovních sil panuje mnohem větší konkurence - na volná místa se často během několika málo dnů hlásí i desítky zájemců a zaměstnavatel dává v mnoha případech přednost zaměstnanci s praktickými zkušenostmi. Pozorujeme také zvýšené nároky zaměstnavatelů na pracovní sílu – kromě vyučení v oboru (či maturity) požadují často další znalosti a dovednosti (znalost různých speciálních počítačových programů, znalost cizích jazyků, komunikační dovednosti apod.).

O uplatnitelnosti absolventů na trhu práce rozhoduje tedy nejen stupeň a obor vzdělání, ale i aktivita absolventa během studia i při hledání práce a jeho další schopnosti a dovednosti. Z hlediska oboru vzdělání mají vyšší šanci na získání místa absolventi technických oborů a dále řemeslníci.

Tabulka 9 – Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením	celkem		ženy	
	31. 12. 2011	31. 12. 2012	31. 12. 2011	31. 12. 2012
osoby se zdravotním postižením	4 152	4 008	1 997	1 949
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	10,9 %	9,9 %	10,7 %	10,0 %
z toho os. zdravotně znevýhodněné	703	548	379	302
os. inval. I. a II. stupně	3 437	3 440	1 615	1644
os. inval. III. stupně	12	20	3	3

Občané se zdravotním postižením představují v kraji 10 % nezaměstnaných; jejich počet i podíl meziročně mírně klesl.

Počet OZP v evidenci ÚP od roku 2005 postupně klesal. Pokles počtu OZP v letech 2005 – 2008 byl ale menší než pokles celkové nezaměstnanosti – z toho důvodu se podíl osob se ZP zvyšoval až k hranici 21 % v polovině roku 2008. Od roku 2009 (s masovým nárůstem celkové nezaměstnanosti) se podíl OZP začal znatelně snižovat. Nejnižšího podílu OZP v evidenci ÚP bylo dosaženo v únoru 2010, tj. v době kulminující nezaměstnanosti – 10,5%. Poté se podíl nezaměstnaných OZP (v době klesající celkové nezaměstnanosti) postupně zase zvyšoval až k 13 % v červnu 2011; v roce 2012 opět klesal až na nejnižší hodnotu od vzniku krajského uspořádání.

Nutno dodat, že snížení počtu uchazečů se ZP bylo způsobeno nejen jejich umístováním na trh práce prostřednictvím nástrojů APZ či s pomocí projektů ESF, ale částečně i odebráním statutu osoby se ZP. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, k 30. 9. 2007 skončila platnost všech původních rozhodnutí o přiznání ZPS (a k 30. 6. 2009 skončila i platnost všech rozhodnutí o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné, která byla vydána okresní správou sociálního zabezpečení). Mnoha občanům, kteří si podali žádost o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné na úřadu práce, nebylo po přezkoumání zdravotního stavu vyhověno. To se projevilo výrazným snížením podílu osob zdravotně znevýhodněných na celkovém počtu zdravotně postižených.

Novelou zákona o zaměstnanosti úřad práce od 1. ledna 2012 již nevydává nová rozhodnutí o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné, takže platnost dosavadních rozhodnutí postupně bez náhrady končí – a to nejpozději do konce roku 2014. Meziročně tedy došlo k poklesu počtu nezaměstnaných OZP o 144 osob, přičemž počet zdravotně znevýhodněných klesl 155 lidí. Z toho je zřejmé, že valná část meziročního poklesu může být způsobena pouze vypršením platnosti statutu osoby zdravotně znevýhodněné.

3. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 10 - Zaměstnávání cizinců

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2011	31.12.2012
zaměstnaní s pracovním povolením	201	706
informace o zaměstnání podle § 98 písm. a) až e), j) až m)*	575	
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	3 098	2 991
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	3 874	3 697

Meziročně se počet zaměstnaných cizinců snížil o 9 %. Zvláštní skupinou jsou cizinci dle § 98 písm. a) až e), j), k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (jedná se zejména o cizince s trvalým pobytem, azylanty, studenty), kteří nepotřebují pracovní povolení – jejich podíl mezi legálně zaměstnávanými cizinci se postupně zvyšuje.

Mezi pracujícími cizinci dominují občané Ukrajiny, s velkým odstupem pak Vietnamci a dále i občané Mongolska, Ruska a USA. Co se týče občanů zemí EU, jejich počet meziročně mírně klesl o 3,5 %. Největší podíl mezi občany EU zaujímají občané Slovenska a Polska. Poněkud odlišná situace panuje v příhraničním okrese Jeseník – zde mezi cizinci ze zemí EU mírně převládají Poláci a teprve na druhém místě jsou Slováci.

Cizinci obsazují zejména některé nepopulární, špatně placené **dělnické činnosti** v nepříznivých pracovních podmínkách nebo nahrazují kvalifikace chybějící na místním trhu práce (pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách, svářeči, řezači plamenem, kovoobráběcí apod.). Druhou, menší skupinu cizinců, tvoří **manažeři a specialisté, zaměstnaní ve firmách se zahraniční účastí nebo u nových investorů, lektori jazyků a umělecké profese.**

Pro některé zaměstnavatele i nadále zůstává zaměstnávání cizinců výhodné. Hlavními důvody jsou nedostatek pracovních sil v některých oborech a ochota cizinců pracovat za nízké mzdy. Většina zahraničních pracovníků je ochotna pracovat přesčas, o sobotách, nedělích i svátcích. Občané EU pracují většinou v dělnických profesích ve strojírenském průmyslu, dále i v zemědělství, stavebnictví a dopravě. Stále častěji nacházejí uplatnění i ve zdravotnictví jako lékaři a zdravotní sestry.

4. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V DALŠÍM OBDOBÍ

Prognóza vývoje míry nezaměstnanosti v Olomouckém kraji je sestavena na základě dosavadního vývoje nezaměstnanosti a poznatků z monitoringu zaměstnavatelů.

Tabulka 11 - Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období

očekávaný stav k	optimističtější varianta			pesimističtější varianta		
	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní 15 -64 let	PNO v %	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní 15 -64 let	PNO v %
30. 6. 2013	35 600	34 500	10,5	37 000	35 900	10,9

V současné době je poměrně obtížné určit, jak vysoká bude nezaměstnanost na konci června 2013. V roce 2012 došlo ke zvratu ve vývoji nezaměstnanosti a počet uchazečů o zaměstnání se opět začal blížit k rekordním hodnotám. Předpokládáme, že od března začne nezaměstnanost postupně klesat. Další vývoj nezaměstnanosti je přímo závislý na ekonomické situaci podniků, na jejich zakázkové náplni a schopnosti financovat výrobu, na případných vládních opatřeních a celkové situaci na světových trzích. Určitým stabilizujícím faktorem zaměstnanosti bude pokračování realizace regionálních individuálních projektů.

Na základě výše uvedených faktorů očekáváme, že v polovině roku 2013 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 36,5 tisíce osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 10,7 %.

Poznámka:

Podíl nezaměstnaných osob (PNO) - jedná se o nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel od ledna 2013 nahradil doposud zveřejňovanou míru nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Předpokládaný podíl nezaměstnaných osob v tabulce je počítán jako podíl předpokládaného dosažitelného počtu uchazečů (ve věku 15 – 64 let) z pracovní síly platné v době výpočtu (tj. v lednu 2013). Může se tedy stát, že i když budoucí skutečný počet uchazečů bude odpovídat prognóze, PNO může mít odlišnou hodnotu (danou změnou velikosti pracovní síly).

5. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

5.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2012

Pozornost úřadu práce v Olomouckém kraji byla pro rok 2012 zaměřena zejména na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.

Podle doporučení MPSV ČR – Správy služeb zaměstnanosti se ÚP také zaměřil na další zkvalitňování potenciálu pracovní síly a na obsazování pokud možno všech volných míst nahlášených zaměstnavateli (tyto priority se realizovaly z velké části pomocí rekvalifikací).

Úřad práce zvažoval vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to v závislosti na situaci na trhu práce v regionu tak, aby byly prostředky APZ vynakládány co nejefektivněji (za účelem minimalizace případů, kdy je podpořen uchazeč o zaměstnání, který by si pracovní uplatnění našel i bez použití nástrojů APZ).

ÚP fakticky podporoval nástroji APZ dlouhodobě nezaměstnané (nejméně 5 měsíců evidence) nebo ty, kteří stáli delší dobu mimo trh práce (např. osoby po rodičovské dovolené, uchazeče o zaměstnání, kteří nejsou dlouhodobě nezaměstnaní, protože přerušili evidenci na ÚP, aniž se zaměstnali), uchazeče ve věku nad 55 let, se zdravotním postižením. Podporu si zasloužili zejména ti uchazeči, u kterých se na trhu práce kumulovalo více znevýhodnění (např. odlehle místo bydliště se špatnou dopravní obsluhností, nízká nebo málo uplatnitelná kvalifikace, zdravotní omezení). **Hlavním cílem bylo využívat a kombinovat nástroje APZ tak, aby pomohly uchazečům o zaměstnání s největšími handicapy na trhu práce.**

V roce 2012 úřad práce pokračoval v realizaci vybraných nástrojů APZ (vyhrazená společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, poradenské služby a rekvalifikace) prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Z prostředků OP LZZ (operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) se financovaly 3 NIPy (národní individuální projekty), které jsou vázány stejnou metodikou a pravidly jako nástroje APZ, a to NIP-VPP, NIP-SÚPM a NIP Poradenství a rekvalifikace. Na řešení nezaměstnanosti v roce 2012 se tedy podílely příspěvky nejen v rámci „klasické“ APZ, ale také finanční prostředky poskytované z Evropského sociálního fondu.

Tabulka 12 - Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ celkem od počátku roku k 31.12.2012 – včetně projektu ESF OP LZZ.

nástroj APZ (celkový počet nových pracovních míst)	rok 2011	rok 2012
VPP	601	303
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	692	815
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	221	237
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	28	46
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	2	1
projekty ESF: OP LZZ - VPP	887	942
projekty ESF: OP LZZ - SÚPM	437	341
Celkem	2 868	2 685
nástroj APZ (celkový počet podpořených osob)	rok 2011	rok 2012
osoby s příspěvkem		
příspěvek na zapracování	40	0
překlenovací příspěvek	29	0
příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM	124	59

Celkový počet nově vytvořených míst se v porovnání s rokem 2011 snížil o 6,4 %. V roce 2012 úřad práce nepodporoval příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek. K poklesu došlo u nástroje APZ - Veřejně prospěšné práce o 298 uchazečů a to z toho důvodu, že VPP byly podporovány především ze zdrojů ESF. Naopak došlo k navýšení u nástroje zřízení CHPM zaměstnavatelem - a to o 18 uchazečů.

Na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací se podařilo umístit výhradně osoby dlouhodobě nezaměstnané s kumulací handicapů. Podpořeno bylo celkem 1 245 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2011 je to o 243 uchazečů méně. Tato skutečnost byla způsobena vznikem institutu veřejné služby, kde byli přednostně umíst'ováni uchazeči o zaměstnání.

Dalším nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména vyhrazená SÚPM. Motivační výše příspěvku a minimální administrativní náročnost spojená s jeho použitím vytvářejí pro zaměstnavatele podmínky, za kterých jsou ochotni přijmout i uchazeče o zaměstnání výrazně znevýhodněné na trhu práce.

Mezi zvláštní a nové nástroje APZ můžeme zařadit **veřejnou službu**, která je od 1. 1. 2012 v režii ÚP ČR. Veřejná služba byla zařazena do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako aktivizační a motivační opatření, které mělo směřovat k:

- obnovení či získání pracovních návyků u osob, které tyto návyky ztratily nebo u nichž hrozí jejich ztráta, která by mohla vést až k sociálnímu vyloučení,
- aktivizaci a motivaci uchazečů o zaměstnání při řešení vlastní nezaměstnanosti, k posílení jejich aktivního přístupu k hledání zaměstnání,
- omezení nelegální práce.

Veřejná služba byla vykonávána osobami v hmotné nouzi a dlouhodobě evidovanými uchazeči o zaměstnání. Za výkon veřejné služby nenáležela odměna (jedna ze zásadních změn oproti pojetí veřejné služby platnému do 31. 12. 2011, kdy docházelo k bonifikaci příspěvku na živobytí). Při odmítnutí nástupu na veřejnou službu, popř. při neplnění podmínek výkonu veřejné služby hrozilo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání na půl roku.

Veřejná služba byla primárně nabízena uchazečům o zaměstnání, kteří:

- byli v evidenci Úřadu práce vedeni nepřetržitě déle než jeden rok,
- v posledním tříletém období byli vedeni v evidenci Úřadu práce v součtu déle než rok,
- u nichž existovalo důvodné podezření na výkon nelegální práce či účelovou evidenci.

Úřad práce při výběru vhodných uchazečů přihlížel také ke zdravotnímu stavu uchazeče, jeho motivovanosti k hledání zaměstnání, vzdělání a kvalifikaci, rodinným poměrům, věku, možnosti dojížděky atd.

Systémem veřejné služby během roku prošlo přes 6 000 uchazečů o zaměstnání. Aktivně byla ve výkonu přibližně dvoutisícovka vykonavatelů měsíčně. Hlavními aktéry na straně realizátorů byly především obce, ale o organizaci veřejné služby se aktivně zajímaly a postupně zapojovaly i nové vhodné subjekty - zejména neziskové organizace či občanská sdružení, které nabízely zajímavější škálu činností. Právě u těchto organizací veřejná služba fungovala i po nálezů Ústavního soudu z listopadu 2012, který zrušil povinnost dlouhodobě nezaměstnaných vykonávat veřejnou službu bez nároku na odměnu.

Noví realizátoři nejvíce akceptovali motivační nastavení veřejné služby, totiž umožňovali přechod vykonavatele na dotované místo – VPP, popř. SÚPM vyhrazené. Taková provázanost obou aktivit plně splňovala deklarované cíle smysluplnosti veřejné služby jako je udržení sociálních a pracovních návyků, získání nových vědomostí, zkušenosti a dovednosti, zvýšení šance při hledání dalšího zaměstnání.

5.2 Rekvalifikace a poradenství

Rekvalifikace patří k nejvyužívanějším nástrojům APZ. Uchazeči a zájemci o zaměstnání je využívají k rozšíření a zvýšení kvalifikace, k získání odborných znalostí a kompetencí vyžadovaných na trhu práce, k následnému přechodu do jiných profesí a samozřejmě také k získávání doplňkových osvědčení.

Protože po většinu roku 2012 neměla Krajská pobočka ÚP v Olomouci vybrané dodavatele pro nejčastější rekvalifikace, využívala pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří rekvalifikaci potřebovali k pracovnímu uplatnění, nový nástroj APZ – tzv. zvolenou rekvalifikaci. **Za rok 2012 bylo v Olomouckém kraji zrealizováno 379 zvolených rekvalifikací na nejrůznější pracovní činnosti.**

Struktura rekvalifikací se meziročně příliš nezměnila - i v roce 2012 mezi nejčastěji realizované rekvalifikační kurzy patřily kurzy obsluhy PC (a to od základů přes pokročilé až k práci s grafickými programy), kurzy získání svářečských průkazů, kurzy účetnictví, obsluha vysokozdvíhových vozíků, pracovník sociálních služeb, obrábění a obsluha CNC strojů, řidičské průkazy, apod.

Kromě rekvalifikací zajišťuje ÚP i poradenské služby – a to buď vlastními silami nebo ve spolupráci s dodavateli. Většina poradenských služeb byla poskytována uchazečům o zaměstnání. Cílová skupina byla vybírána oddělením zprostředkování. Výjimkou jsou služby informačních a poradenských středisek pro volbu povolání, které jsou adresovány široké veřejnosti.

Uchazečům o zaměstnání byly určeny zejména vstupní jednorázové poradenské činnosti (převážně informačního charakteru), psychologické poradenství při hledání zaměstnání, výcvik v základních dovednostech potřebných při hledání zaměstnání (např. dovednost napsat si profesní životopis), diagnostika COMDI, individuální poradenství s prvky koučování, job cluby, motivační kurzy apod.

V Jeseníku a Prostějově např. probíhaly i poradenské programy zaměřené na rozvoj finanční gramotnosti, řešení výpadků příjmů, rodinný rozpočet, problematiku různých finančních produktů apod. - do těchto programů byli zařazeni především uchazeči o zaměstnání s finančními problémy a uchazeči obtížně umístitelní na trhu práce.

Rekvalifikace a zvolené rekvalifikace byly realizovány v souladu s regionálními potřebami trhu práce a odpovídaly aktuálním či předpokládaným požadavkům na pracovní sílu. Aktivita se zaměřovala zejména na skupiny uchazečů znevýhodněných na trhu práce. Prostřednictvím rekvalifikačních kurzů měli klienti možnost rozšířit si své pracovní uplatnění v návaznosti na stávající kvalifikaci a praxi a v mnoha případech našli nová pracovní uplatnění na trhu práce.

V roce 2012 bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno v rámci APZ 627 osob (z toho 3 zájemci o zaměstnání) a do poradenských činností 8 uchazečů. V rámci NIP VSPR! – rekvalifikace bylo do rekvalifikací zařazeno 92 uchazečů o zaměstnání a 223 uchazečů do poradenských činností - podrobněji o tomto projektu v další kapitole.

5.3 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2012 úřad práce realizoval tzv. národní individuální projekty (NIP), které jsou financovány z fondů EU (konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – OP LZZ) a českých veřejných zdrojů. NIP jsou především zaměřeny na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) definované zákonem o zaměstnanosti.

K těmto NIP-ům patřily 3 projekty: **NIP-SÚPM, NIP-VPP a NIP-poradenství a rekvalifikace**. Nástroje, které spadaly do výše uvedených NIP-ů, ÚP přednostně financovaly z prostředků ESF proto, aby mohly efektivně využít finanční prostředky národní APZ na nástroje, které tímto způsobem financovat nelze.

- NIP - SÚPM:

Záměrem tohoto projektu bylo podpořit dlouhodobější pracovní uplatnění uchazečů vyznačujících se kvalifikačními, věkovými či jinými handicapy na trhu práce. Podpora byla zaměřena na úhradu mzdových nákladů vč. pojistného.

- NIP - VPP:

Projekt byl zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů, kterým byla věnována zvýšená péče. Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající především v údržbě veřejných prostranství a budov a jsou určeny zejména pro velmi znevýhodněné uchazeče na trhu práce (nezaměstnané s nízkou kvalifikací, vyšším věkem a dlouhodobější evidencí). Projekt umožnil obnovu a získání pracovních návyků a zvýšení společenské integrace.

- NIP – Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace:

Tento projekt umožnil úřadu práce reagovat na růst nezaměstnanosti a s ním související zvýšenou poptávkou po rekvalifikacích. Cílem projektu je zvýšit možnosti a potenciál uchazečů a zájemců o zaměstnání k uplatnění v hospodářských odvětvích, která zaznamenala v uplynulých letech prorůstový potenciál, jsou hodnocena jako perspektivní a mají významný podíl na tvorbě HDP, a pomoci jim tak k lepšímu kariéernímu uplatnění na trhu práce.

V rámci poradenství se uskutečnily činnosti směřující k podpoře motivace a aktivizaci, nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání a orientace na trhu práce. Dalším efektem bylo zvýšení pracovní a společenské integrace. Poradenství bylo realizováno formou skupinového a individuálního poradenství v závislosti na vzdělání, věku, předchozích pracovních a životních zkušenostech a dalších znacích účastníků.

Rekvalifikace se zaměřují zejména na získání odborných znalostí a kompetencí vyžadovaných na trhu práce s cílem připravit podpořené osoby pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným nebo očekávaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich celkovou šanci uspět na trhu práce.

Dodržovali jsme NACE (specifikace prorůstových odvětví) zařazená do projektu VSPR! – rekvalifikace, realizovali jsme kurzy zaměřené do strojírenství (obsluha CNC strojů, svářečské kurzy), do oblasti elektro (vyhláška č. 50/1978 Sb.) a do stavebnictví (provoz a používání strojů na staveništi).

Ukončený výběr dodavatelů umožní v roce 2013 větší využití finančních prostředků z projektu na rekvalifikace, než tomu bylo v roce 2012.

-NIP - Vzdělávejte se pro růst!- adaptabilita

„Vzdělávejte se pro růst!“ je název národního individuálního projektu Ministerstva práce a sociálních věcí, který má za sebou dva roky realizace. Za tuto dobu naplnil beze zbytku svůj

účel, pomohl firmám zvyšovat kvalifikaci jejich zaměstnanců a je kladně hodnocen nejen úřadem práce, ale i zaměstnavateli.

Z peněz projektu mohou zaměstnavatelé uhradit náklady odborného školení svých zaměstnanců, tj. kurzovné (lze hradit v plné výši) a příspěvek na mzdové náklady za dobu školení až do výše 24 000,- Kč / osoba / měsíc. Jeden zaměstnavatel může z projektu čerpat měsíčně až 500 000 Kč (součet mzdových nákladů a kurzovného).

Projekt je určen pouze pro rozvojová odvětví, která byla pro celou ČR předem vytipována. Jedná se o strojírenství, výrobu motorových vozidel, počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení, elektrických zařízení, o stavebnictví, nezávislý maloobchod (jen subjekty s méně než 250 zaměstnanci), ambulanti a terénní sociální služby a odpadové hospodářství.

Základní myšlenkou projektu je, že rozvíjející se odvětví a firmy nenajdou v řadách vlastního personálu ani mezi nezaměstnanými dostatek kvalifikované pracovní síly. Projekt pomáhá tento problém řešit tím, že se zaměřuje na odbornou jazykovou výuku související s pracovní činností zaměstnance a rekvalifikace. V odůvodněných případech lze do projektu zařadit i další neakreditované odborné kurzy podle konkrétních potřeb zaměstnavatelů.

Projekt byl zahájen 31. 5. 2011 a školení v jeho rámci mohou být plánována až do konce května 2013. To umožňuje uskutečnit i dlouhodobé kurzy (podle podmínek projektu až o délce 18 měsíců).

Žádost o příspěvek z projektu v Olomouckém kraji v roce 2012 podalo celkem 82 organizací a podpořeno bylo 802 zaměstnanců (skutečný počet zapojených osob je nižší, protože někteří zaměstnanci se zúčastnili dvou nebo více kurzů).

Mezi nejčastější vzdělávací aktivity patří kurzy, které se týkají konkrétního provozu firmy, např. svářečské průkazy, speciální softwarové aplikace a odborná jazyková výuka. Nezanedbatelnou položkou jsou i kurzy směřující do sociálních služeb, kde si zaměstnanci zvýšili kvalifikaci ve prospěch svých klientů, např. v kurzu bazální stimulace či odborné masáže.

Zaměstnavatelé projekt Vzdělávejte se pro růst! využívají hlavně pro nezbytné zvýšení kvalifikace stávajících zaměstnanců, které jim pomáhá při získávání nových zakázek, ale také na proškolení nově přijatých zaměstnanců, které díky projektu mohou zaškolit v dovednostech nutných pro výkon konkrétní pracovní pozice. Tak se projekt podílí na přípravě kvalifikovaných zaměstnanců do profesí nedostatkových na trhu práce, což je zřejmě jeho nejzásadnější přínos.

-NIP - „Vzdělávejte se pro stabilitu“

V polovině září 2012 byl zahájen projekt, jehož cílem je podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky v ČR nacházejí v přechodně obtížné hospodářské situaci a dočasně nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu. Zaměstnavatelům bude umožněno, aby pro své zaměstnance v době, kdy jim nejsou schopni přidělit práci, realizovali odborný rozvoj. Tím dojde kromě udržení pracovních míst k naplnění druhého, neméně podstatného cíle projektu – zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců a posílení jejich zaměstnatelnosti.

Projekt je tedy určen zaměstnavatelům, kteří:

- a) v důsledku negativního vývoje ekonomiky nejsou ve svých provozovných schopni přechodně přidělovat svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby,
- b) u těchto zaměstnanců z tohoto důvodu byli nuceni přistoupit k aplikaci § 209 ZP a
- c) zároveň mají zájem využít dobu, po kterou nemohou svým zaměstnancům přidělovat práci, pro vzdělávání a odborný rozvoj svých zaměstnanců.

Projekt umožňuje zaměstnavatelům získat finanční příspěvek na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců včetně příspěvku na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců vzniklých za dobu jejich účasti na odborném rozvoji. Projekt bude trvat až do poloviny roku 2015.

Regionální individuální projekty

Kromě toho ÚP v Olomouckém kraji pokračoval v realizaci tzv. **Regionálních individuálních projektů** (dále jen RIP), které jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob z vybraných cílových skupin – a to prostřednictvím využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti s možností zařazení inovativních a doplňkových aktivit pro účastníky projektu. V jednotlivých projektech je uchazeč o zaměstnání zařazován do různých aktivit – individuálního a skupinového poradenství, pracovní diagnostiky, rekvalifikace, příp. je umístěn na nové pracovní místo.

V roce 2012 probíhaly následující RIP:

- 1. Zkušenost plus** – určen pro uchazeče o zaměstnání ve věku nad 50 let.
- 2. Dítě není překážkou** - určen pro uchazeče o zaměstnání pečující o děti do 15 let.
- 3. Neseďte doma!** - určen pro uchazeče dlouhodobě nezaměstnané (nad 6 měsíců).
- 4. Na svém základu můžete stavět** - pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním.
- 5. Šance pro středoškoláky** – určen středoškolsky vzdělaným uchazečům s maturitou.
- 6. Na skok!** – cílovou skupinou jsou uchazeči evidovaní na ÚP do 5 měsíců.

Programy se realizovaly od roku 2009 - 2010, v roce 2012 byly ukončeny.

V roce 2011 se ÚP nově zapojil do projektů:

- 7. Absolvent v Olomouckém kraji** – určen absolventům minimálně středních škol.
- 8. Restart v Olomouckém kraji** – určen pro zaměstnance ve výpovědní lhůtě (již ukončen).

V roce 2012 se ÚP zapojil do dalších dvou projektů:

- 9. Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji** – pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců.
- 10. Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji!** – jedná se o vzdělávací programy pro zaměstnance organizací působících ve vybraných ekonomických oblastech.

Další tři regionální individuální projekty budou jsou realizovány od února 2013:

- 10. Harmonizace zaměstnání a rodiny** – pro uchazeče, kteří pečují o dítě (děti) do 10 let věku.
- 11. Využijte zkušenost v Olomouckém kraji** – pro uchazeče o zaměstnání, kteří nejpozději v roce zařazení do projektu dosáhli věku 45 let.
- 12. Zpět do práce v Olomouckém kraji** – pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP nepřetržitě déle než 12 měsíců, s bydlištěm na území Olomouckého kraje.

Další regionální individuální projekt je ve fázi schvalovacího řízení na MPSV

- 13. Šance pro vyučené** – pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou registrováni na ÚP ČR – kontaktních pracovištích Krajské pobočky v Olomouci, s nejvyšším dosaženým vzděláním ukončeným výučním listem.

6. STRATEGIE REALIZACE APZ PRO ROK 2013

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci bude při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházet z rozpočtového opatření pro rok 2013, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, upravených v Normativní instrukci MPSV č. 2/2013 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013, Směrnici GŘ – Postup a spolupráce pracovišť Úřadu práce při poskytování finančního příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Prostředky APZ budou vynakládány co nejefektivněji tak, aby byly minimalizovány případy, kdy je nástroji APZ podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem.

K umístění uchazečů o zaměstnání budou využívány nástroje veřejně prospěšné práce, vyhrazená a zřízená společensky účelná pracovní místa, společensky účelná pracovní místa zřízená pro uchazeče o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a zřízení a provoz chráněných pracovních míst.

Uvedenými nástroji budou přednostně podporováni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální charakteristiky sjednat zaměstnání jiným způsobem.

Jedná se zejména o:

- a) uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- b) uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 25 let a osoby nad 55 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci na úřadu práce,
- c) uchazečům o zaměstnání, jímž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nástroje vyhrazená společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce budou přednostně financovány z prostředků ESF.

Příloha 1: Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje (s min. 100 zaměstnanci)

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Zemědělství a lesnictví	Úsovsko a.s.	<i>podnikání v zemědělské výrobě (včetně prodeje)</i>	SU
	Vojenské lesy a statky ČR, s.p.	<i>lesnická činnost, pěstování a těžba dřeva</i>	OC, PR, PV
	ZD Senice na Hané	<i>rostlinná a živočišná výroba</i>	OC
	Zemědělské družstvo Unčovice	<i>rostlinná a živočišná výroba</i>	OC
Těžební průmysl	Slezský kámen a.s.	<i>těžba a zpracování kamene</i>	JE
	Vápenka Vitošov s.r.o.	<i>dobývání vápenců</i>	SU
Potravinářský průmysl	Mader a synové, s.r.o.	<i>pekařská, cukrářská a těstářenská výroba</i>	PR
	MAKOVEC, a.s.	<i>výroba a zpracování masa</i>	kraj
	Nestlé Česko s.r.o., závod ZORA Olomouc	<i>výroba cukrovinek a čokolády</i>	OC
	OLMA Olomouc, a.s.	<i>výroba mléka a mléčných výrobků</i>	OC, SU
	ORRERO a.s.	<i>výroba sýrů</i>	OC
	Penam, spol. s r.o. Pivovar ZUBR a.s.	<i>pekařská, cukrářská a těstářenská výroba výroba piva</i>	OC, PV, SU PR
Textilní a oděvní průmysl	KROK CZ, v.o.s.	<i>výroba pracovních oděvů a obuvi</i>	PR
	Moděva, oděvní družstvo	<i>výroba textilní a oděvní</i>	PV
	Oděvní podnik a.s.	<i>výroba oděvů, prádla a oděvních doplňků</i>	PV
	Toray Textiles Central Europe s.r.o.	<i>výroba a prodej polyesterových látek</i>	PV
Koždělný průmysl	Gala a.s.	<i>výroba brašnářského a sedlářského zboží</i>	PV
Dřevařský a papírenský průmysl	Agrop Nova a.s.	<i>výroba vícevrstevných desek z řeziva</i>	PV
	JIP – Papírny Větrní, a.s., závod Lukavice	<i>papírenská výroba</i>	SU
	KAZETO spol. s r.o.	<i>výroba lepenky a výrobků z lepenky</i>	PR
	OP papírna Olšany s.r.o.	<i>zpracování a výroba papíru</i>	SU
Chemický, gumárenský a plastikařský průmysl	Farmak Olomouc, a.s.	<i>výroba léčiv a dezinfekčních prostředků</i>	OC
	Henniges Hranice, s.r.o.	<i>výroba pryžových a plastových výrobků</i>	PR
	Precheza a.s. Přerov	<i>výroba barviv a pigmentů</i>	PR

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Výroba stavebních hmot	Cement Hranice, akciová společnost	<i>výroba cementu</i>	PR
	TONDACH Česká republika s.r.o. (záv. Hranice)	<i>výroba cihel a pálené krytiny</i>	PR
	TOPOS PREFA Tovačov a.s.	<i>výroba stavebních prvků z betonu</i>	PR
Hutnictví a strojírenský průmysl	AŽD Praha, s.r.o., závody Olomouc	<i>výroba zabezpečovacího zařízení</i>	OC
	Česko – slezská výrobní a.s.	<i>výroba kontejnerů, mobilních buněk a zařízení</i>	JE
	DT výhybkárna a strojírna, s. r.o.	<i>výroba a montáž ocelových konstrukcí mostů</i>	PV
	EPCOS s.r.o.	<i>výroba měkkých magnetických feritů</i>	SU
	Hanácké železárně a pérovny, a.s.	<i>výroba pružin, pér a stabilizátorů</i>	PV
	HDO, spol. s r.o.	<i>broušení a leštění zinkových odlitků</i>	SU
	HONEYWELL AEROSPACE, s.r.o.	<i>výroba součástí do leteckých motorů</i>	OC
	Klein & Blažek spol. s r.o.	<i>výroba dílů pro automobilový průmysl</i>	SU
	KOYO Bearings ČR s.r.o.	<i>výroba ložisek</i>	OC
	Lindab Building s.r.o.	<i>ocelové konstrukční systémy na výstavbu budov</i>	PR
	Metso Minerals s.r.o.	<i>výroba tvrdých slitinových kovů</i>	PR
	MIELE technika s.r.o., závod Uničov	<i>výroba praček a myček</i>	OC
	Montáže Přerov a.s.	<i>výroba kovových konstrukcí a prefabrikátů</i>	PR
	MORA MORAVIA, a.s.	<i>výroba varných a topných spotřebičů</i>	OC
	Moravské železárně, a.s.	<i>výroba výkovek a odlitků z litiny</i>	OC
	MUBEA – HZP s r.o., M.IT Spring Wire s.r.o.	<i>kovářství, zámečnictví, prodej</i>	PV
	Pars nova a.s.	<i>opravy dopravních prostředků</i>	SU
	Pramet Tools, s.r.o.	<i>výroba slinutých karbidů a nástrojů</i>	SU
	Preciosa, a.s.	<i>výroba zařízení na výrobu bižuterie</i>	PV
	PSP Engineering a.s., PSP Machinery s.r.o.	<i>výroba strojů a zařízení</i>	PR
Řetězárna a.s.	<i>výroba řetězů, výrobků z drátů, obrábění</i>	JE	
Sigma group, a.s.	<i>výroba čerpadel a čerpacích zařízení</i>	OC	
SIGMA PUMPY HRANICE, s.r.o.	<i>výroba čerpadel a kompresorů</i>	PR	
Slévárna ANAH Prostějov, s.r.o.	<i>kovoobrábění, slévárenství</i>	PV	
Slovácké strojírně, a.s. (závod Zábřeh)	<i>slévárenství železných i neželezných kovů</i>	SU	

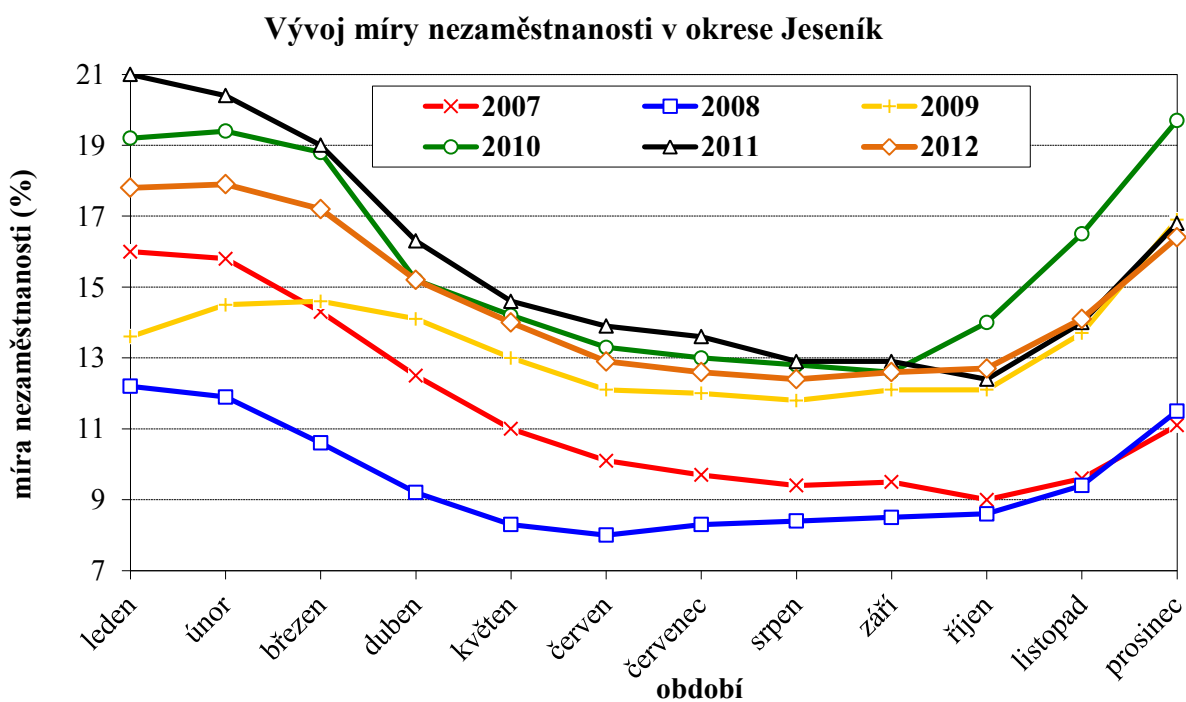
Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Hutnictví a strojírenský průmysl	SSI Schäfer s.r.o.	<i>výroba kovových výrobků, kovoobrábění</i>	PR
	TOUAX s.r.o.	<i>výroba a stavba domků a mobilních buněk</i>	JE
	UNEX Slévárna a.s.	<i>slévání kovů</i>	OC
	UNEX Uničov, a.s., UNEX Servis s.r.o.	<i>výroba těžební techniky pro povrchové doly</i>	OC
	VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s.	<i>výroba stavebních konstrukcí a kotlů</i>	JE
	VOP CZ s.p., závod Šternberk	<i>modernizace a likvidace vojenské techniky</i>	OC
Elektrotechnický a optický průmysl	E-TECHNIK a.s.	<i>výroba elektrospotřebičů pro domácnost</i>	PR
	FENIX s.r.o.	<i>výroba rozvaděčů NN, baterií, kabelů a vodičů</i>	JE
	HELLA AUTOTECHNIK, s.r.o.	<i>výroba světelné techniky pro automobily</i>	SU
	HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.	<i>výroba světelné techniky pro automobily</i>	SU
	Invensys Appliance Controls s.r.o.	<i>výroba elektrických strojů a přístrojů</i>	OC
	Meopta – optika, spol. s r.o.	<i>výroba volné optiky a optických zařízení</i>	PR
	MICOS spol. s r.o.	<i>telekom. a kancelářská technika, kabeláže</i>	PV
	M. L. S. Holice, spol. s r.o.	<i>výroba a servis elektrických strojů a přístrojů</i>	OC
Siemens, s.r.o.	<i>výroba, instalace a opravy el. strojů a přístrojů</i>	SU	
Ostatní průmysl	Gambro Czech Republic s.r.o.	<i>montáž a balení krevních hadiček</i>	PR
	GRANITOL a.s.	<i>výroba obalových folií z plastu</i>	OC
	HTM SPORT s.r.o.	<i>výroba sportovních potřeb</i>	OC
	Kimberly-Clark, s.r.o.	<i>výroba dámských hygienických vložek</i>	OC
	Mürdter Dvořák, lisovna, s.r.o.	<i>výroba technických plastových dílů</i>	PV
Stavebnictví	GEMO Olomouc, spol. s r.o.	<i>výstavba objektů na klíč, rekonstrukce</i>	OC
	Fortex AGS, a.s.	<i>stavební činnost včetně oprav a údržby</i>	SU
	Skanska, a.s.	<i>výstavba silnic, dálnic, mostů, železnic</i>	kraj
Obchod	Ahold Czech Republic, a.s.	<i>maloobchodní a velkoobchodní prodej</i>	kraj
	Globus ČR, k.s.	<i>maloobchodní prodej</i>	OC
	Tesco Stores ČR a.s.	<i>maloobchodní prodej</i>	PR, PV, OC
Služby	Bartoň a Partner s.r.o.	<i>komplexní správa nemovitostí</i>	kraj
	FORCORN GROUP spol. s r.o.	<i>ostraha majetku, úklidové služby</i>	kraj

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Doprava a skladování	ČSAD LOGISTIK Ostrava, a.s.	<i>pozemní přeprava nákladů a zásilek</i>	kraj bez PV
	Dopravní podnik Olomouc, a.s.	<i>provozování městské hromadné dopravy</i>	OC
	FTL – First Transport Lines, a.s.	<i>silniční motorová doprava, nákladní i osobní</i>	PV
	HOPI s.r.o.	<i>provoz velkoskladů, zejména s potravinami</i>	PV
	Veolia Transport Morava, a.s.	<i>hromadná doprava osob</i>	kraj bez PV
Školství	Univerzita Palackého	<i>vysoké školství</i>	OC
Zdravotnictví	Fakultní nemocnice Olomouc	<i>zdravotní péče</i>	OC
	Jesenická nemocnice spol. s r.o.	<i>zdravotní péče</i>	JE
	Nemocnice Hranice a.s.	<i>zdravotní péče</i>	PR
	Priessnitzovy léčebné lázně a.s.	<i>ústavní a ambulantní lázeňská péče</i>	JE
	Středomor. nemocniční a.s., Nemocnice PR	<i>zdravotní péče</i>	PR
	Středomor. nemocniční a.s., Nemocnice PV	<i>zdravotní péče</i>	PV
	Šumperská nemocnice a.s.	<i>zdravotní péče</i>	SU

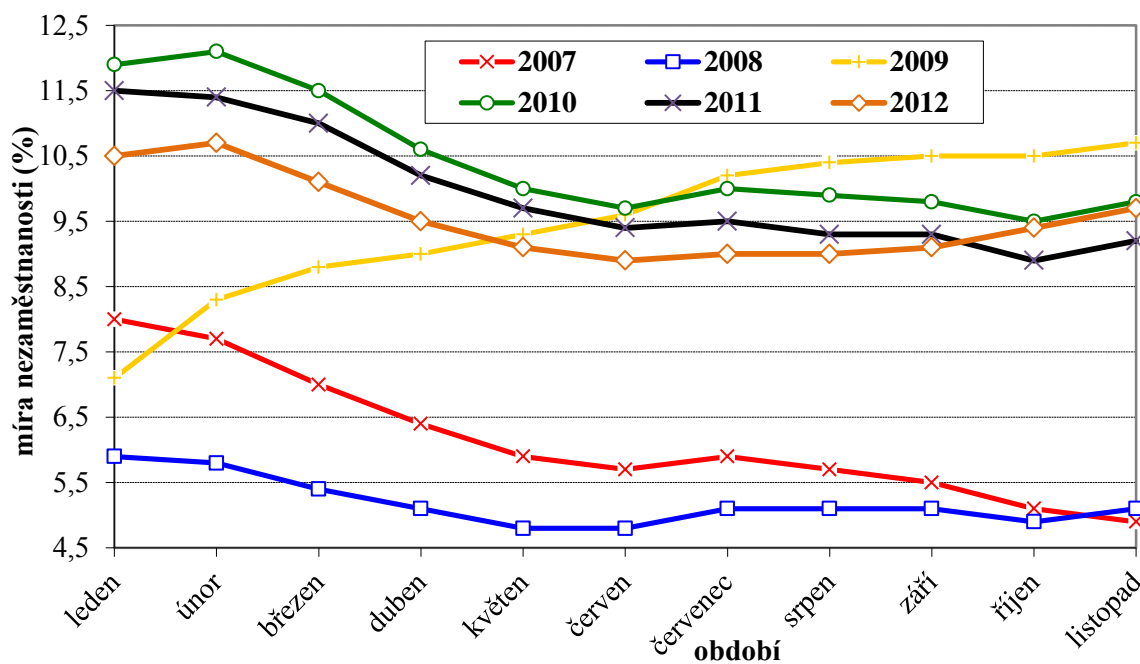
Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2012

kraj	uchazeči o zaměstnání	míra nezaměstnanosti (%)
Ústecký kraj	61 589	14,0
Moravskoslezský kraj	81 099	12,3
Olomoucký kraj	40 342	11,9
Karlovarský kraj	18 411	10,8
Zlínský kraj	32 100	10,4
Jihomoravský kraj	66 435	10,4
Liberecký kraj	24 185	10,3
Kraj Vysočina	26 963	10,2
Pardubický kraj	25 264	9,2
Královéhradecký kraj	25 210	8,6
Jihočeský kraj	28 767	8,4
Středočeský kraj	54 451	7,5
Plzeňský kraj	23 724	7,3
Hl. m. Praha	36 771	4,5
Celkem ČR	545 311	9,4

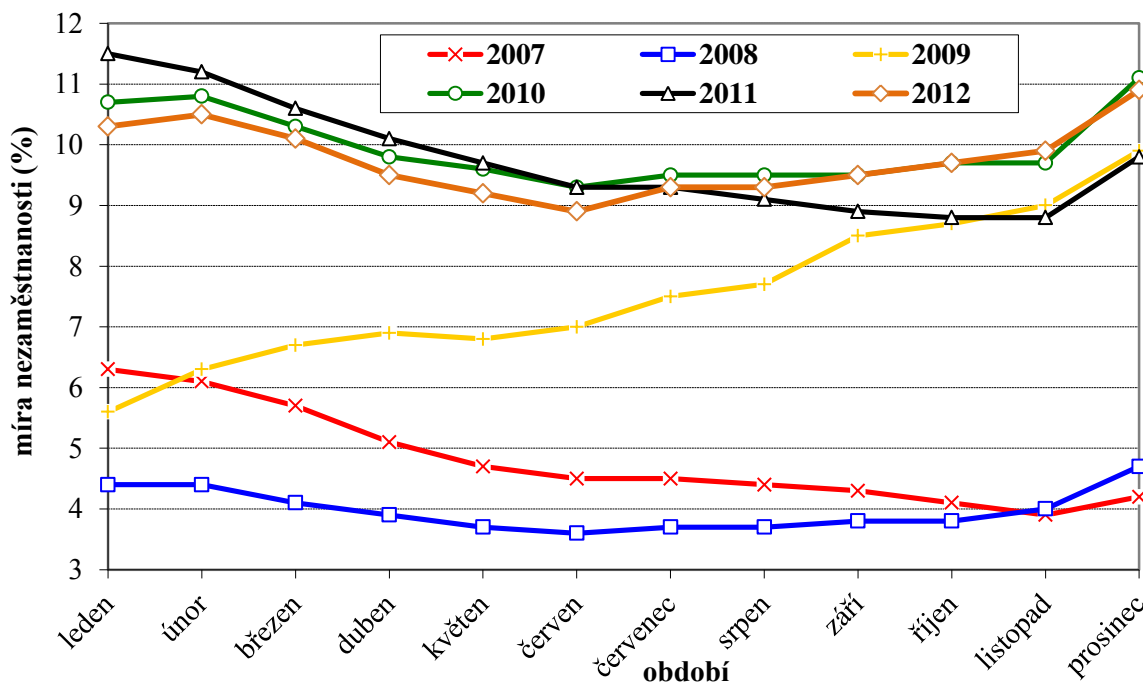
Příloha 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech



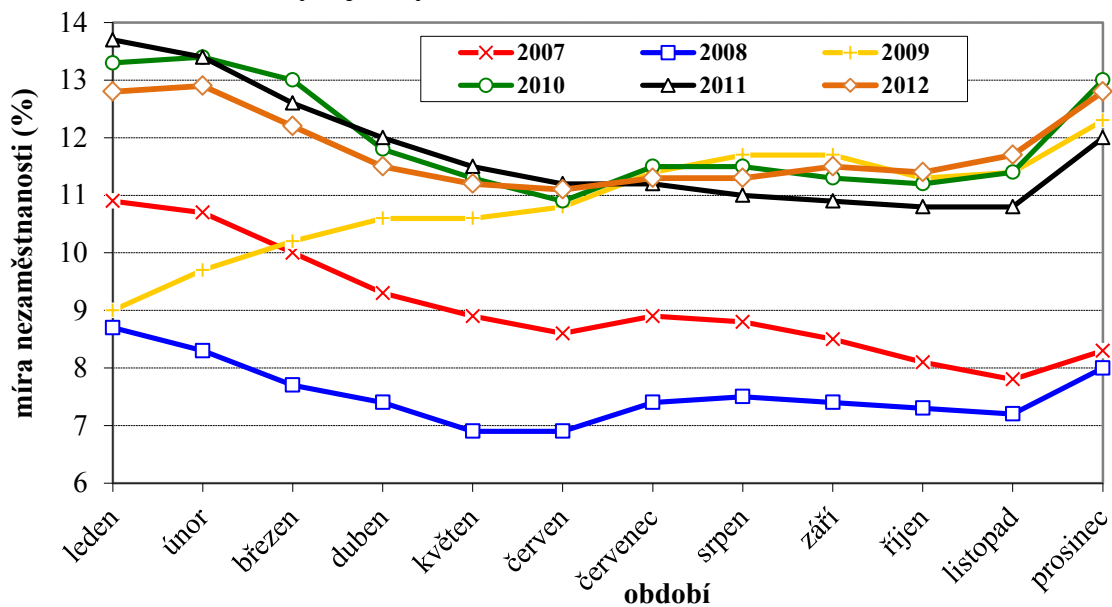
Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc



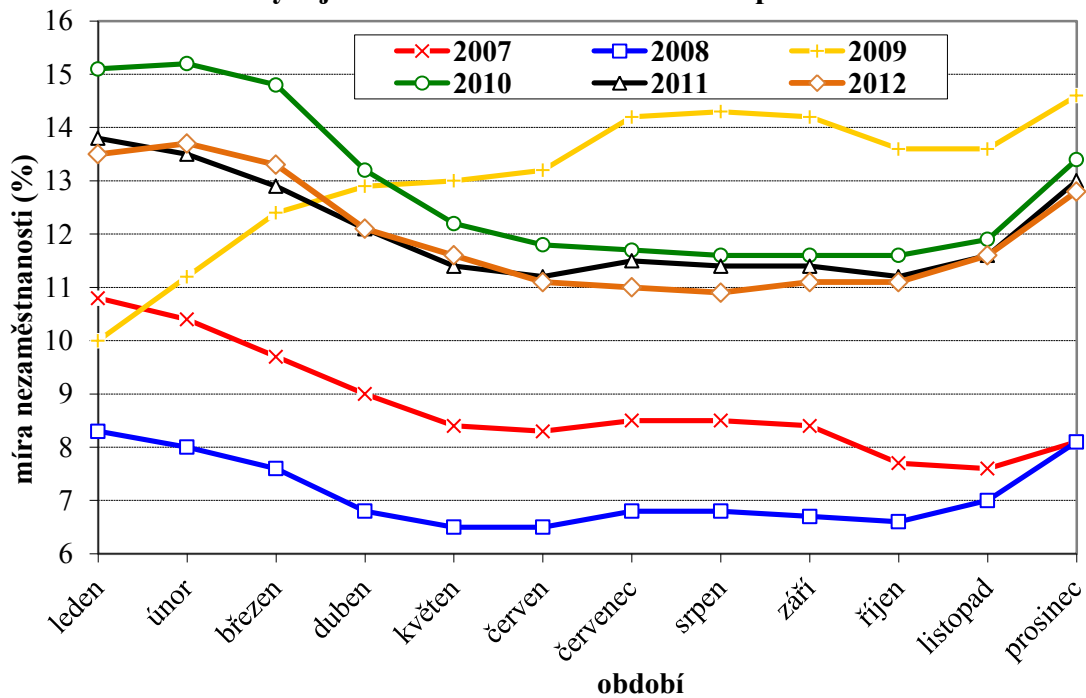
Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Prostějov



Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Přerov



Vývoj nezaměstnanosti v okrese Šumperk



Příloha 4: Charakteristika problémových regionů OC kraje

Tabulka 13 – Nezaměstnanost na území POÚ Olomouckého kraje k 30. 11. 2011 a 2012

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	EAO*	2011	2012	MN 2012 (v %)	Změna počtu dosažitelných uchazečů
		Počet dosažitelných UoZ	Počet dosažitelných UoZ**		
Hanušovice (SU)	4 228	807	812	19,2%	5
Hlubočky (OC)	2 464	173	207	8,4%	34
Hranice (PR)	17 441	1552	1683	9,6%	131
Javorník (JE)	6 273	1048	1133	18,1%	85
Jeseník	11 850	1171	1256	10,6%	85
Kojetín (PR)	6 315	904	876	13,9%	-28
Konice (PV)	5 496	516	602	11,0%	86
Lipník nad Bečvou (PR)	7 670	854	954	12,4%	100
Litovel (OC)	11 723	928	1071	9,1%	143
Mohelnice (SU)	9 675	923	1074	11,1%	151
Moravský Beroun (OC)	1 956	311	310	15,8%	-1
Němčice nad Hanou (PV)	3 863	461	409	10,6%	-52
Olomouc	79 865	7192	7509	9,4%	317
Prostějov	44 457	3879	4369	9,8%	490
Přerov	37 199	4023	4301	11,6%	278
Šternberk (OC)	10 433	1030	1204	11,5%	174
Šumperk	32 779	3442	3663	11,2%	221
Uničov (OC)	11 668	1336	1347	11,5%	11
VÚ Libavá (OC)	659	75	83	12,6%	8
Zábřeh (SU)	16 885	1783	1988	11,8%	205
Zlaté Hory (JE)	3 642	490	459	12,6%	-31
Celkem za Olomoucký kraj	-	-	-	10,8%	-

* EAO = ekonomicky aktivní obyvatelstvo (dle Sčítání lidu 2001)

** Počet dosažitelných uchazečů na úrovni obcí byl až do konce roku 2011 k dispozici v automaticky generovaných statistikách ÚP. Od 1. ledna 2012 začal ÚP využívat pro registraci nových uchazečů o zaměstnání novou databázovou aplikaci, ve které tyto statistiky nebyly naprogramovány. Na konci listopadu 2012 byly tedy přímým ručním výběrem z nové databáze získány počty dosažitelných uchazečů v 398 obcích Olomouckého kraje, spojeny se statistikami z původního systému a byla spočítána míra nezaměstnanosti v pověřených obcích. Z technických a kapacitních důvodů jsou tyto listopadové hodnoty zatím jediným údajem o nezaměstnanosti v obcích Olomouckého kraje v roce 2012.

Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji dosáhla k 30. 11. 2012 hodnoty 10,8 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však ohromné rozdíly** (míra nezaměstnanosti se pohybovala v rozmezí od 8,4 % do 19,2 %). Pouze jeden pověřený obecní úřad (Hlubočky) vykázal MN nižší než byla MN v ČR (ta k 30. 11. 2012 činila 8,7 %).

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce v 10 pověřených obcích s nejvyšší mírou nezaměstnanosti**. Mapu Olomouckého kraje s vyznačeným územím jednotlivých pověřených obcí a mírami nezaměstnanosti najdete v Příloze č. 5.

Pověřené obce jsou v následujícím přehledu řazeny sestupně podle míry nezaměstnanosti. V nadpise je uveden název pověřené obce, zkratka okresu, na jehož území se území pověřeného obecního úřadu nachází a míra nezaměstnanosti ke 30. 11. 2012.

Hanušovice (SU) – 19,2 %

Jedná se o dlouhodobě nejproblémovější část okresu Šumperk i kraje, která sousedí dále na severu s okresem Jeseník a na západě s okresem Ústí nad Orlicí. Na severu, kde je příznivá úroveň životního prostředí a čistota ovzduší, bývá často zdrojem příjmů pro místní obyvatele cestovní ruch a činnosti související s ekologickým zemědělstvím. Zemědělství je zaměřeno převážně na pastervecký chov skotu, lesnická činnost má jednoho posledního zástupce, z průmyslu převažuje strojírenství a potravinářství.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří ZKL Hanušovice a.s. (bývalý Zetor) s cca 300 zaměstnanci, který vyrábí díly pro automobilový průmysl. Dalším velkým zaměstnavatelem je Pivovar Holba a.s. se 160 zaměstnanci. Region byl v posledních letech postižen zejména zánikem textilky Slezan Frýdek-Místek a.s. a papírenského závodu v Jindřichově (dohromady zde bylo zaměstnáno okolo 300 pracovníků).

Nezaměstnanost se meziročně prakticky nezměnila (počet UoZ se zvýšil o 5 osob).

Javorník (JE) – 18,1 %

Tento region lze považovat za rizikový, neboť z hlediska dlouhodobé sledovanosti jeho MN je vždy jedna z nejvyšších v porovnání nejen mezi regiony kraje, ale i celé ČR. Jedná se o oblast, kde převážná část obyvatel pracuje v zemědělství a lesnictví. Zrušením některých větších podniků (v lepším případě zredukováním počtu zaměstnanců), došlo k prudkému zvýšení MN a její trvale vysoké hodnotě. Některé oblasti tohoto regionu jsou v zimě velmi špatně dostupné např. v okolí Travné nebo Bílého Potoka a stává se, že jsou na nějakou dobu odříznuty od civilizace a to velmi ztěžuje celkovou situaci v regionu. Největším zaměstnavatelem byla strojírenská firma EKO - VIMAR ORLAŇSKI CZ, s.r.o. s více než 100 zaměstnanci, se kterou bylo v květnu 2012 zahájeno insolvenční řízení. Společnost ukončila činnost a cca sedm desítek zaměstnanců přešlo do společnosti CRANP-KOVO spol. s r.o. (sídlicí na stejné adrese).

Počet dosažitelných UoZ meziročně vzrostl o 85 osob (tj. 8 %).

Moravský Beroun (OC) – 15,8 %

Území POÚ tvoří obce Moravský Beroun a Norberčany, které byly k okresu Olomouc přiřčeny v lednu 2005 z Moravskoslezského kraje. Území dnešního POÚ bylo ještě začátkem 20. století obýváno téměř výhradně německým obyvatelstvem, jehož velká část byla po 2. světové válce odsunuta. To se pak projevilo na jeho demografickém složení – žije zde nadprůměrný podíl osob se základním vzděláním i poměrně početná rómská komunita.

Největším zaměstnavatelem je Granitol a.s. s více než třemi sty pracovníky, jeden z největších producentů plastových fólií v ČR. Další pracovní příležitosti jsou jen ojedinělé, vysoký podíl lidí dojíždí za prací do Šternberka. Určitým sociálním stabilizačním faktorem jsou veřejně prospěšné práce.

Nezaměstnanost zůstala na loňské úrovni.

Kojetín (PR) – 13,9 %

Kojetínsko se rozprostírá v jihozápadní části okresu Přerov. Jedná se o zemědělskou oblast zahrnující i potravinářský průmysl s příznivými podmínkami zejména pro rostlinnou výrobu. Postupně však v posledních letech vzrostl podíl průmyslu, především stavebních hmot (Tovačov a okolí), dále i obchodu a služeb.

Nejvýznamnější firmou navazující na prvovýrobu je MORAVSKÝ LIHOVAR KOJETÍN a.s. s více než 100 zaměstnanci. Na Tovačovsku je naleziště suroviny základem výroby stavebních hmot pro velké firmy (okolo 100 zaměstnanců) - TOPOS PREFA Tovačov a.s. a Skanska CZ a.s., provozovna Tovačov.

Razantní zvýšení nezaměstnanosti v předchozích letech bylo způsobeno následky světové hospodářské recese, která se nepříznivě dotkla nejen zpracovatelského průmyslu, ale i dobývání a zpracování nerostných surovin. K tomu se přidalo i snižování stavu zaměstnanců v průmyslovějších oblastech sousedních okresů Prostějov a Kroměříž, kde byla část obyvatel regionu Kojetínsko zaměstnávána. Nezaměstnanost dále negativně ovlivňuje i méně příznivá vzdělanostní struktura obyvatelstva.

Nezaměstnanost se meziročně snížila o 28 uchazečů o zaměstnání.

VÚ Libavá (OC) – 12,6 %

Oblast Libavá se nachází v odlehlé části okresu Olomouc, odkud jsou špatné možnosti dojíždění. Denní dojíždění je s velkými obtížemi možné do Šternberka a do Olomouce nebo Opavy (autobus, přestup na vlak, doba jedné cesty je delší než 1 hodina) a to jen na jednu směnu. Město Libavá se nachází ve vojenském prostoru, veškerý majetek v prostoru patří armádě, a proto jsou podmínky pro soukromé podnikání nepříznivé.

VÚ vykazoval v rámci okresu Olomouc až do roku 2006 nejvyšší MN. Potom začala postupně klesat, ale v posledních třech letech opět vzrostla (výrazně byly redukovány stavy občanských zaměstnanců i příslušníků Armády ČR v tamních vojenských útvech). Maximální hodnoty míry nezaměstnanosti bylo v této oblasti dosaženo v prosinci 2010.

Ministerstvo obrany plánuje zmenšení rozlohy VÚ o čtvrtinu a vyčlenění pěti obcí (Město Libavá, Kozlov, Luboměř pod Strážnou, Heroltovice a Slavkov). Nové hranice vojenského újezdu by měly být vytýčeny v roce 2015.

Počet dosažitelných UoZ meziročně vzrostl o 8 osob (tj. o 11 %).

Zlaté Hory (JE) – 12,6 %

V minulosti byl tento region součástí okresu Bruntál a až se vznikem okresu Jeseník se stal jeho součástí. Jedná se převážně o oblast, která byla zaměřena na těžbu rud a po uzavření dolů ztratila velká většina lidí práci. Uzavření textilního závodu a zredukování zaměstnanců u jiných menších firem mělo za následek vysokou nezaměstnanost. V roce 2010 se obnovila výroba textilu v renovovaném závodě firmy GOLDBERG textil a.s. a i jiné firmy udržely počty zaměstnanců a situace se mírně zlepšila. Na sklonku roku 2011 byla textilka opět uzavřena a o práci přišly čtyři desítky zaměstnanců. Nicméně i přes tento nepříznivý dosavadní vývoj došlo v roce 2012 k poklesu nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost poklesla o 31 uchazečů (tj. 6 %).

Lipník nad Bečvou (PR) – 12,4 %

Lipnicko je relativně lidnatá oblast nacházející se v centrální části mezi Přerovskem a Hranickem. Jsou zde zastoupeny jak zemědělské (úrodná půda), tak průmyslové podniky.

Mezi nejvýznamnější podnikatelské subjekty s více než 100 zaměstnanci patří potravinářská firma TRUMF International s.r.o., která se zabývá výrobou koření, aromatických výtažků a masných výrobků. V průmyslové zóně nedaleko Lipníka nad B. je významným zaměstnavatelem centrální velkosklad pro střední Evropu obchodního řetězce Penny Market s.r.o.

Slibný potenciál mikroregionu (jako jsou centrální poloha, turisticky atraktivní oblasti, dostupná pracovní síla, investice do podnikatelských zón, vč. průmyslového parku společnosti CTP Invest s.r.o.) není zatím plně využit. Ani zprovoznění úseku dálnice D47 mezi Lipníkem a Běloučkou dosud nepřineslo očekávané zlepšení.

Nezaměstnanost se meziročně zvýšila o 100 uchazečů (tj. o 12 %).

Přerov (PR) – 11,6 %

Přerovsko je největší a nejpočetnější region v okrese Přerov s převažující průmyslovou výrobou a rozvinutými službami. V regionu je zaměstnáno cca 55 % z celkového počtu EAO okresu Přerov vzhledem k velké koncentraci podnikatelských subjektů v oblasti zpracovatelského průmyslu, služeb i organizací státní správy a samosprávy.

U některých velkých zaměstnavatelů na Přerovsku došlo meziročně k výraznému poklesu personálního stavu. Např. společnost KAZETO s.r.o. oznámila úplné ukončení spolupráce s obchodním řetězcem IKEA (klíčový odběratel) a propustila cca 140 zaměstnanců; stejný pokles zaměstnanosti nahlásila i společnost Gambro Czech Republic s.r.o., která zautomatizovala část výroby a zvýšila produkci. Dále strojírenská společnost Lindab Buildings s.r.o. demontovala a zakonzervovala část výrobních linek z důvodu poklesu odbytu a propustila devět desítek zaměstnanců.

Výhledově má však tento region růstový potenciál i díky budovaným průmyslovým zónám Přerov-jih a napojení na dálniční síť. Terminál kombinované dopravy a Veřejné logistické centrum, kde však ještě probíhá výkup pozemků se projevuje zatím jen informativním zájmem případných zaměstnavatelů. Na druhé straně ukončení provozu vojenského letiště Přerov-Bochoř bude mít negativní dopad na zaměstnanost v tomto regionu.

Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 278 uchazečů (tj. 7 %).

Zábřeh (SU) – 11,8 %

Zábřežsko se vyznačuje různorodým průmyslem – je zde rozvinutý elektrotechnický průmysl, strojírenství a hutnictví, stavebnictví, zpracování dřeva a těžba nerostných surovin. V Zábřehu je pro okres Šumperk velmi důležitý železniční tah Praha-Bohumín, který umožňuje nejen dopravu osob do zaměstnání – jak v rámci okresu, tak celé ČR, ale usnadňuje především dovoz a vývoz průmyslových produktů.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří Klein & Blažek spol. s r.o. ve Štítech (kovovýroba pro automobilový průmysl) a SULKO s. r. o. v Zábřehu (výroba a montáž oken a dveří a dalších stavebních výplní).

V průběhu roku 2009 sesterské a.s. MEP Postřelmov, MEP Galvanovna a Slévárna (dohromady více než 400 zaměstnanců) fúzovaly se zaměstnavatelem Slovácké strojírny, a.s., se sídlem v Uherském Brodu, závod v Zábřehu.

Nezaměstnanost meziročně poměrně výrazně vzrostla o 205 uchazečů (tj. o 11 %).

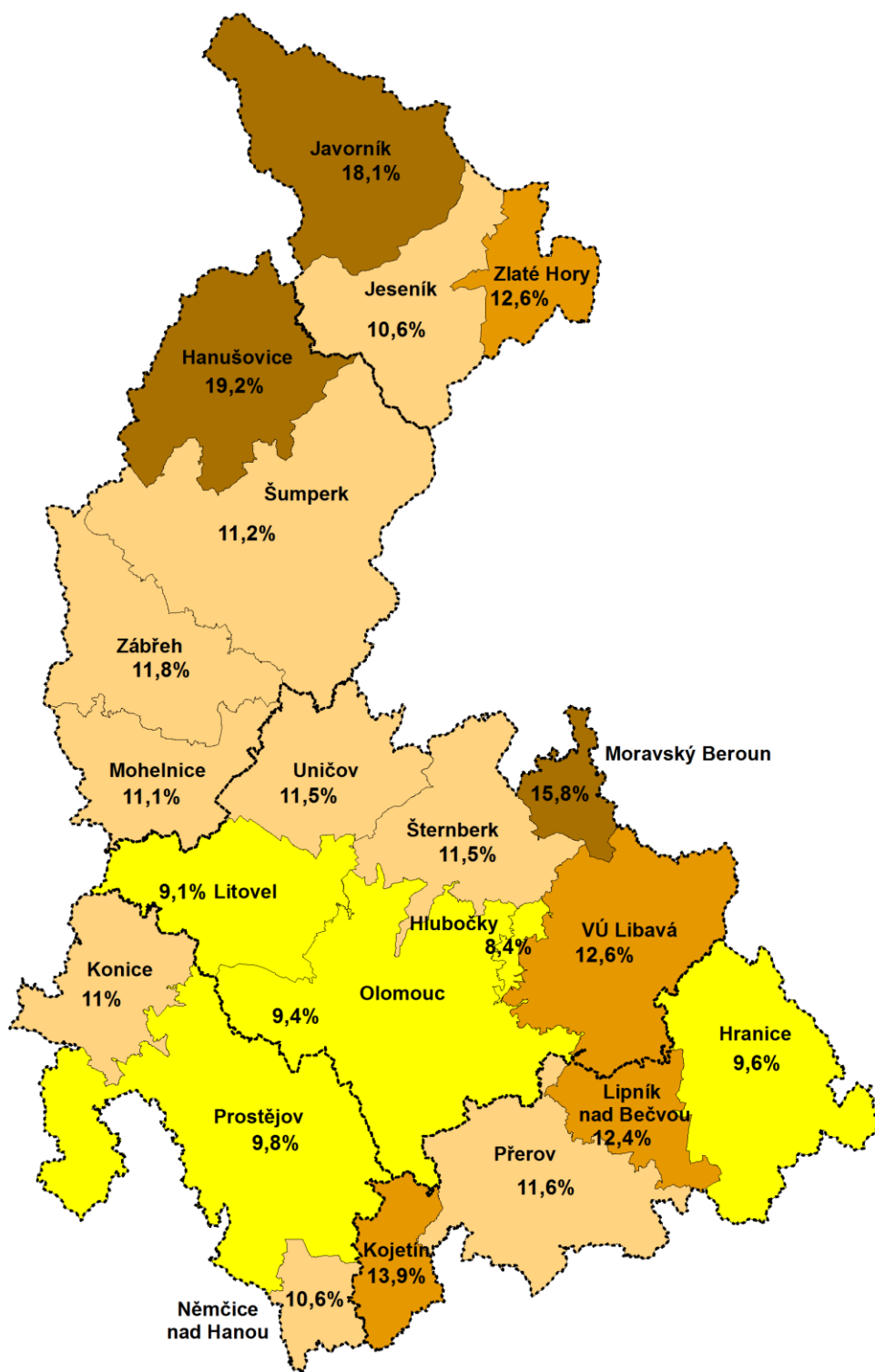
Uničov (OC) – 11,5 %

Na Uničovsku došlo k nebývalému nárůstu míry nezaměstnanosti zejména v krizovém roce 2009 (MN zde meziročně vzrostla o téměř 12 p. b.). Obrovský nárůst nezaměstnanosti byl způsoben zejména masovým propuštěním ve společnostech propojených s UNEXem Uničov. Také ostatní velké společnosti na Uničovsku vykázaly citelný pokles zaměstnanosti (řádově o desítky osob) – jednalo se např. o závod na výrobu kompresorů firmy Ingersoll-Rand CZ s.r.o., o výrobce domácích spotřebičů Miele technika s.r.o. a dále o firmy RODYCH s.r.o., CARMAN a.s. a Hexpol Compounding s.r.o. V této oblasti není kromě Uničova žádné větší centrum s nabídkou pracovních příležitostí. Lidé dojíždějí za prací do Litovle, Šternberka, Olomouce, příp. do Šumperka.

V roce 2012 došlo k výraznému rozšíření výroby ve strojírenské společnosti Miele technika a.s. (počet zaměstnanců se meziročně zvýšil o 100 lidí), což patrně zajistilo v meziročním srovnání stagnaci nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost se pouze mírně zvýšila o 11 uchazečů o zaměstnání (nárůst o 1 %).

Příloha 5: Kartogram MN na území POÚ OC kraje k 30. 11. 2012



Míra nezaměstnanosti

- 8,0% - 9,9%
- 10,0% - 11,9%
- 12,0% - 13,9%
- 14,0% a více

Hranice okresu



Příloha 6: Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů (příp. podpořených zaměstnanců)	- z toho OZP	schválený rozpočet (v tis. Kč)	čerpaní v %
národní APZ					
VPP	303	330	12	28 913	56 %
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	56	73	7	9 158	83 %
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	759	754	30	38 693	79 %
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	237	7	13 507	75 %
CHPM zřízená zaměstnavatelem	46	56	56	3 937	63 %
CHPM - SVČ osob se ZP	1	1	1	446	4 %
CHPM, CHPD, CHPM SVČ – provoz	-	59	59	3 747	51 %
příspěvek na zapracování	0	0	0	49	54 %
překlenovací příspěvek	0	0	0	150	0 %
rekvalifikace	-	627	21	12 400	68 %
poradenské činnosti	-	8	-		4 %
pracovní rehabilitace	-	0	0	0	0 %
celkem národní APZ	1 165	2 145	193	111 000	70%
ESF - OP LZZ					
VPP NIP	942	920	54	60 789	69 %
SÚPM NIP	341	327	7	20 211	30 %
rekvalifikace NIP	-	92	0	23 013**	4,5 %
poradenské činnosti NIP	-	223	20		3,6 %
pracovní rehabilitace NIP	-	0	0		0 %
RIP OP LZZ	151	848*	-	272 062***	26 %
cílené programy OP LZZ	0	0	-	-	-
grantové projekty ESF	-	161	-	-	-
celkem ESF - OP LZZ	1 434	2 571	81	376 075	32 %
celkem nár. APZ + ESF	2 599	4 716	274	487 075	41 %

*5 UoZ umístěno na SÚPM, 146 na PPM; rekvalifikováno 627 UoZ a 70 zaměstnanců.

** Přidělené prostředky na realizaci projektu VSPR! – rekvalifikace

***Celkové prostředky přidělené na realizaci RIP po celou dobu trvání projektů.

Příloha 7: Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ

Veřejně prospěšné práce

Tato aktivita byla zaměřena především na uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována ze strany úřadů práce zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Úřad práce tedy podpořil uchazeče o zaměstnání, kteří stáli delší dobu mimo trh práce, s vyšším věkem nad 55 let, absolventy bez praxe, se zdravotním omezením a péčí o dítě. Při obsazování míst VPP byli primárně podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří úspěšně absolvovali veřejnou službu. Tito uchazeči byli podpořeni vyšším příspěvkem. V rámci této aktivity byli podpořeni uchazeči o zaměstnání na pracovní příležitosti jako tzv. „koordinátoři veřejné služby“.

Hlavním přínosem pro UoZ bylo zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace a aktivizace k práci. Pro zaměstnavatele je tento nástroj významnou finanční pomocí, dále takto podpořená pracovní místa jsou zejména přínosem k celkovému zlepšení vzhledu obcí a měst a zlepšení životního prostředí.

Celkem tímto nástrojem bylo v roce 2012 podpořeno 1 250 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2011 došlo ke snížení takto podpořených uchazečů o 19,1 %. Celkem v roce 2012 bylo vyčerpáno 16 171 060 Kč z národní APZ a 41 998 605 z ESF. Nižší počet umístěných uchazečů je ovlivněn hlavně zaměstnáváním osob v rámci veřejné služby.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Tato aktivita byla zaměřena především na uchazeče o zaměstnání znevýhodněné na trhu práce. Jednalo se zejména o osoby zdravotně znevýhodněné, dlouhodobě nezaměstnané (nad 5 měsíců), mladé do 24 let, absolventy škol, osoby nad 55 let, matky vracející se z mateřské případně rodičovské dovolené a rovněž UoZ, kteří úspěšně absolvovali výkon veřejné služby.

Příspěvek byl zaměstnavateli schválen v případě uzavření pracovní smlouvy uchazečem o zaměstnání nejméně na jeden rok. Byl-li vybraný uchazeč na nekolidujícím zaměstnání u žadatele, měsíční příspěvek se snižoval o polovinu minimální mzdy.

V roce 2012 bylo vytvořeno 1 100 míst, na kterých bylo umístěno celkem 1 081 uchazečů. Ve srovnání s rokem 2011 bylo vytvořeno v roce 2012 o 6 % míst více. Celkem v roce 2012 bylo vyčerpáno 30 464 840 Kč ze zdrojů národní APZ a ze zdrojů ESF 6 063 751 Kč.

Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Jedná se o příspěvek na nově zřizovaná pracovní místa. Při stanovení výše finančních prostředků byly určující plánované náklady na zřízení nových pracovních míst. Doba obsazení SÚPM byla sjednávána na 365 kalendářních dnů. O tento nástroj byl již tradičně nízký zájem ze strany zaměstnavatelů (zaměstnavatelé upřednostňují nástroj SÚPM vyhrazená).

V roce 2012 bylo vytvořeno celkem 56 nových pracovních míst a umístěno celkem 73 uchazečů. Jedná se o srovnatelné údaje s rokem 2011. Bylo vyplaceno celkem 7 614 344 Kč na nově zřízená pracovní místa.

SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti byl účelově vázán, tzn., že byl výhradně použit za účelem uvedeným v dohodě a v souladu se seznamem nákladových položek. Doba výkonu samostatné výdělečné činnosti byla sjednávána na dobu nejméně 365 kalendářních dnů.

Celkem bylo v roce 2012 podpořeno 237 uchazečů, což je oproti roku 2011 o 16 uchazečů více. Nárůst počtu zřízených SÚPM pro výkon SVČ byl způsoben pravděpodobně zejména narůstajícím počtem uchazečů o zaměstnání a klesajícím počtem nabízených volných pracovních míst u zaměstnavatelů. Tak jako v roce 2011 spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 10 120 713 Kč.

Chráněná pracovní místa

V roce 2012 bylo vytvořeno 46 míst, na kterých bylo umístěno 56 uchazečů. Většina míst byla vytvořena u zaměstnavatelů zaměstnávající více než 50 % OZP a pobírající příspěvky dle § 78. Celková výše příspěvků činila 2 493 566 Kč.

Veřejná služba

ÚP ČR, krajská pobočka v Olomouci koncem roku 2011 aktivně vstoupila do jednání se zavedenými organizátory veřejné služby a za jejich podpory a využití dosavadních zkušeností se jí v krátkém časovém úseku podařilo vytvořit poměrně rozsáhlou síť realizátorů veřejné služby. **Koncem roku 2012 se jednalo o cca 370 realizátorů, systémem veřejné služby během roku prošlo přes 6 000 uchazečů o zaměstnání. Aktivně byla ve výkonu přibližně dvoutisícovka vykonavatelů měsíčně.**

Hlavními aktéry na straně realizátorů byly především obce, ale o organizaci veřejné služby se aktivně zajímaly a postupně zapojovaly i nové vhodné subjekty - zejména neziskové organizace či občanská sdružení, které nabízely zajímavější škálu činností. Právě u těchto organizací veřejná služba fungovala i po nález Ústavního soudu, který zrušil povinnost osob, jež jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, vykonávat veřejnou službu bez nároku na odměnu.

Noví realizátoři nejvíce akceptovali motivační nastavení veřejné služby, totiž umožňovali přechod vykonavatele na dotované místo – VPP, popř. SÚPM vyhrazené. Takto nastavená provázanost obou aktivit plně splňovala deklarované cíle smysluplnosti veřejné služby jako je udržení sociálních a pracovních návyků, získání nových vědomostí, zkušeností a dovedností, zvýšení šance při hledání dalšího zaměstnání. Výkon takové služby bránil sociálnímu vyloučení a napomáhal opětovné integraci do společnosti, rozšiřoval sociální kontakty, aj.

Po téměř roční existenci nového nastavení veřejné služby se prokázalo, že existoval rozpor mezi očekáváním organizátorů a záměry ÚP ČR. Úřad práce měl zájem na tom, aby vykonavatelé byli zařazováni do systému veřejné služby na kratší dobu (ideálně na dobu 3 měsíců). Na druhé straně představa zejména velkých realizátorů byla taková, aby vykonavatel po zapracování vykonával veřejnou službu co možná nejdéle, a to zejména v souvislosti s činnostmi, které vyžadují poskytnutí nákladnějších ochranných a pracovních pomůcek. Často z důvodu mnohem snazší administrace a vynaložením menších nákladů než by byly na zaměstnance, neměli realizátoři zájem vykonavatele motivovat převedením na dotované pracovní místo ani za cenu „bonifikačního příspěvku“ ze strany úřadu práce. Na základě takového nastavení potom neexistoval žádný pozitivní motivační prvek pro vykonavatele. Ten často hledal jakoukoli únikovou cestu ze systému veřejné služby, nejčastěji prostřednictvím potvrzení od lékaře o neschopnosti nabízenou činnost vykonávat.

Absence motivačního prvku (odměny za odvedenou práci) je považována za zásadní nedostatek; motivace prostřednictvím dostupnosti na nějaké pracovní místo v budoucnosti se ukázala jako nedostatečná. Za nedostatek lze považovat i málo strukturovaný výběr cílové skupiny uchazečů.

O organizaci veřejné služby byl mezi subjekty zájem, kritizována ovšem byla smluvní povinnost, dle mínění realizátorů zbytečně komplikovaná, vykazovat pracovní aktivity a hodnocení vykonavatele ve společném elektronickém systému.

Po necelém roce realizace Veřejné služby v novém režimu lze konstatovat, že po odstranění nedostatků zveřejněných v nález ÚS, v budoucnosti lze v tomto opatření aktivní politiky zaměstnanosti spatřovat efektivní nástroj k aktivizaci uchazečů o zaměstnání.