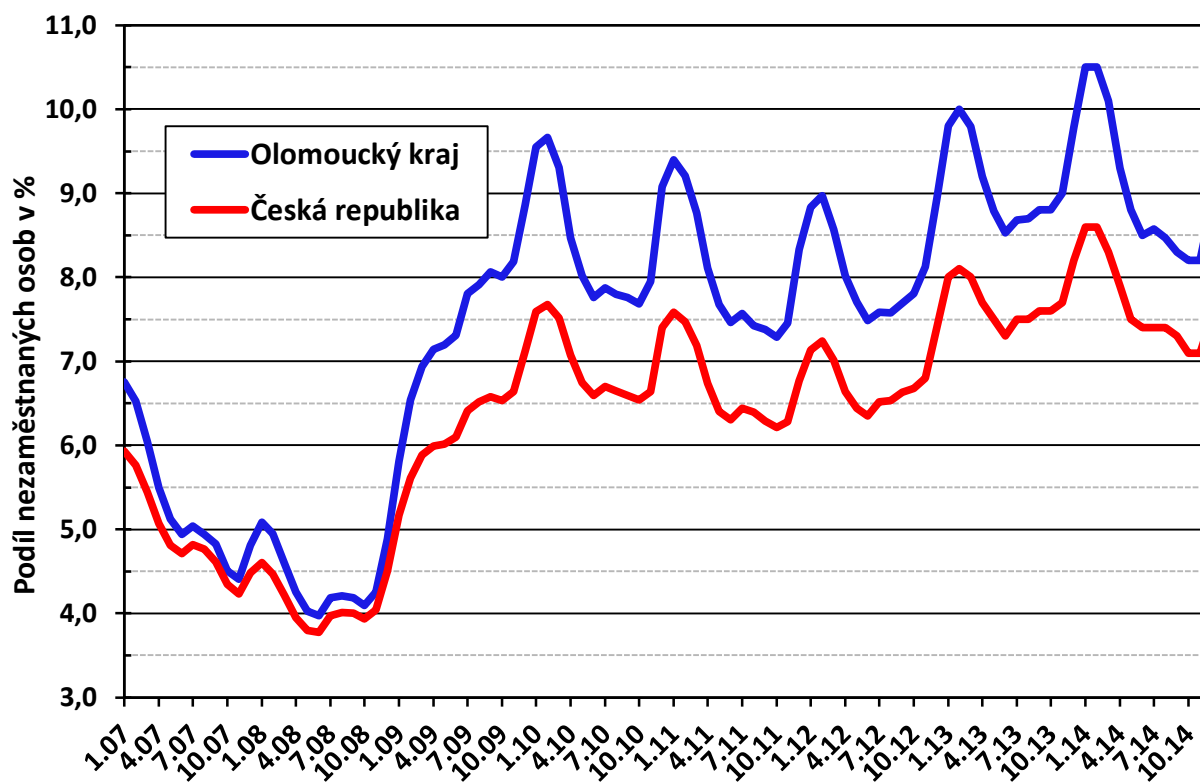




Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2014

Podíl nezaměstnanosti osob v ČR a Olomouckém kraji
(leden 2007 – prosinec 2014)



VEŘ

OBSAH

1. ZAMĚSTNANOST	3
1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji	3
1.2 Volná pracovní místa	5
2. NEZAMĚSTNANOST	8
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a její struktura	8
2.2 Územní rozložení nezaměstnanosti	13
3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI	15
3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji	15
3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji	17
4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE	20
5. PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2015	21
6. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	22
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2014	22
6.2 Rekvalifikace a poradenské činnosti	26
6.3 Projekty ESF	28
7. CÍLE APZ PRO ROK 2015	32
8. PŘÍLOHY	33
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	33
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2014	37
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	37
4. Kartogram podílu nezaměstnaných osob na území POÚ OC kraje (k 31.12.2014)	40

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 šesti 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 projevila 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. V letech 2011 – 2013 docházelo k výraznému kolísání nezaměstnanosti – řada zaměstnavatelů uzavírala se svými zaměstnanci pracovní smlouvy na dobu určitou a přes zimní sezónu je posílala registrovat se na ÚP. Také rok 2014 byl ve znamení výrazných zvrátů ve vývoji nezaměstnanosti – hned v lednu byla překonána dosavadní maxima nezaměstnanosti, ale na konci roku 2014 nezaměstnanost klesla na úroveň roku 2012. **Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji je podrobně popsán v kapitole 2.1.**

V žádné sledované společnosti se meziročně nesnížil počet zaměstnanců o více než 100 osob. Výrazný pokles zaměstnanosti (o více než 50 osob) vykázaly olomoucká elektrotechnická společnost M.L.S. Holice spol. s r.o., přerovská společnost na montáž a balení krevních hadiček Gambro Czech Republic s.r.o. a Nemocnice Hranice a.s.

K **mírné redukci zaměstnanosti (o 2 až 4 desítky osob)** došlo i v uničovském závodě společnosti MIELE technika s.r.o., v družstvu Mechanika Prostějov 97, u stavební společnosti IP systém a.s. a dále u prostějovského zpracovatele a prodejce masa a masných výrobků MAKOVEC a.s. Pokles zaměstnanosti vykázaly i dopravní společnosti HOPI s.r.o. a FTL –First Transport Lines, a.s. (obě z Prostějovska) a elektrotechnická společnost E-TECHNIK s.r.o. z Milotic nad Bečvou.

Exekutorský úřad Olomouc (Mgr. Ing. Radim Opletal) z důvodu zániku pověření k provádění exekuční činnosti ukončil svou činnost a propustil tři desítky zaměstnanců. Na konci roku společnost BILLA, spol. s r.o. z důvodu nerentability zavřela supermarket ve Šternberku s 24 zaměstnanci.

Jesenická společnost na výrobu stavebních materiálů Slezský kámen a.s. se dostala do insolvence a koncem srpna byl na ni soudem vyhlášen konkurz. Několik desítek zaměstnanců rozbázalo pracovní poměr a zaregistrovalo se na ÚP, ale po konsolidaci se řada z nich vrátila k tomuto zaměstnavateli.

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

O více než stovku osob se zvýšila zaměstnanost u výrobce plastových těsnění pro automobilový průmysl Henniges Hranice, s.r.o. i v další hranické strojírenské společnosti SSI Schäfer s.r.o. Vyšší nárůst zaměstnanosti vykázal i výrobce součástek do leteckých motorů Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. z Hluboček – Mariánského Údolí, prostějovský strojírenský koncern MUBEa a dále i Fakultní nemocnice v Olomouci.

Desítky nových zaměstnanců přijaly i další organizace – strojírenské společnosti ZKL Hanušovice, a.s., olomoucká Senior Flexonics Czech s.r.o., KLEIN automotive s.r.o. ze Štítů na Zábřežsku, hněvotínská WANZL spol. s r.o., prostějovská DT – Výhybkárna a strojírna, a.s., lutínská John Crane Sigma a.s., přerovská PSP Machinery s.r.o. a šumperská FORTEX – AGS, a.s. Výrazně se zvýšila zaměstnanost i ve šternberském závodě společnosti EXCALIBUR ARMY spol. s r.o., která v předchozích letech odkoupila areál vojenského státního podniku a převzala značnou část jeho bývalých zaměstnanců.

Významný nárůst zaměstnanosti vykázaly i společnosti z jiných odvětví - litovelská potravinářská firma ORRERO a.s., litovelská elektrotechnická společnost SEV Litovel, s.r.o. a potravinářská společnost MELITES, spol. s r.o. z Medlova. Nové pracovní příležitosti vznikly i v šumperské úklidové firmě (a zároveň agentuře práce) Petr Kuba, s.r.o. a v japonské textilní společnosti Toray Textiles Central Europe s.r.o., která vybudovala nový závod na výrobu ofsetových desek. Ve Velké Bystřici zase byla dokončena nová hala společnosti ČEROZFRUCHT s.r.o., kde našly pracovní uplatnění desítky zaměstnanců.

V Jeseníku v roce 2012 odkoupila bývalý závod OP Prostějov společnost Tex Trading Cavaliere s.r.o., která prostory zrekonstruovala, vybavila novým strojním zařízením a začátkem roku 2013 začala s náborem nových zaměstnanců (v první fázi tří desítek švadlen). V roce 2014 se počet zaměstnanců zvýšil až na 70 osob.

V 1. pololetí 2015 avizují výraznější nárůst zaměstnanosti (o více než 50 osob) agentury práce Bartoň a Partner s.r.o z Olomouce a RODYCH s.r.o. z Uničova. Také společnost SSI Schäfer s.r.o. plánuje přijetí více než stovky osob (většinou dělníků ze strojírenských oborů). Výrazný nárůst zaměstnanců předpokládá i prostějovský strojírenský koncern MUBEa se sídlem v Prostějově - během půl roku tato společnost plánuje přijmout cca 50 zaměstnanců (většinou strojírenské dělnické profese). V tomto roce má také v úmyslu koupit další pozemky v prostějovské průmyslové zóně a do roku 2016 postavit další část svého závodu na výrobu dílů pro automobilový průmysl. Svou investici odhaduje na cca 1 miliardu korun – po dokončení závodu by zde mělo najít nové zaměstnání okolo 500 osob. Okolo pěti desítek nových pracovních míst plánuje obsadit i Fakultní nemocnice Olomouc. Desítky nových zaměstnanců hodlají přijmout opět zejména strojírenské a elektrotechnické společnosti - Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o., MIELE technika s.r.o., koncern HELLA v Mohelnici, John Crane Sigma a.s., ZKL Hanušovice, a.s., EXCALIBUR ARMY spol. s r.o., Senior Flexonics Czech s.r.o. a KLEIN automotive s.r.o. Šumperská společnost Pars nova a.s. (zabývající se modernizací, rekonstrukcí, opravami i výrobou kolejových vozidel) uzavřela smlouvu s Českými drahami na modernizaci 31 osobních vozů za jednu miliardu korun a přijme tři desítky zaměstnanců. Pokračovat v nábore dalších zaměstnanců bude opět i výrobce plastových těsnění Henniges Hranice, s.r.o. Tři desítky nových zaměstnanců bude přijímat do zrekonstruovaného areálu i olomoucký Domov seniorů POHODA Chválkovice. Také Technické služby Jeseník a.s. plánují v 1. pololetí přijmout více než tři desítky zaměstnanců na sezónní práce. S náborem zaměstnanců počítá i jesenická společnost Slezský kámen a.s., která se postupně konsoliduje a získává nové zakázky.

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. 2014

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	48	234	97	130	118	627
50–99	24	148	64	73	62	371
100–199	8	76	31	37	33	185
200–249	1	11	4	8	2	26
250–499	4	30	10	9	8	61
500–999	0	7	1	3	6	17
1 000 a více	0	8	1	2	1	12
Celkem	85	514	208	262	230	1 299

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2013 celkem 1 328 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, o rok později se jejich počet snížil na 1 299 (tj. meziročně počet větších zaměstnavatelů klesl o 2 %).

1.2 Volná pracovní místa

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2013			31. 12. 2014		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	10 949	236	46,4	10 090	906	11,1
střední odborné	19 702	533	37,0	17 442	1 296	13,5
úplné střední s maturitou	9 873	267	37,0	8 915	507	17,6
vyšší odborné	356	7	50,9	306	9	34,0
vysokoškolské	2 484	60	41,4	2 237	96	23,3
Celkem	43 364	1 103	39,3	38 990	2 814	13,9

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 šestinásobek 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. V letech 2011 - 2013 jsme na konci prosince evidovali zhruba obdobný počet volných míst.

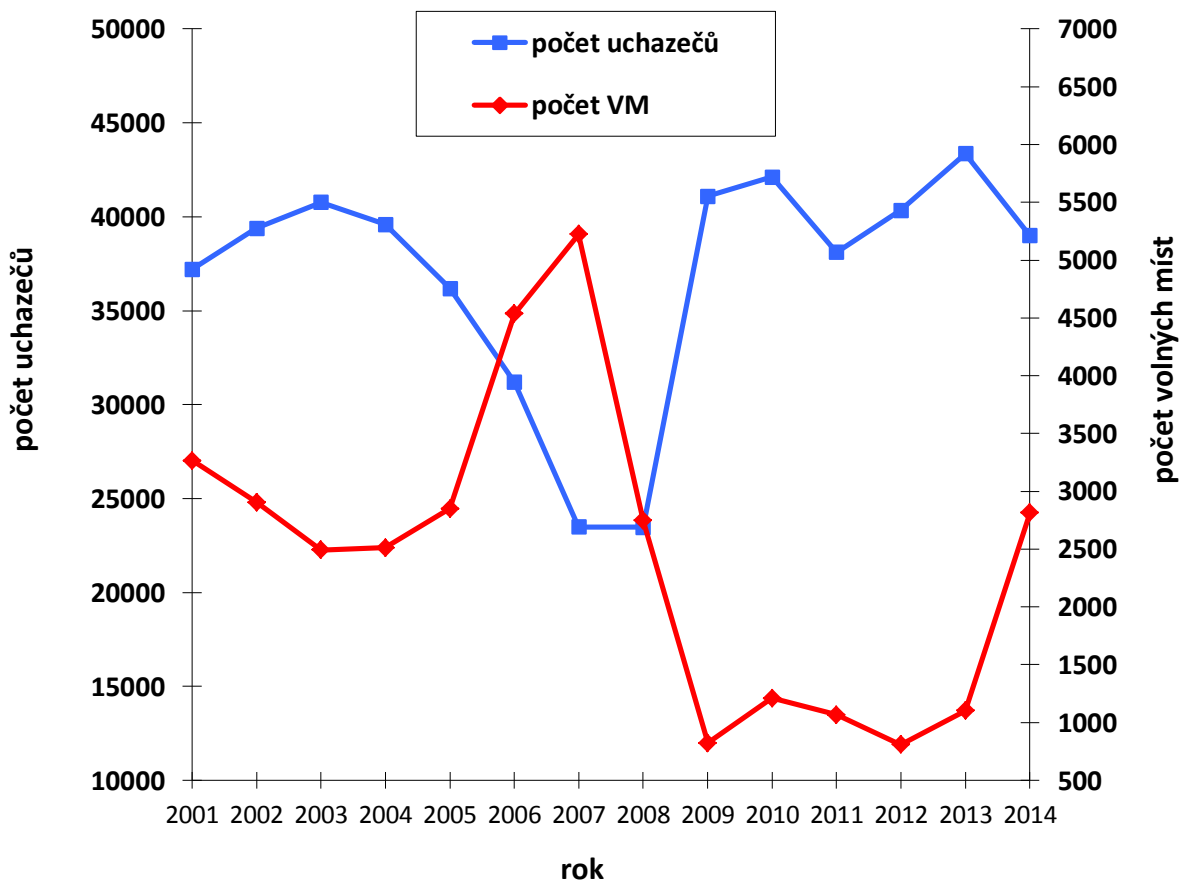
V roce 2014 došlo k výraznému oživení – počet hlášených volných míst se od ledna neustále zvyšoval – a to až do října. V následujících zimních měsících (listopad, prosinec) **počet pracovních míst mírně klesl, ale přesto se dostal na hodnotu roku 2008 (ve srovnání s rokem 2013 se počet míst zvýšil o 155 %.**

Tabulka č. 2 ukazuje, že **v prosinci 2014 se v meziročním srovnání zvýšil počet volných míst v Olomouckém kraji o 155 %!** Díky současnému poklesu nezaměstnanosti se snížil počet uchazečů připadajících na 1 volné místo z 39 na 14 osob (tj. na téměř třetinový stav).

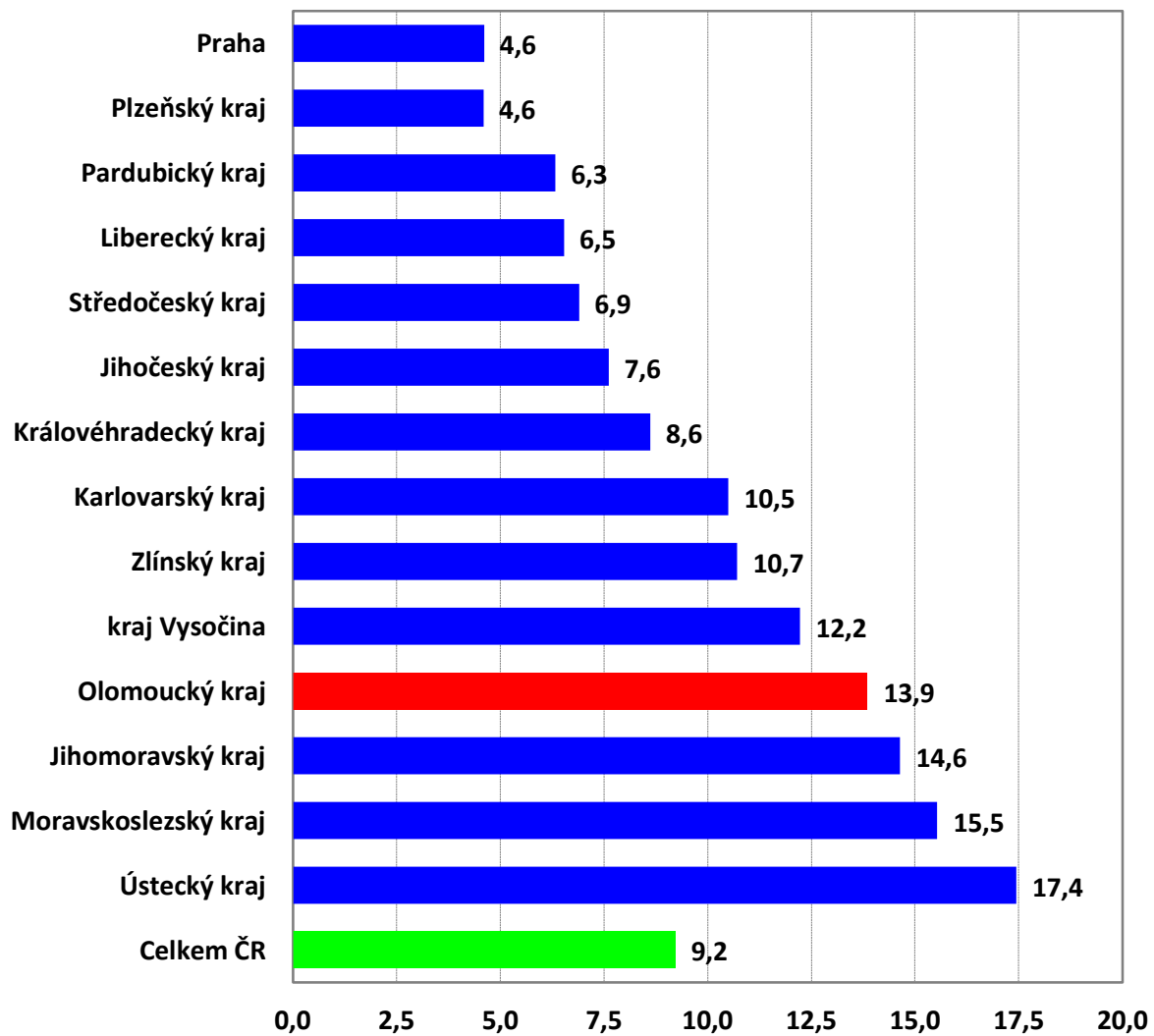
Vysoký nárůst počtu volných míst byl způsoben nejen ekonomickým oživením firem, ale byl to i důsledek personálního posílení úřadu práce. Nově přijatí zaměstnanci navázali řadu kontaktů se zaměstnavateli, kteří se podrobně seznámili s výhodami spolupráce s ÚP a začali hlásit svá volná místa ochotněji než v předchozích letech.

Výrazný pokles počtu uchazečů připadajících na 1 VM je sice velmi potěšující, ale z dlouhodobého hlediska se stále jedná o vyšší hodnotu. Připomeňme, že v roce 2008 se tento ukazatel pohyboval v Olomouckém kraji okolo 4 osob (tj. byl 3,5x nižší).

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



Graf: Počet uchazečů na 1 VM v krajích k 31. 12. 2014



V meziročním srovnání se zlepšila pozice Olomouckého kraje vůči ostatním krajům – zatímco na konci roku 2013 Olomoucký kraj vykázal druhý nejvyšší počet UoZ na 1 VM (což byl zároveň více než dvojnásobek hodnoty za ČR), o rok později se posunul až na 4. místo a počet UoZ na 1 VM je pouze 1,5x vyšší než celorepubliková hodnota.

2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a její struktura

Podíl nezaměstnaných osob (PNO – jedná se o počet dosažitelných UoZ ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku) **dosáhl v Olomouckém kraji k 31. 12. 2014 hodnoty 8,8 % a meziročně se tedy snížil o 1 p. b.**

Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2014 třetí nejhorší – hned za Ústeckým (10,7 %) a Moravskoslezským krajem (9,8 %). 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. **V únoru 2010 se počet UoZ v Olomouckém kraji přiblížil k hranici 45 tisíc osob – jednalo se o dosavadní rekordní hodnotu. 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. 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. I v roce 2013 nezaměstnanost v meziročním srovnání rostla – na konci roku činil nárůst počtu nezaměstnaných oproti prosinci 2012 více než 3 tisíce osob a bylo dosaženo dosud nejvyšší prosincové hodnoty nezaměstnanosti od vzniku krajského uspořádání.

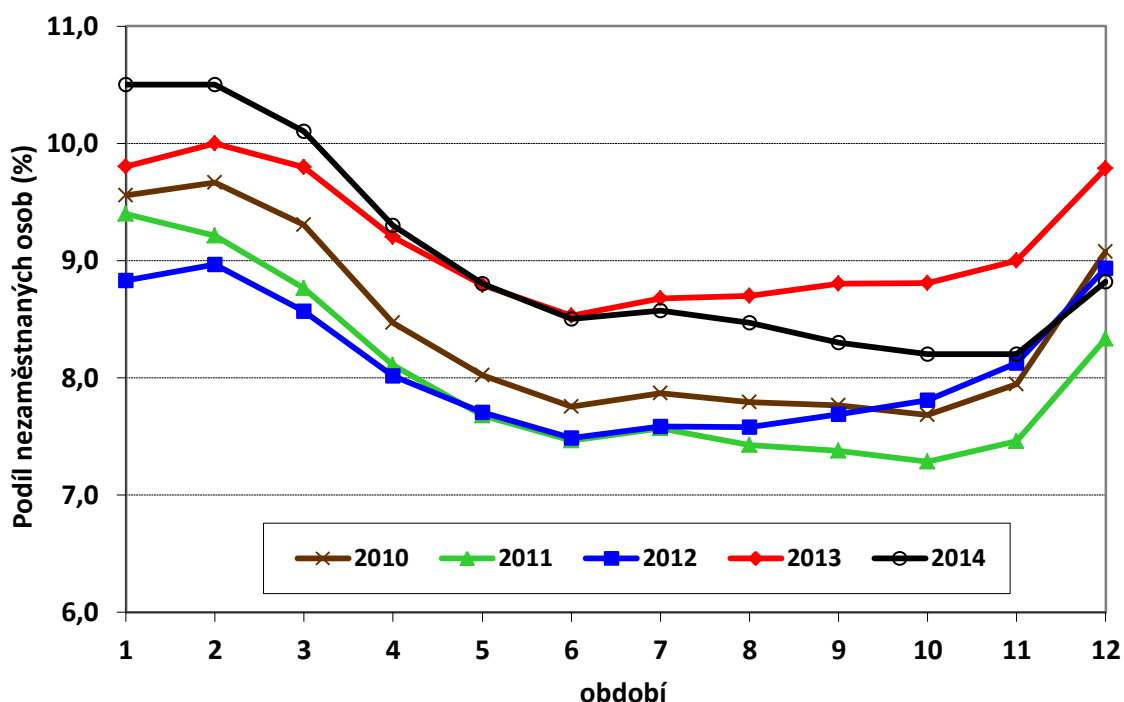
Rok 2014 byl ve znamení výrazných zvrátů ve vývoji nezaměstnanosti – hned v lednu byla překonána dosavadní maxima nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných překonal poprvé v historii hranici 46 tisíc osob. V následujících měsících sice nezaměstnanost klesala, ale až do dubna byla v jednotlivých měsících v meziročním srovnání (tj. s rokem 2013) vyšší. **V květnu došlo ke zlomu – poprvé od roku 2012 nezaměstnanost meziročně klesla.** Nejprve tento meziroční rozdíl činil pouze 134 osob (tj. - 0,3 %), ale **na konci roku 2014 se zvýšil až na 4 374 osob (tj. 10 %).**

Graf na další straně ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v posledních pěti letech. **Porovnání podílu nezaměstnaných osob mezi 14 kraji ČR** podle stavu ke 31. 12. 2014 je provedeno v Příloze č. 2.

Graf, který porovná průběh PNO v Olomouckém kraji a v ČR je uveden na obálce.

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

Graf: Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji v posledních letech



Následující tabulka ukazuje, že meziročně počet uchazečů o zaměstnání výrazně klesl o 4 374 osob (tj. 10 %-ní pokles). I přes stále vysoký počet nezaměstnaných se jedná o znatelné zlepšení situace na trhu práce.

Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné místo výrazně klesl z 39 na 14 osob (tj. na téměř třetinovou hodnotu). Zároveň mírně klesl i počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti (a to o 237), ale jejich podíl na celkové zaměstnanosti se zvýšil o 2 p.b. (z 19 % v roce 2013 na 21 %).

K zajímavému jevu došlo u nezaměstnaných žen – jejich celkový počet klesl o 1 564 osob, ale počet nezaměstnaných žen pobírajících podporu v nezaměstnanosti se zvýšil o 507 osob (tj. o 16 %). Zatímco tedy na konci roku 2013 činil podíl žen pobírajících podporu z celkového počtu nezaměstnaných žen 15 %, o rok později tento podíl vzrostl na 19 %.

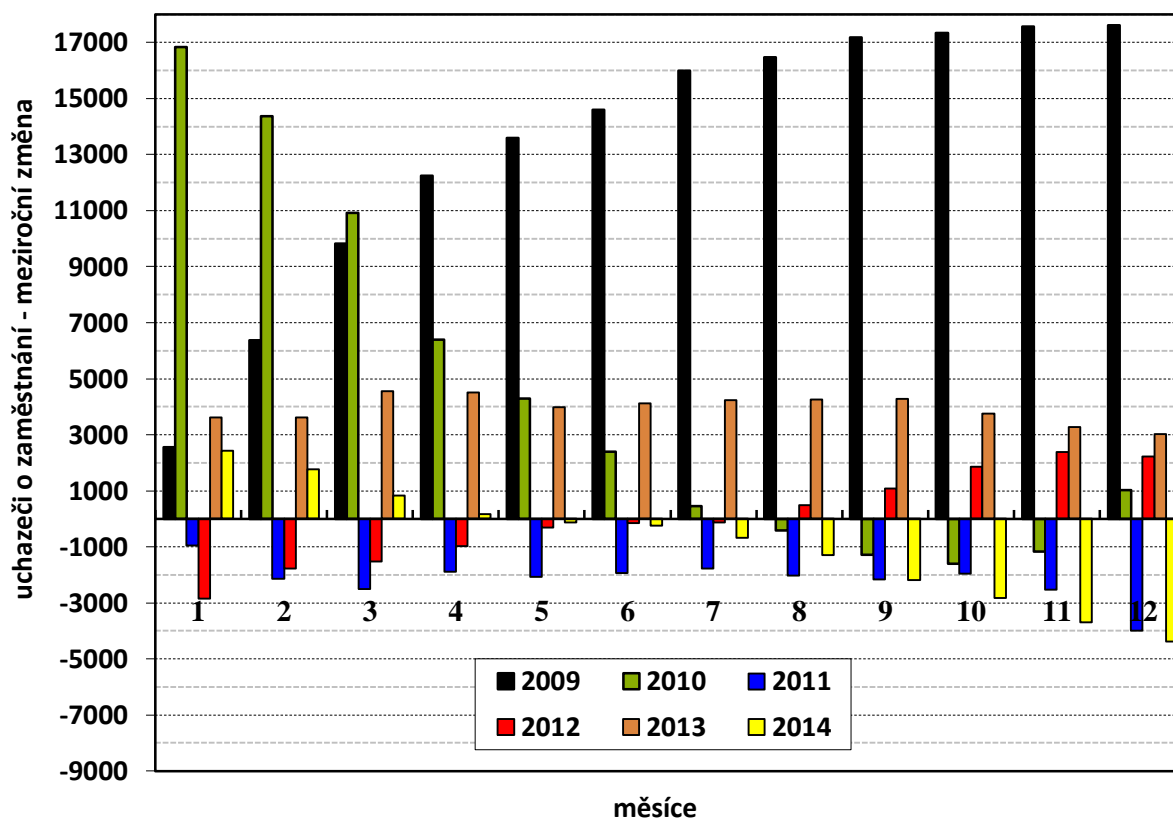
Tabulka 3 – Nezaměstnanost ke 31. 12. 2014 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2013	31. 12. 2014	31. 12. 2013	31. 12. 2014
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	43 364	38 990	20 386	18 822
- z toho dosažitelní	42 130	37 494	19 771	18 035
volná pracovní místa	1 103	2 814	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	39	14	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	8 345	8 108	3 130	3 637
podíl nezaměstnaných osob	9,8	8,8	9,3	8,6

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Následující graf názorně ukazuje obrovské meziroční nárůsty počtu uchazečů v krizovém roce 2009, doznívání první vlny v polovině roku 2010 a opětovný nárůst od srpna 2012 až do dubna 2014.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (2009 – 2014)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31.12.2013		31. 12. 2014		31. 12. 2013		31. 12. 2014	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	10 949	25,2	10 090	25,9	5 095	25,0	4 806	25,5
střední odborné	19 702	45,4	17 442	44,7	7 959	39,0	7 316	38,9
střední odborné s maturitou	9 873	22,8	8 915	22,9	5 743	28,2	5 313	28,2
vyšší odborné vzdělání	356	0,8	306	0,8	258	1,3	212	1,1
vysokoškolské	2 484	5,7	2 237	5,7	1 331	6,5	1 175	6,2
Celkem	43 364	100	38 990	100	20 386	100	18 822	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 – a toto změněné procentuální rozložení jednotlivých vzdělanostních skupin přetrvává i nadále.

Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2013		31. 12. 2014		31. 12. 2013		31. 12. 2014	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	1 375	3,2	1 123	2,9	597	2,9	528	2,8
20-24 let	5 605	12,9	4 374	11,2	2 475	12,1	1 939	10,3
25-29 let	4 712	10,9	4 145	10,6	2 071	10,2	1 919	10,2
30-34 let	4 675	10,8	3 983	10,2	2 307	11,3	1 991	10,6
35-39 let	5 611	12,9	4 945	12,7	2 893	14,2	2 651	14,1
40-44 let	4 662	10,8	4 518	11,6	2 406	11,8	2 395	12,7
45-49 let	4 650	10,7	4 207	10,8	2 380	11,7	2 178	11,6
50-54 let	4 883	11,3	4 566	11,7	2 449	12,0	2 302	12,2
55-59 let	5 728	13,2	5 452	14,0	2 642	13,0	2 682	14,2
nad 60 let	1 463	3,4	1 677	4,3	166	0,8	237	1,3
Celkem	43 364	100	38 990	100	20 386	100	18 822	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že meziročně nedošlo k významnějším změnám ve věkové struktuře nezaměstnaných. **Nicméně pozorujeme znatelné snížení podílu mladých nezaměstnaných do 39 let (o 3,1 %).** Zatímco na konci roku 2013 tyto mladší skupiny tvořily mírně nadpoloviční podíl nezaměstnaných (50,7 %), o rok později klesly na 47,6 % a začaly tedy převažovat vyšší věkové skupiny.

V roce 2007 byli výrazně nejpočetnější věkovou skupinou nezaměstnaní ve věku 50 – 54 let, kteří tvořili 16,1 %-ní podíl na celkové nezaměstnanosti. S masovým přílivem nezaměstnaných od konce roku 2008 došlo k potlačení rozdílů mezi jednotlivými věkovými skupinami – podíl této skupiny se na konci roku 2009 snížil na 12,9 %. Také u skupiny 55 – 59 došlo k podobnému vývoji – její podíl se snížil z 13,6 % v roce 2007 na 11,9 % o dva roky později. Podíl nejstarší věkové skupiny (60 a více let) se nezměnil.

Na konci roku 2014 pozorujeme, že podíl skupiny 50 – 54 let (ve srovnání s rokem 2007) dále klesl na 11,7 %. Podíl vyšší věkové skupiny 55 – 59 let se ale vrátil zhruba na hodnotu z roku 2007 (14 %) a podíl nejstarší věkové kategorie se zdvojnásobil. **Znamená to tedy, že podíl nezaměstnaných ve věku nad 50 let (nyní celkem 30 %) se postupně vrací k hodnotě z roku 2007 (31,9 %) s tím, že narůstá podíl zejména nejvyšších věkových skupin.**

Úřad práce pokládá za **nejproblémovější nejmladší věkové kategorie** (zejména kategorie do 24 let) a dále **starší věkové skupiny** (hlavně skupinu 55 – 59 let) – a obě tyto skupiny jsou také nejpočetnější.

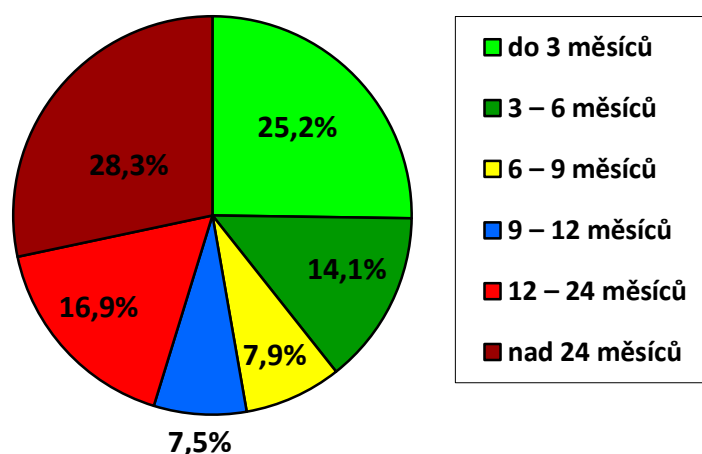
Tabulka 6 - Délka evidence

Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2013		31. 12. 2014		31. 12. 2013		31. 12. 2014	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	11 742	27,1	9 832	25,2	4 243	20,8	3 587	19,1
3 – 6 měsíců	6 621	15,3	5 493	14,1	3 364	16,5	2 906	15,4
6 – 9 měsíců	3 825	8,8	3 090	7,9	1 915	9,4	1 656	8,8
9 – 12 měsíců	3 419	7,9	2 940	7,5	1 568	7,7	1 473	7,8
12 – 24 měsíců	7 506	17,3	6 585	16,9	3 663	18,0	3 287	17,5
nad 24 měsíců	10 251	23,6	11 050	28,3	5 633	27,6	5 913	31,4
Celkem	43 364	100	38 990	100	20 386	100	18 822	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

S obrovským přílivem nových nezaměstnaných od konce roku 2008 nejprve výrazně klesl podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 2 roky) – např. na konci roku 2009 jejich podíl činil pouze 9,4 % (původně tvořili dlouhodobě nezaměstnaní 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 4,7 p. b.** a překročil již i „předkrizové“ hodnoty. Zároveň mírně klesl podíl uchazečů, kteří jsou v evidenci krátkodobě (do 3 měsíců) – o 1,9 p.b.

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. Nežádka 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. 2014 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	3 046	13 262	5 508	9 248	7 557
volná pracovní místa	89	799	538	808	580
uchazeči připadající na 1 VPM	34,2	17,1	10,2	11,4	13,0
podíl nezaměstnaných osob	10,7 %	8,5 %	6,9 %	10,2 %	9,0 %
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	-1,2	-0,7	-1,4	-0,5	-1,4
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	8.	23.	47.	11.	17.

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 horších 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 horších okresech je silněji ovlivněna sezónností a možnosti jejího rozvoje jsou limitovány infrastrukturou, zvláště dopravní.

Zatímco v minulosti existovaly (v oblasti nezaměstnanosti) mezi těmito dvěma skupinami okresů výrazné rozdíly, zejména v posledním roce se tyto odlišnosti dosti setřely.

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 nezaměstnanosti v rámci celé ČR.

V meziročním srovnání se počet uchazečů snížil – a to o 429 osob (tj. – 12,3 %); podíl nezaměstnaných osob se snížil o 1,2 p. b. Počet volných míst se meziročně zvýšil o necelé dvě desítky a počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM se snížil z 50 na 34. I nadále se ale jedná o vysokou hodnotu – např. v rámci ČR byl Jeseník v tomto ukazateli na 3. nejhorším místě (hned za okresy Sokolov a Bruntál). Nutno doplnit, že na konci roku 2014 sice vykazoval tento okres nejvyšší nezaměstnanost v Olomouckém kraji, ale v období 6 – 11/2014 byl poprvé po 13 letech až na 2. místě – nezaměstnaností byl více zasažen okres Přerov.

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 druhý nejnižší PNO, v celorepublikovém srovnání se jedná o poměrně vysokou hodnotu (23. nejvyšší nezaměstnanost ze 77 okresů), která svědčí o nízkém využití potenciálu regionu.

V meziročním srovnání se počet uchazečů poměrně výrazně snížil o 1 147 osob (-7,8 %), počet volných míst se zvýšil 2,6x (z 305 na 799) a počet uchazečů připadajících na 1 VM se snížil téměř na třetinu (z 49 na 17).

Okres **Prostějov** dlouhodobě vykazoval nejvyšší nezaměstnanost 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. Během roku 2012 se relativní hodnota nezaměstnanosti začala opět přibližovat k hodnotě okresu Olomouc. Od začátku roku 2013 opět tento okres vykazuje nejvyšší nezaměstnanost v Olomouckém kraji. Zároveň **je jediným okresem v kraji, který vykazuje pravidelně nižší hodnotu nezaměstnanosti než je v ČR.** Tento okres leží v jižní části Olomouckého kraje, má průmyslově – zemědělský charakter.

Také zde meziročně výrazně klesl počet UoZ – a to o 947 osob (tj. – 14,7 %). Počet volných míst se zvýšil o 81 % a počet UoZ na 1 VM se snížil na méně než polovinu (z 22 na 10).

Okres **Přerov** patří mezi průmyslové oblasti, leží v centrální části kraje. Přes příznivé podmínky k rozvoji vykazuje v celorepublikovém srovnání poměrně vysoký PNO, který v roce 2013 dosáhl vyšších hodnot než v horském okrese Šumperk a v polovině roku 2014 překonal dokonce i příhraniční okres Jeseník.

Na Přerovsku nezaměstnanost meziročně klesla o 504 osob, což v procentuálním vyjádření bylo pouze 5,2 % (jednalo se o nejvyšší relativní pokles ze všech okresů v kraji). Počet volných míst se ale zvýšil téměř na čtyřnásobek (z 212 na 808) a zároveň prudce klesl počet UoZ na 1 VM (z 46 na 11).

Okres **Šumperk** leží v dopravně odlehlejší části kraje, nezaměstnanost je z velké míry ovlivněna existencí špatně dostupných oblastí s minimem pracovních příležitostí. V tomto okrese se důsledky světové hospodářské krize projeví v minulých letech 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.

Počet nezaměstnaných meziročně klesl o 1 347 osob (tj. o 15 %, což byl v rámci kraje největší pokles). Počet VM se zvýšil na 2,7 násobek z 218 na 580 míst; počet UOZ na 1 VM se snížil na méně než třetinu (z 41 na 13 osob). Ačkoliv se jedná o horský okres, hodnoty PNO se během roku těsně přiblížily k hodnotám v centrálním okrese Olomouc (rozdíl byl i jen 0,1 p. b.).

Meziročně tedy klesl počet uchazečů ve všech okresech kraje – nejvíce v okresech Šumperk a Prostějov (o 15 %), naopak nejméně v okrese Přerov (o 5 %).

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

3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI

3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji

Tabulka 8 - Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých

Kategorie UoZ	celkem		ženy	
	31. 12. 2013	31. 12. 2014	31. 12. 2013	31. 12. 2014
absolventi	2 988	1 869	1 562	1 006
mladiství	230	235	106	107
Celkem	3 218	2 104	1 668	1 113

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2014 v Olomouckém kraji 5,4 % UoZ (což je o 2 p. b. nižší hodnota než v r. 2013); jejich počet se meziročně snížil o 1 114 (tj. – 35 %).

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 2014 se jednalo o 235 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 vyšší přidělené dotace při vzniku místa, na kterém může absolvent získat odbornou praxi.

Čerství absolventi škol mají na trhu práce těžší pozici než před 6 lety - značná část firem se stále potýká s nedostatkem zakázek a větší náborů nových zaměstnanců nejsou zase až tak časté. 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.

Významným motivačním činitelem pro zaměstnávání absolventů je možnost získání dotace v rámci tzv. společensky účelných pracovních míst – zaměstnavatelé mohou obdržet od ÚP dotaci ke mzdě až 24 tisíc měsíčně na jednoho absolventa z registru ÚP.

Tabulka 9 – Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením	celkem		ženy	
	31. 12. 2013	31. 12. 2014	31. 12. 2013	31. 12. 2014
osoby se zdravotním postižením	3 907	3 857	1 889	1 893
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	9,0 %	9,9 %	9,3 %	10,1 %
z toho os. zdravotně znevýhodněné	406	382	230	218
os. inval. I. a II. stupně	3 486	3 464	1 653	1 671
os. inval. III. stupně	15	11	6	4

Občané se zdravotním postižením představují v kraji 10 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně mírně klesl, ale podíl se zvýšil o 0,9 p.b.

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 letech 2012 - 2014 opět klesal až na nejnižší hodnoty od vzniku krajského uspořádání (nejnižšího podílu bylo dosaženo v lednu 2014 – 8,5 %).

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 také nevydával nová rozhodnutí o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné, takže platnost dosavadních rozhodnutí postupně končila – a to nejpozději do konce roku 2014. Mezitím byla přijata další novela zákona o zaměstnanosti, kterou se zase status osoby zdravotně znevýhodněné opět zavádí (rozhodnutí vydávají jednotlivé okresní správy sociálního zabezpečení).

3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji

Tabulka 10 – Nezaměstnanost na území POÚ Olomouckého kraje k 31. 12. 2014

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2013	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2014	PNO 2014 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	5315	861	-86	775	14,9%
Hlubočky (OC)	2948	237	4	241	8,4%
Hranice (PR)	23852	2 223	-264	1 959	8,3%
Javorník (JE)	8491	1 390	-110	1 280	15,3%
Jeseník	14749	1 393	-247	1 146	7,9%
Kojetín (PR)	8366	1 099	-143	956	11,5%
Konice (PV)	7565	729	-220	509	6,8%
Lipník nad Bečvou (PR)	10591	1 152	-31	1 121	10,7%
Litovel (OC)	16201	1 281	-285	996	6,2%
Mohelnice (SU)	12994	1 143	-190	953	7,5%
Moravský Beroun (OC)	2475	322	-51	271	11,2%
Němčice nad Hanou (PV)	5943	465	-160	305	5,2%
Olomouc	106716	9 442	-561	8 881	8,4%
Prostějov	60389	5 073	-936	4 137	6,9%
Přerov	47569	5 033	-203	4 830	10,3%
Šternberk (OC)	13824	1 355	-66	1 289	9,5%
Šumperk	42957	4 337	-572	3 765	8,9%
Uničov (OC)	15726	1 495	-119	1 376	8,9%
VÚ Libavá (OC)	812	95	-25	70	9,0%
Zábřeh (SU)	23123	2 343	-477	1 866	8,2%
Zlaté Hory (JE)	4694	520	-73	447	9,7%
Celkem za Olomoucký kraj	-	-	-4 815	-	8,8 %

* Obyv. 15 – 64 let = obyvatelstvo ve věku 15 – 64 let (slouží pro výpočet PNO)

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2014 hodnoty 8,8 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však ohromné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 5,2 % do 15,3 %). Pět pověřených obecních úřadů (Němčice nad Hanou, Litovel, Konice, Prostějov a Mohelnice) vykázaly PNO nižší než PNO v ČR (tj. 7,5 %).

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce v 7 pověřených obcích, kde hodnota PNO byla minimálně o 10 % vyšší než v kraji (tj. 9,7 % a více)**. Mapu Olomouckého kraje s vyznačeným územím jednotlivých pověřených obcí a PNO najdete v Příloze č. 5.

Pověřené obce jsou v následujícím přehledu řazeny sestupně podle hodnoty PNO. V nadpise je uveden název pověřené obce, zkratka okresu, na jehož území se území pověřeného obecního úřadu nachází a podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2014.

Javorník (JE) – 15,3 %

Tento region lze považovat za rizikový, neboť z hlediska dlouhodobé sledovanosti jeho PNO je vždy jeden z nejvyšších v porovnání nejen mezi regiony kraje, ale i v 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 nezaměstnanosti 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 v tomto regionu je Psychiatrická nemocnice Marianny Oranžské v Bílé Vodě (s cca 120 zaměstnanci) a Charita Javorník (cca 80 zaměstnanců). Největší výrobní společností s cca pěti desítkami zaměstnanců je SABAS s.r.o., která se zabývá rostlinnou a živočišnou výrobou a zpracováním zemědělských produktů.

Počet dosažitelných UoZ meziročně klesl o 110 osob (tj. - 8 %).

Hanušovice (SU) – 14,9 %

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 více než 300 zaměstnanci, který vyrábí díly pro automobilový průmysl. Dalším velkým zaměstnavatelem je Pivovar Holba a.s. se 150 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 meziročně klesla o 86 osob (tj. – 10 %).

Kojetín (PR) – 11,5 %

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 společnost Tereos TTD, a.s., která provozuje lihovar v Kojetíně s 85 zaměstnanci (dříve MORAVSKÝ LIHOVAR KOJETÍN a.s.). Na Tovačovsku je naleziště suroviny základem výroby stavebních hmot pro velké firmy - 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 143 uchazečů o zaměstnání (tj. - 13 %).

Moravský Beroun (OC) – 11,2 %

Území POÚ tvoří obce Moravský Beroun a Norberčany, které byly k okresu Olomouc přiřčleněny 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 a dále pak Odborný léčebný ústav neurologicko-geriatrický Moravský Beroun s více než stovkou zaměstnanců. Další pracovní příležitosti jsou jen ojedinělé, vysoký podíl lidí dojíždí za prací do Šternberka. Určitým sociálním stabilizačním faktorem jsou veřejně prospěšné práce.

Nezaměstnanost klesla o 51 osob (tj. – 16 %).

Lipník nad Bečvou (PR) – 10,7 %

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 producent plastických a kovových výrobků MetalPlast Lipník n. B. a.s. a dále potravinářská firma TRUMF International s.r.o. se sídlem v Dolním Újezdu, 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.

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.

Nezaměstnanost se meziročně mírně snížila o 31 uchazečů (tj. o necelá 3 %).

Přerov (PR) – 10,3 %

Přerovsko je největší a nejpočetnější region v okrese Přerov s převažující průmyslovou výrobou a rozvinutými službami. Vůbec největším zaměstnavatelem je výrobce optiky Meopta - optika, s.r.o., kde pracují více než 2 tisíce zaměstnanců.

Výhledově má však tento region růstový potenciál i díky budovaným průmyslovým zónám Přerov-jih a napojení na dálniční síť.

Nezaměstnanost meziročně mírně klesla o 203 uchazečů (tj. - 4 %).

Zlaté Hory (JE) – 9,7 %

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. Největším zaměstnavatelem je strojírenská společnost Česko-slezská výrobní, a.s. s cca 280 zaměstnanci a dále pak plastikářská společnost v Mikulovicích Plastkon product s.r.o. (cca 180 zaměstnanců) a stavební společnost ZEPRA mining s.r.o. s více než 100 zaměstnanci.

Nezaměstnanost meziročně klesla o 73 uchazečů (- 14 %).

4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2013	31. 12. 2014
zaměstnaní s pracovním povolením	927	91
informace o zaměstnání podle § 98 písm. a) až e), j) až r)		1 040
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska	3 658	3 901
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	0	14
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	4 585	5 067

Meziročně se celkový počet zaměstnaných cizinců zvýšil o 11 %. Zvláštní skupinou jsou cizinci dle § 98 písm. a) až e), j) až r) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (jedná se zejména o cizince s trvalým pobytem, azylanty, rezidenty jiných členských států Evropské unie, studenty a dále cizince působící v profesích jako pedagogický a vědecký pracovník), kteří nepotřebují pracovní povolení – jejich podíl se mezi legálně zaměstnávanými cizinci postupně zvyšuje.

V roce 2014 byla zavedena pro cizince tzv. zaměstnanecká karta, kterou vydává Ministerstvo vnitra České republiky. Zaměstnavatel nejdříve nahlásí volné pracovní místo na příslušný úřad práce a pokud se nepodaří ho obsadit ve lhůtě 30 - ti dnů, objeví se v centrální evidenci volných pracovních míst pro zaměstnanecké karty. Jedná se tedy o nový druh jednotného povolení pro cizince, jenž držitele opravňuje dlouhodobě pobývat na území ČR za účelem zaměstnání a vykonávat práci na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána.

Povolení k zaměstnání dle § 92 zákona o zaměstnanosti nadále vydává Úřad práce ČR pro zákonem vymezené kategorie cizinců. Jedná se např. o cizince vyslané zahraničním zaměstnavatelem k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy, cizince vykonávající sezónní práce, žadatele o udělení mezinárodní ochrany, společníky, statutární orgány, držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, cizince zaměstnané na časově omezené období za účelem zvyšování svých dovedností (stáže) nebo cizince, kteří budou vykonávat krátkodobé zaměstnání do 3 měsíců na základě tzv. Schengenského víza.

Mezi pracujícími cizinci dominují občané Ukrajiny, s odstupem pak Vietnamci a dále občané Mongolska, obsazující zejména některé nepopulární, špatně placené **dělnické činnosti** v nepříznivých pracovních podmínkách nebo nahrazují kvalifikace chybějící na místním trhu práce (řidiči, pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách, svářeči, řezači plamenem, soustružníci apod.). Druhou, menší skupinu cizinců, tvoří občané Ruska, Japonska a USA. Pracují jako **manažeři a specialisté, jsou zaměstnaní ve firmách se zahraniční účastí nebo u nových investorů, vykonávají také lektory jazyků, lékaře a umělecké profese.**

Co se týče občanů zemí EU, i jejich počet se meziročně zvýšil o 7 %. Největší podíl mezi občany EU zaujímají občané Slovenska, Bulharska a Rumunska. Poněkud odlišná situace panuje v příhraničním okrese Jeseník – zde mezi cizinci ze zemí EU mírně převládají Poláci a teprve na druhém místě jsou Slováci. Občané uvedených členských států Evropské unie vykonávají převážně nekvalifikované práce na stavbách, ve strojírenství, dopravě i skladování a rovněž jako sezónní pracovníci v zemědělství.

5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2015

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

Tabulka 12 - 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. 2015	34 000	32 700	7,7	35 000	33 600	7,9
31. 12. 2015	37 000	35 600	8,4	39 000	37 500	8,8

V současné době je poměrně obtížné určit, jak vysoká bude nezaměstnanost na konci června, případně na konci roku 2015. V roce 2012 došlo ke zvratu ve vývoji nezaměstnanosti a ta začala meziročně stále narůstat. V roce 2013 se počet uchazečů o zaměstnání začal blížit k rekordním hodnotám – na konci roku 2013 bylo dosaženo nejvyšší prosincové hodnoty nezaměstnanosti od vzniku ÚP. V lednu 2014 byla dokonce překročena dosud rekordní hodnota z února 2010 – v Olomouckém kraji bylo evidováno celkem 46 404 nezaměstnaných! Na základě tohoto dramatického vývoje nezaměstnanosti jsme pak na začátku roku 2014 i v optimistické variantě odhadovali, že počet uchazečů o zaměstnání dosáhne na konci roku hodnoty 42 tisíc osob. Během roku ale začala nezaměstnanost poměrně prudce klesat a skutečný počet nezaměstnaných pak byl o více než 3 tisíce osob nižší.

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 2015 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo hodnot roku 2012 (tj. 34,5 tisíce osob) a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca %. Na konci roku předpokládáme průměrný počet nezaměstnaných okolo 38 tisíc a PNO cca 8,8 %.

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. 424 898 osob). Může se tedy stát, že i když budoucí skutečný počet uchazečů bude odpovídat prognóze, PNO může mít odlišnou hodnotu (danou změnou velikosti pracovní síly).

6. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2014

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla pro rok 2014 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 a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti).

Úřad práce zvažoval vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to v závislosti na situaci na trhu práce v regionu, skladbu uchazečů o zaměstnání registrovaných v jeho evidenci tak, aby byly prostředky APZ vynakládány co nejefektivněji a nejúčelněji (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 jsou dlouhodobě nezaměstnaní, protože přerušili evidenci na ÚP, aniž se zaměstnali), uchazeče ve věku nad 55 let, se zdravotním postižením, absolventy bez praxe, mladé do 25 let a UoZ ve věku do 30 let bez praxe nebo s praxí v souhrnné délce max. 2 roky po ukončení studia. Podporu si zasloužili zejména ti uchazeči, u kterých se na trhu práce kumulovalo více znevýhodnění (např. odlehlé místo bydliště se špatnou dopravní obslužností, 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 2014 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 4 NIPy (národní individuální projekty), které jsou vázány stejnou metodikou a pravidly jako nástroje APZ, a to NIP-VPP, NIP-SÚPM, NIP-Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace a NIP - Vzdělávání a dovednosti pro trh práce. Na řešení nezaměstnanosti v roce 2014 se tedy podílely příspěvky nejen v rámci „klasické“ APZ, ale také finanční prostředky poskytované z Evropského sociálního fondu.

Tabulka 13 – Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2014

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných (příp. podporených) uchazečů o zam. nebo zaměstnanců	z toho OZP
národní APZ			
VPP	247	275	17
Aktivizační pracovní příležitost	259	247	13
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	24	24	12
SÚPM vyhrazená zaměstnav.	604	615	23
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	188	1
CHPM zřízená zaměstnavatel.	32	36	36
CHPM - SVČ osob se ZP	0	0	0
CHPM, CHPM SVČ – provoz	-	46	46
příspěvek na zapracování	0	0	0
překlenovací příspěvek	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	-	53	0
zvolené rekvalifikace	-	88	0
pracovní rehabilitace	-	3	3
celkem národní APZ	1 166	1 575	151
ESF - OP LZZ			
VPP NIP	1 663	1 739	93
SÚPM NIP vyhrazená	3 108	2 999	74
rekvalifikace NIP (bez zvol.)	-	1 054	3
zvolené rekvalifikace NIP	-	483	4
pracovní rehabilitace NIP	-	0	0
RIP OP LZZ (bez odbor. praxí)	437	1 461*	0
Odborné praxe pro mladé do 30 l.	425	428*	0
grantové projekty ESF	-	315	-
celkem ESF - OP LZZ	5 633	8 479	174
celkem nár. APZ + ESF	6 799	10 054	325

* UoZ umístěno na SÚPM, na PPM; rekvalifikováno UoZ.

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

Aktivizační pracovní příležitost

V roce 2014 byl do APZ nově zařazen příspěvek na aktivizační pracovní příležitost (APP) sloužící k aktivizaci uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci ÚP ČR – a to formou podpory tvorby krátkodobých pracovních příležitostí. Příspěvkem Krajská pobočka ÚP ČR v Olomouci, podporovala uchazeče o zaměstnání, kterým se dlouhodobě nedaří (vzhledem k závažnosti jejich znevýhodnění), umístit na trh práce. Jedná se o UoZ vedené v evidenci nepřetržitě **déle než 12 měsíců nebo kteří se ocitli v hmotné nouzi**.

APP byla ze strany zaměstnavatele sjednána s UoZ na základě uzavření Dohody o provedení práce, formou nekolidujícího zaměstnání (maximální výdělek 4.250,- Kč měsíčně) v maximálním rozsahu **40 hodin měsíčně, maximálně na 3 měsíce a nejdéle do 31.12.2014. Výše příspěvku mohla činit 60 korun za každou odpracovanou hodinu** (příspěvek vyplácen měsíčně a zpětně).

Tímto nástrojem bylo celkem podpořeno 247 uchazečů o zaměstnání a vyplaceno bylo celkem 1 349 997 Kč.

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 nebo péčí o dítě a osoby sociálně znevýhodněné.

Hlavním přínosem pro UoZ bylo zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace a aktivizace k práci. Dále pak získat zaměstnání v místě bydliště, což vyhovuje uchazečům také z důvodu ekonomického hlediska. 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 2014 podpořeno 2014 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2013 došlo ke snížení takto podpořených uchazečů o 214 osob (tj. o 9,6 %). Celkem v roce 2014 bylo vyčerpáno 20 117 866 Kč z národní APZ a 142 762 635 z ESF.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Jednalo se o nejvyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti ze strany zaměstnavatelů. Tento nástroj byl zaměřen především na uchazeče o zaměstnání znevýhodněné na trhu práce. Jednalo se zejména o osoby zdravotně znevýhodněné, dlouhodobě nezaměstnané (nad 5 měsíců), mladé do 25 let, absolventy škol, UoZ ve věku do 30 let bez praxe nebo s praxí v souhrnné délce max. 2 roky po ukončení studia, osoby nad 55 let nebo matky vracející se z mateřské případně rodičovské dovolené.

V roce 2014 bylo vytvořeno 3 712 míst, na kterých bylo umístěno celkem 3 614 uchazečů. Ve srovnání s rokem 2013 bylo vytvořeno v roce 2014 o 873 pracovních míst více (což je nárůst o 31 %). Celkem v roce 2014 bylo vyčerpáno 79 786 102 Kč ze zdrojů národní APZ a ze zdrojů ESF 236 098 807 Kč. U tohoto nástroje opět došlo k nárůstu počtu umístěných uchazečů.

V návaznosti na využití výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byla uzavřena Smlouva o součinnosti při realizaci pilotního programu „Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji“. Na každého účastníka programu bude následně a provázaně použito více nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APP, VPP a SÚPM). Program je realizován od 1.4.2014 do 30.6.2016 a celkem bude podpořeno maximálně 60 uchazečů o zaměstnání.

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 2014 bylo vytvořeno celkem 24 nových pracovních míst a umístěno celkem 24 uchazečů. Bylo vyplaceno celkem 1 445 000 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 2014 podpořeno 188 uchazečů, což je oproti roku 2013 o 22 osob méně. Nižší počet zřízených SÚPM pro výkon SVČ byl způsoben vyšší kontrolou životaschopnosti podnikatelských záměrů a také se brala v úvahu konkurence v daném oboru podnikání a regionu. Tak jako v roce 2013 spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 10 220 362 Kč.

Chráněná pracovní místa

V roce 2014 bylo vytvořeno 32 míst, na kterých bylo umístěno 36 uchazečů. Snížení počtu vytvořených chráněných pracovních míst bylo ovlivněno vymezováním chráněných pracovních míst u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP a pobírající příspěvky dle § 78. Celková výše příspěvků činila 1 829 000 Kč.

Na úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa bylo v roce 2014 vynaloženo celkem 1 766 630 Kč.

Celkový počet nově vytvořených míst se v porovnání s rokem 2013 zvýšil o 10 %. V roce 2014 úřad práce nepodporoval příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek. K nárůstu došlo u nástroje APZ - SÚPM vyhrazená o 873 pracovních míst. Jedná se o nejvyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. 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. Na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací se podařilo umístit výhradně osoby dlouhodobě nezaměstnané s kumulací handicapů. Tyto nástroje byly podporovány především ze zdrojů ESF.

Zabezpečování odborné praxe UoZ do 30 let na ÚP ČR

V roce 2014 byl opět realizován projekt, který umožnil úřadu práce zabezpečit odbornou praxi absolventům středních, vyšších a vysokých škol na pracovištích ÚP prostřednictvím agentury práce MANPOWER GROUP. Takto **bylo v Olomouckém kraji od listopadu 2014 umístěno celkem 43 UoZ** s příspěvkem ve výši 24 000 Kč měsíčně.

6.2 Rekvalifikace a poradenské činnosti

Význam rekvalifikací v souboru nástrojů APZ stále stoupá, zejména kvůli kvalifikační struktuře nezaměstnaných. S ekonomickým oživením roste poptávka zaměstnavatelů po nových kvalifikovaných zaměstnancích. Registrovaní UoZ však často získali jinou kvalifikaci, než požadují zaměstnavatelé (jde o tzv. strukturální nezaměstnanost), nebo jejich kvalifikaci není ve srovnání s požadavky zaměstnavatelů dost široká, hluboká nebo specializovaná, než zaměstnavatel ne vždy chce a může řešit zapracováním nového zaměstnance. Uchazeči a zájemci o zaměstnání proto využívají rekvalifikace 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. V rámci projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce pak krajská pobočka zajišťuje rekvalifikace (často podle definic profesních kvalifikací v Národní soustavě kvalifikací) podle potřeb konkrétních zaměstnavatelů a to na pracovní místa, která firmy potřebují obsadit.

Pro zabezpečené rekvalifikace využívala KrP stávající rámcové smlouvy (veřejná zakázka „Rekvalifikace I – KrP v Olomouci“) a pokud realizovala rekvalifikace „na míru“ pro konkrétní zaměstnavatele, postupovala cestou zakázek malého rozsahu.

U zvolených rekvalifikací sice uchazeč o zaměstnání nemá možnost pobírat podporu při rekvalifikaci, ale může si sám vybrat dodavatele a zajistit si tak rekvalifikaci velmi rychle, nebo od vzdělávacího zařízení, které využívá potenciální zaměstnavatel, nebo (v některých případech) s troškou jiným obsahem, než je obvyklé.

V určitých případech (i když ne plošně) může být rekvalifikace nástrojem, který pomáhá uchazečům o zaměstnání ze skupin znevýhodněných na trhu práce. Struktura rekvalifikací se meziročně příliš nemění. Mezi nejčastěji realizované rekvalifikační kurzy patřily i v roce 2014 kurzy obsluhy PC (a to od kurzů typu základy PC až ke kurzům ECDL), kurzy administrativního pracovníka, kurzy k získání svářečských průkazů, kurzy účetnictví, obsluhy vysokozdvizných vozíků, kurzy pro pracovníky sociálních služeb, kurzy obrábění a obsluhy CNC strojů, rekvalifikace k získání řidičských průkazů apod. Prostřednictvím zvolených rekvalifikací se uchazeči o zaměstnání rekvalifikovali na pracovní činnosti např. v oblasti služeb (kosmetika, kadeřnictví, masáže), dále získávali základní znalosti pro zahájení soukromého podnikání, připravovali se na práci strážného, kouče, sanitáře, atd.

Podle zkušeností krajské pobočky rostou šance na umístění po rekvalifikaci, jestliže žadatel volí rekvalifikaci s ohledem na své možnosti a plány na trhu práce a ještě před nástupem do kurzu si u zaměstnavatelů ověří, že pro ně bude jeho nová kvalifikace přínosem. Snažíme se proto uchazeče o zaměstnání právě k takovému postupu vést. Důsledkem je růst počtu žádostí o rekvalifikaci podložených zkušenostmi z předchozího hledání práce, průzkumem trhu nebo příslibem zaměstnání.

V roce 2014 bylo rekvalifikováno celkem 1 678 osob, z toho ve zvolené rekvalifikaci 571 uchazečů a zájemců o zaměstnání a v rámci tzv. zaměstnanecké rekvalifikace 18 osob. Náklady na rekvalifikace byly hrazeny jak z národního rozpočtu, tak i z financí EU prostřednictvím tzv. národních individuálních projektů „Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“ a „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ (podrobněji o těchto projektech v další kapitole).

V roce 2014 KrP ÚP v Olomouci spolupracovala mimo jiné i s několika realizátory grantových projektů a snažila se prostřednictvím jimi nabízených rekvalifikací pokrýt některé rekvalifikační potřeby uchazečů o zaměstnání. Grantové projekty pomáhají UoZ při vstupu na trh práce komplexně (často obsahují poradenství, rekvalifikace, hledání zaměstnání, a mnohdy i další aktivity) a jsou tak „doprovodnou rukou“, které může UoZ dovést až k pracovnímu místu.

Na webu krajské pobočky je uveřejněna a pravidelně aktualizována přehledná prezentace s nabídkou „živých projektů“, z níž je zřejmá nejen cílová skupina projektu, ale i jeho obsah a nástroje, kterými se snaží uchazeče o zaměstnání podpořit, a kde lze také najít kontakt na realizátory projektu. Zde si mohou uchazeči o zaměstnání mezi projekty vybírat jak sami, tak v rámci poradenství poskytovaného Úřadem práce. V roce 2014 bylo do **grantových projektů** krajskou pobočkou v Olomouci **vysláno 315 UoZ**.

V roce 2014 krajská pobočka realizovala taktéž **18 zaměstnaneckých rekvalifikací**. Tento nástroj je určen zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců (např. při reorganizaci firmy) a umožňuje jim získat od Úřadu práce příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců (kurzovné až do výše 100% nákladů). V současnosti je tento nástroj využíván minimálně. Zaměstnavatelé mnohem častěji využívali pro školení svých zaměstnanců projekty typu Vzdělávejte se pro růst! - adaptabilita či POVEZ (Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců), v nichž mohli získat jak příspěvek na náklady školení, tak i na mzdu zaměstnanců po dobu školení. Při výběru vzdělávání podle svých potřeb nejsou v rámci výše uvedených projektů zaměstnavatelé omezeni jen na rekvalifikace podle definice uvedené v zákoně o zaměstnanosti. Na rekvalifikace zaměstnanců bylo vynaloženo 248 045,- Kč.

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i **poradenství** pro uchazeče a případně také zájemce o zaměstnání, ať už zajišťované poradci ÚP, nebo nákupem služby od externích dodavatelů. V roce 2014 zabezpečovala krajská pobočka poradenství pouze vlastními silami (tzn. pomocí speciálních poradců na pracovištích krajské pobočky v Jeseníku, Olomouci, Prostějově, Přerově a Šumperku; podle místních podmínek poradci vyjížděli s některými poradenskými aktivitami i na menší kontaktní pracoviště v rámci okresu). Zakázka na výběr dodavatelů poradenských činností bude vyhlášena v roce 2015 s cílem rozšířit rejstřík nabízených poradenských činností a navýšit poradenskou kapacitu krajské pobočky.

Pro celý Úřad práce ČR byla v polovině roku 2013 navržena struktura sledování poskytnutého poradenství. Čísla uvedená níže v tabulce vycházejí z této nové struktury a jedná se o údaje za rok 2014.

Tabulka 14 – Objem a struktura poradenství poskytnutého nad rámec činnosti poradců pro zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání v roce 2014

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
Jobclub	14	70	skupinové poradenství k hledání zaměstnání; probíhá ve stálé skupině, zahrnuje min. 6 schůzek
Jiné skupinové poradenství s tématy jobclubu	415	5522	méně než 6 schůzek, často v proměnlivé skupině, převážně informační a instruktážní povahy
Vstupní poradenství pro mladé do 30 let	340	5526	jednorázové informace o službách ÚP a možnostech řešení nezaměstnanosti
Vstupní poradenství pro nově registrované UoZ	602	6 154	
Skupinové poradenství k volbě povolání	313	7 362	pro žáky a studenty základních a středních, případně i dalších škol
Individuální poradenství k volbě / změně povolání	X	1820	konzultace žákům, studentům, uchazečům a zájemcům o zaměstnání a veřejnosti při volbě povolání
Ostatní individuální poradenství	X	10 768	pomoc při řešení konkrétních problémů - buď samotné nezaměstnanosti, nebo problémů, které ji ovlivňují, vč. distančního poradenství (telefon, mail)

Výše uvedené typy poradenství jsou poskytovány ve všech okresech (pouze jobclub je v Přerově a Prostějově nahrazován jiným skupinovým poradenstvím s tématy jobclubu). Intenzita využívání jednotlivých forem poradenství je však v různých okresech ovlivněna situací na trhu práce, strukturou a potřebami nezaměstnaných, ale i místními zvyklostmi, zkušenostmi a počty poradců. Ve spolupráci s poradci pro zprostředkování aplikují speciální poradci v podmínkách jednotlivých okresů ty formy poradenství, které se dlouhodobě dobře osvědčují a fungují.

Skutečný počet osob, kterým bylo poskytnuto poradenství, je vyšší, než je uvedeno v tabulce (mezi účastníky skupinového poradenství, které se skládá z více schůzek, jsou započtení jen ti, kteří prošli celým skupinovým poradenstvím). V tabulce není zohledněn počet účastníků tzv. oborových dnů, jejichž cílem bylo prezentovat ve spolupráci s hospodářskými komorami a zaměstnavateli veřejnosti (zejména žákům základních škol a jejich rodičům) profese nedostatkové na trhu práce (strojírenské, řemeslné, ve zdravotnictví apod.).

6.3 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2014 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 – Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace:

Tento projekt byl realizován od 1.7.2011 do 30.6.2014 a umožnil úřadu práce reagovat na růst nezaměstnanosti a s ním související zvýšenou poptávku po rekvalifikacích. Byly realizovány rekvalifikační kurzy jednak na základě potřeb trhu práce, tak i na základě požadavků klientů. Cílem projektu bylo 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 kariérnímu uplatnění na trhu práce. Aktivita se zaměřovala zejména na skupiny uchazečů dle § 33 ZoZ, na uchazeče s problematickým uplatněním na trhu práce (např. v návaznosti na zdravotní omezení).

Krajská pobočka v Olomouci tak na základě vymezených NACE (kódová specifikace ekonomických činností firem) z projektu financovala kurzy zaměřené do strojírenství (obsluha CNC strojů, svářečské kurzy), do oblasti elektro (vyhláška č. 50/1978 Sb.), kurzy pracovníka v sociálních službách, kurzy obsluhy vysokozdvíhových vozíků a rekvalifikace směřující do stavebnictví (provoz a používání strojů na staveništi).

Aktivity v rámci tohoto projektu byly ukončeny k 30.4.2014. Na rekvalifikace UoZ v rámci tohoto projektu vynaložila v roce 2014 krajská pobočka 1 231 557,80,- Kč a bylo rekvalifikováno celkem 76 uchazečů o zaměstnání.

NIP - Vzdělávání a dovednosti pro trh práce:

Tento projekt byl zahájen v polovině roku 2013. Cílem projektu je na základě permanentně probíhajícího monitoringu personálních a vzdělávacích potřeb zaměstnavatelů vytipovat nejvhodnější rekvalifikační kurzy a doporučit ty rekvalifikované UoZ, jež budou nejlépe zaměstnavatelům vyhovovat. Výstupy z tohoto monitoringu se nepromítají jen do realizace rekvalifikací, ale i do dalších činností krajské pobočky ÚP.

V roce 2014 bylo projektem Vzdělávání a dovednosti pro trh práce podpořeno celkem 1461 UoZ, z toho 850 UoZ byli muži a 611 UoZ byly ženy. Na podporu UoZ bylo v roce 2014 v rámci výše uvedeného projektu vynaloženo 11 676 418 Kč.

Do kurzů standardní rekvalifikace, hrazených z projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, v roce 2014 nastoupilo v 978 UoZ (532 mužů a 446 žen). Úspěšně standardní rekvalifikační kurzy v roce 2014 ukončilo 890 UoZ (473 mužů a 417 žen). Zvolenými rekvalifikacemi bylo ve stejném období podpořeno 483 UoZ (318 mužů a 165 žen) a úspěšně je ukončilo 423 UoZ (289 mužů a 134 žen).

Z úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů realizovaných v rámci projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, nastoupilo v roce 2014 do zaměstnání 453 UoZ (253 mužů a 200 žen). Z UoZ, kteří v roce 2014 nastoupili do zaměstnání, bylo 317 podpořeno standardní rekvalifikací a 136 zvolenou rekvalifikací.

V rámci projektu bylo v roce 2014 realizováno 96 setkání se zaměstnavateli a jinými subjekty. Z toho 70 zaměstnavatelů bylo osloveno projektem poprvé.

V roce 2014 jsme v rámci projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce soutěžili na základě personálních požadavků firem Olomouckého kraje 8 rekvalifikačních kurzů.

Firma Mubea s.r.o. poptávala strojírenské dělníky. Na základě této personální potřeby jsme v roce 2013 vyhlásili zakázku malého rozsahu na rekvalifikační kurz „Dělník ve strojírenské výrobě“. Kurz byl vysoutěžen počátkem roku 2014. Realizovali jsme celkem tři běhy kurzu, dva pro firmu Mubea s.r.o. a jeden pro firmy Senior Flexonics Czech s.r.o. a Everlift spol. s.r.o. Celkem bylo podpořeno 23 UoZ (muži), přičemž rekvalifikaci úspěšně ukončilo 21 z nich. Po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu „Dělník ve strojírenské výrobě“ se zaměstnalo 15 UoZ.

Na základě personálních potřeb státních institucí jsme realizovali rekvalifikační kurz „Organizačně technický pracovník“. Podpořeno bylo 49 UoZ, především ženy (46 žen). Některé běhy tohoto kurzu byly ukončeny v roce 2014, další budou končit až počátkem roku 2015.

Rekvalifikační kurzy „Montér elektrických rozvaděčů“ (na základě personální potřeby firmy Bircher Process Control BBC s.r.o.), „Brašnář“ (realizovaný pro firmu Gala a.s) a „Obsluha CNC obráběcích strojů“ (na základě poptávky personálu ve firmě SSI Schäfer s.r.o.) byly zahájeny v roce 2014. Ukončení kurzů však spadá až do roku 2015.

Zbylé tři rekvalifikační kurzy soutěžené na základě personální potřeby firmy Unex a.s. a částečně firmy Pars nova a.s., konkrétně „Opravář strojů a zařízení“, „Frézování kovových materiálů“ a „Vrtání kovových materiálů“ nebyly v roce 2014 realizovány. Zahájení těchto kurzů se předpokládá v prvním čtvrtletí roku 2015. Všechny uvedené rekvalifikační kurzy byly soutěženy jako veřejné zakázky malého rozsahu, přičemž pro kurzy „Vrtání kovových materiálů“, „Frézování kovových materiálů“ a „Opravář strojů a zařízení“ se podařilo vybrat dodavatele až na druhý pokus a pro kurz „Brašnář“ na třetí pokus.

V současnosti nabízí koordinátor projektu možnosti cílených rekvalifikací zaměstnavatelům v textilním průmyslu a v dopravě.

NIP - Vzdělávejte se pro růst! - adaptabilita

„Vzdělávejte se pro růst!“ byl národní individuální projekt Ministerstva práce a sociálních věcí, který má za sebou tři roky realizace a v roce 2014 se dostal do závěrečné fáze. Za dobu své realizace naplnil beze zbytku svůj účel, tj. pomohl firmám zvedat kvalifikaci jejich zaměstnanců a díky tomu je kladně hodnocen nejen úřadem práce, ale i zaměstnavateli.

Z finančních prostředků projektu mohli zaměstnavatelé čerpat náklady na odborné školení svých zaměstnanců, tj. kurzovné a příspěvek na mzdové náklady za dobu školení až do

výše 24 000 Kč /osoba /měsíc. Jeden zaměstnavatel mohl z projektu čerpat měsíčně až 500 000 Kč (součet mzdových nákladů a kurzovního).

Projekt byl zaměřen 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), ambulantní a terénní sociální služby a odpadové hospodářství. Projekt byl zahájen 31. 5. 2011 a školení v jeho rámci mohla být plánována až do konce února 2014. Za rok 2014 bylo v rámci tohoto projektu čerpáno 9 313 334,29 Kč – jednalo se však pouze o uhrazení závazků z roku 2013 (pouze se vyúčtovalo), jelikož dohody se neuzavíraly (poslední v prosinci). Mezi nejčastější vzdělávací aktivity patří kurzy, které vycházejí z konkrétních potřeb provozu firmy, např. svářečské průkazy, proškolení ve speciálních softwarových aplikacích nebo odborná jazyková výuka.

NIP - Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

Vzhledem k velmi dobré odezvě projektu **Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita** u zaměstnavatelů, byl 1. 12. 2013 zahájen navazující projekt **„Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“**, který bude ukončen 30. 11. 2015. Projekt není vyhrazen pro určená ekonomická odvětví, ale je otevřen všem zaměstnavatelům (a také osobám samostatně výdělečně činným, které se samy chtějí odborně vzdělávat), pokud doloží buď růst tržeb, nebo pokles tržeb nižší než 5% (od 1. 2. 2015 nově nižší než 15 %). Vývoj tržeb se dokládá z výkazu zisků a ztrát (tzv. výsledovka za dvě srovnatelná časová období - obvykle jsou to poslední a předposlední účetní období).

Z projektu lze hradit odborné jazykové kurzy, akreditované rekvalifikace (ucelené vzdělávací programy s celostátní platností) a další (neakreditované) školení podle potřeb zaměstnavatelů. Školení může zaměstnavatel zajistit **jak externím vzdělávacím zařízením, tak interním lektorem.**

Příspěvek na mzdové náklady za dobu školení činí nejvýše 25 500 Kč na osobu a měsíc. Pro výpočet maximálního mzdového příspěvku za hodinu se vychází z minimální hodinové mzdy, maximum činí 151 Kč.

Žádost (nebo žádosti) o příspěvek z projektu v Olomouckém kraji od začátku projektu do konce roku 2014 podalo celkem 103 zaměstnavatelů. Úřad práce s nimi uzavřel celkem 387 dohod o odborném rozvoji zaměstnanců (na každý tematicky a termínově odlišný kurz zvláštní dohodu) a finančně tak podpořil proškolení 1505 zaměstnanců (skutečný počet zapojených osob je vyšší, protože někteří zaměstnanci se zúčastnili dvou nebo více kurzů). Firmy nejčastěji žádají o realizaci školení zaměřených na odborné znalosti řadových zaměstnanců (např. obsluha pracovních plošin, rozšíření řídicích oprávnění, získání nebo obnova svářečských průkazů), o kurzy obchodní nebo technické angličtiny nebo němčiny, ale i o specifické kurzy podle svých individuálních potřeb (např. rekvalifikace tesař, daňový specialista).

NIP - „Vzdělávejte se pro stabilitu“

V roce 2014 pokračoval projekt, jehož cílem bylo podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky v ČR nacházeli v přechodně obtížné hospodářské situaci a dočasně nebyli schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu. Zaměstnavatelům bylo umožněno, aby pro své zaměstnance v době, kdy jim nebyli schopni přidělit práci, realizovali odborný rozvoj. Tím docházelo kromě udržení pracovních míst k naplnění druhého, neméně podstatného cíle projektu – zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců a posílení jejich zaměstnatelnosti.

Projekt umožnil zaměstnavatelům získat finanční příspěvek na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců včetně příspěvku na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců vzniklých za dobu jejich účasti na odborném rozvoji.

Projektem bylo v roce 2014 podpořeno 23 zaměstnanců na 4 vzdělávací aktivity s celkovou částkou 751 666 Kč.

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 2014 probíhaly následující RIP:

1. Absolvent v Olomouckém kraji – uchazeči o zaměstnání, kteří splňují podmínku max. 2 let po ukončení studia. Dále nemají žádnou nebo minimální praxi (max. 6 měsíců), dosahují minimálně středoškolského vzdělání, a kteří mají trvalé bydliště na území Olomouckého kraje.

2. Využijte zkušenost v Olomouckém kraji – pro uchazeče o zaměstnání, kteří nejpozději v roce zařazení do projektu dosáhli věku 45 let.

3. Odborné praxe pro mladé do 30 let v Olomouckém kraji – pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let s pracovními zkušenostmi max. 2 roky po ukončení přípravy na povolání/počátečního vzdělávání.

5. Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji – pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců.

6. Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji! – jedná se o vzdělávací programy pro zaměstnance organizací působících ve vybraných ekonomických oblastech.

7. Harmonizace zaměstnání a rodiny – pro uchazeče, kteří jsou evidováni na Úřadě práce České republiky - kontaktních pracovištích Krajské pobočky v Olomouci s trvalým pobytem na tomto území a kteří pečují o dítě (děti) do 10 let věku.

9. 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.

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

12. „Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji II!“ - jedná se o vzdělávací programy pro zaměstnance organizací působících ve vybraných ekonomických oblastech.

13. Generační tandem - podpora generační výměny v Olomouckém kraji je zaměřen na zajištění generační výměny a podpory mezigenerační solidarity na trhu práce prostřednictvím udržení v zaměstnání pracovníků v předdůchodovém věku a posílení souladu mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na trhu práce u osob na trh práce nově vstupujících.

7. CÍLE APZ PRO ROK 2015

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci bude při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházet z rozpočtového opatření pro rok 2014, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, upravených v Normativní instrukci MPSV č. 15/2014 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnici GŘ č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při 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. Nástroje vyhrazená společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce budou přednostně financovány z prostředků ESF.

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 uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 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.

Pozornost je také zaměřena na uchazeče 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.

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

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Zemědělství a lesnictví	Úsovsko a.s. Vojenské lesy a statky ČR, s.p. ZD Senice na Hané Zemědělské družstvo Unčovice	podnikání v zemědělské výrobě lesnická činnost, pěstování a těžba dřeva rostlinná a živočišná výroba rostlinná a živočišná výroba	SU OC, PR, PV OC OC
Těžební průmysl	Slezský kámen a.s. Vápenka Vitošov s.r.o.	těžba a zpracování kamene dobývání vápenců	JE SU
Potravinářský průmysl	MAKOVEC, a.s. Nestlé Česko s.r.o., závod ZORA Olomouc OLMA Olomouc, a.s. ORRERO a.s. Pekárna Racek, s.r.o. Penam, spol. s r.o. Pivovar Holba, a.s. Pivovar ZUBR a.s.	výroba a zpracování masa výroba cukrovinek a čokolády výroba mléka a mléčných výrobků výroba sýrů pekařská, cukrářská a těstářenská výroba pekařská, cukrářská a těstářenská výroba výroba piva výroba piva	kraj OC OC, SU OC PR OC, PV, SU SU PR
Textilní a oděvní průmysl	KROK CZ, v.o.s. Moděva, oděvní družstvo Toray Textiles Central Europe s.r.o.	výroba pracovních oděvů a obuvi výroba textilní a oděvní výroba a prodej polyesterových látek	PR PV PV
Koždělný průmysl	Gala a.s.	výroba brašnářského a sedlářského zboží	PV
Dřevařský a papírenský průmysl	Agrop Nova a.s. Balsac papermill s.r.o. OP papírna Olšany s.r.o.	výroba vícevrstvých desek z řeziva papírenská výroba zpracování a výroba papíru	PV SU SU
Chemický, gumárenský a plastikařský průmysl	Farmak Olomouc, a.s. Henniges Hranice, s.r.o. Plastkon product s.r.o. Precheza a.s. Přerov	výroba léčiv a dezinfekčních prostředků výroba pryžových a plastových výrobků Výroba výrobků z plastů výroba barviv a pigmentů	OC PR JE PR

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Výroba stavebních hmot	Cement Hranice, akciová společnost	<i>výroba cementu</i>	PR
	CeramTec Czech Republic, s.r.o.	<i>výroba a vývoj technické keramiky</i>	SU
	TONDACH ČR 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 železářny 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 součástek do leteckých motorů</i>	OC
	John Crane Sigma a.s.	<i>výroba a montáž mechanických ucpávek</i>	OC
	KLEIN automotive s.r.o.	<i>výroba dílů pro automobilový průmysl</i>	SU
	KOYO Bearings ČR s.r.o.	<i>výroba ložisek</i>	OC
	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
	MUBEA (celý koncern)	<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 strojírna, 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.	<i>výroba těžební techniky pro povrchové doly</i>	OC
	VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s.	<i>výroba stavebních konstrukcí a kotlů</i>	JE
	ZKL Hanušovice, a.s.	<i>výroba ložisek a automobilových dílů</i>	SU
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
	Robertshaw 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
	JEDNOTA spotřební družstvo Zábřeh	<i>maloobchodní prodej</i>	kraj
	Tesco Stores ČR a.s.	<i>maloobchodní prodej</i>	PR, PV, OC

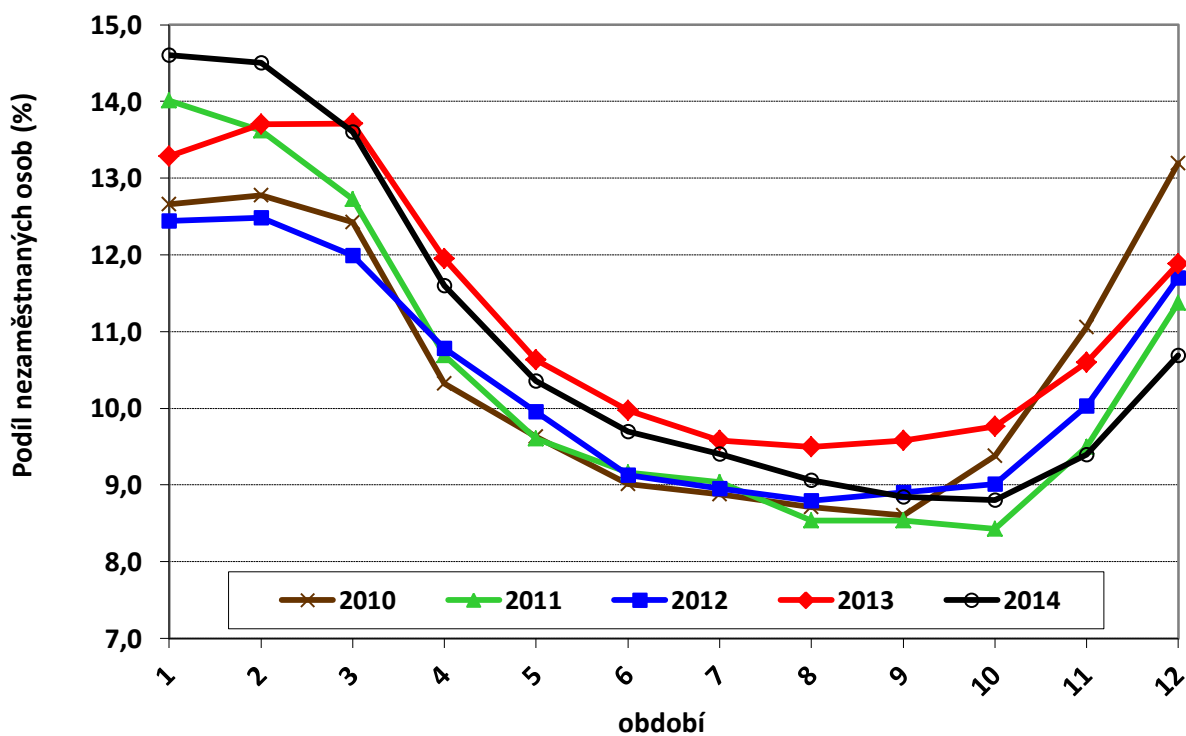
Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Služby	Bartoň a Partner s.r.o. FORCORP GROUP spol. s r.o.	<i>komplexní správa nemovitostí ostraha majetku, úklidové služby</i>	kraj kraj
Doprava a skladování	ARRIVA MORAVA a.s. ČSAD LOGISTIK Ostrava, a.s. Dopravní podnik Olomouc, a.s. FTL – First Transport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

Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2014

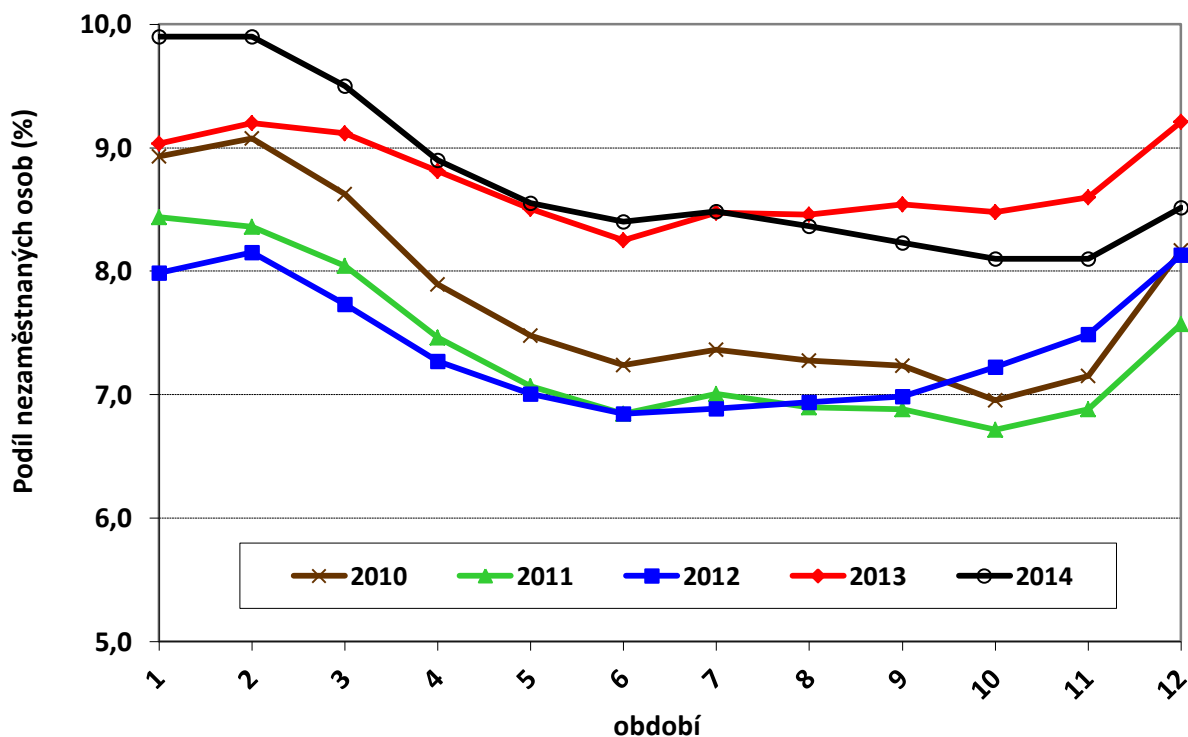
kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)
Ústecký kraj	60 824	10,7
Moravskoslezský kraj	83 877	9,8
Olomoucký kraj	38 990	8,8
Jihomoravský kraj	66 203	8,2
Karlovarský kraj	17 290	8,2
Liberecký kraj	23 496	7,7
Zlínský kraj	29 439	7,4
Kraj Vysočina	25 532	7,4
Středočeský kraj	56 674	6,4
Královéhradecký kraj	23 866	6,4
Pardubický kraj	21 938	6,2
Jihočeský kraj	27 645	6,2
Plzeňský kraj	22 641	5,7
Hl. m. Praha	43 499	5,0
Celkem ČR	541 914	7,5

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

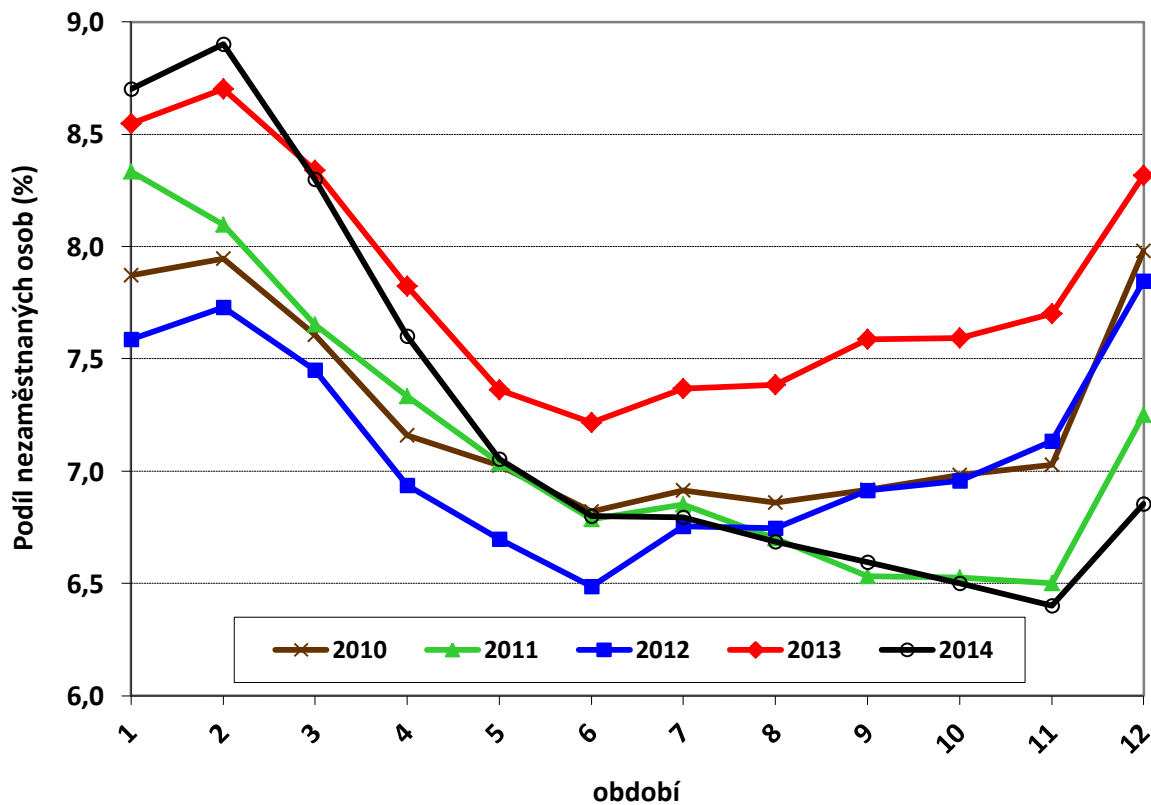
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



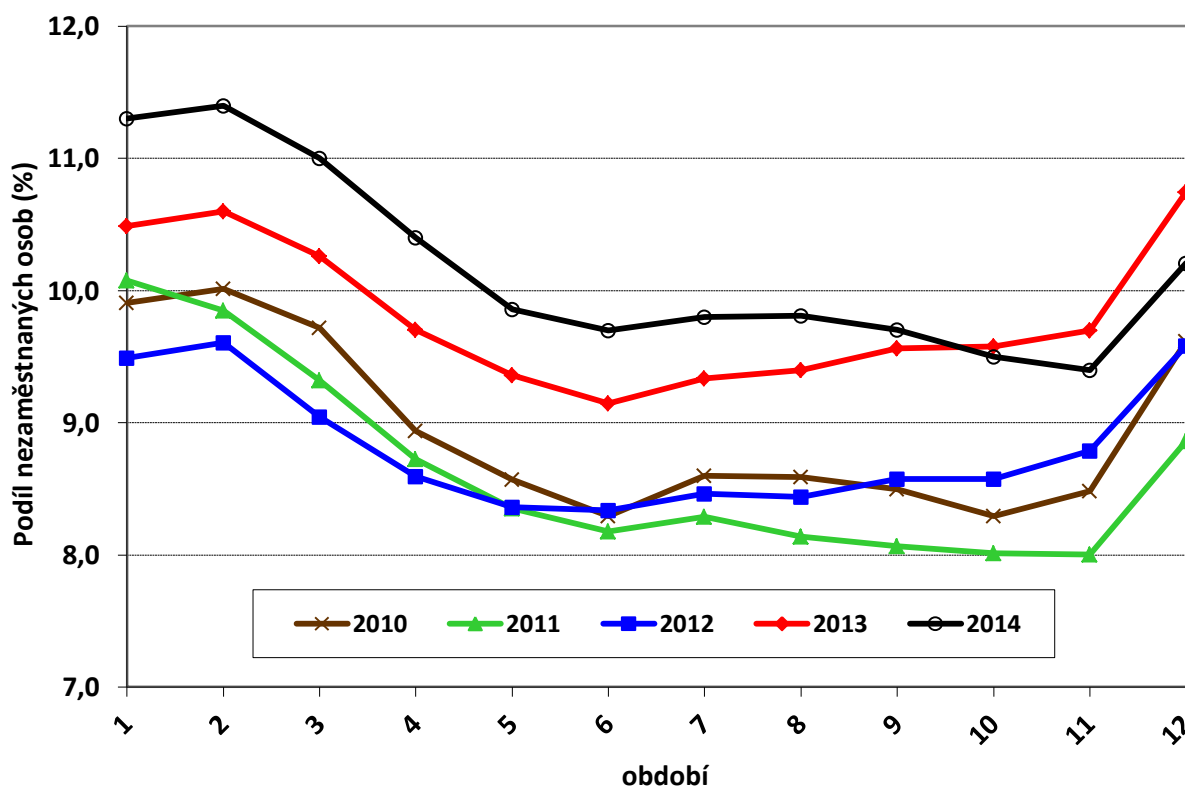
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



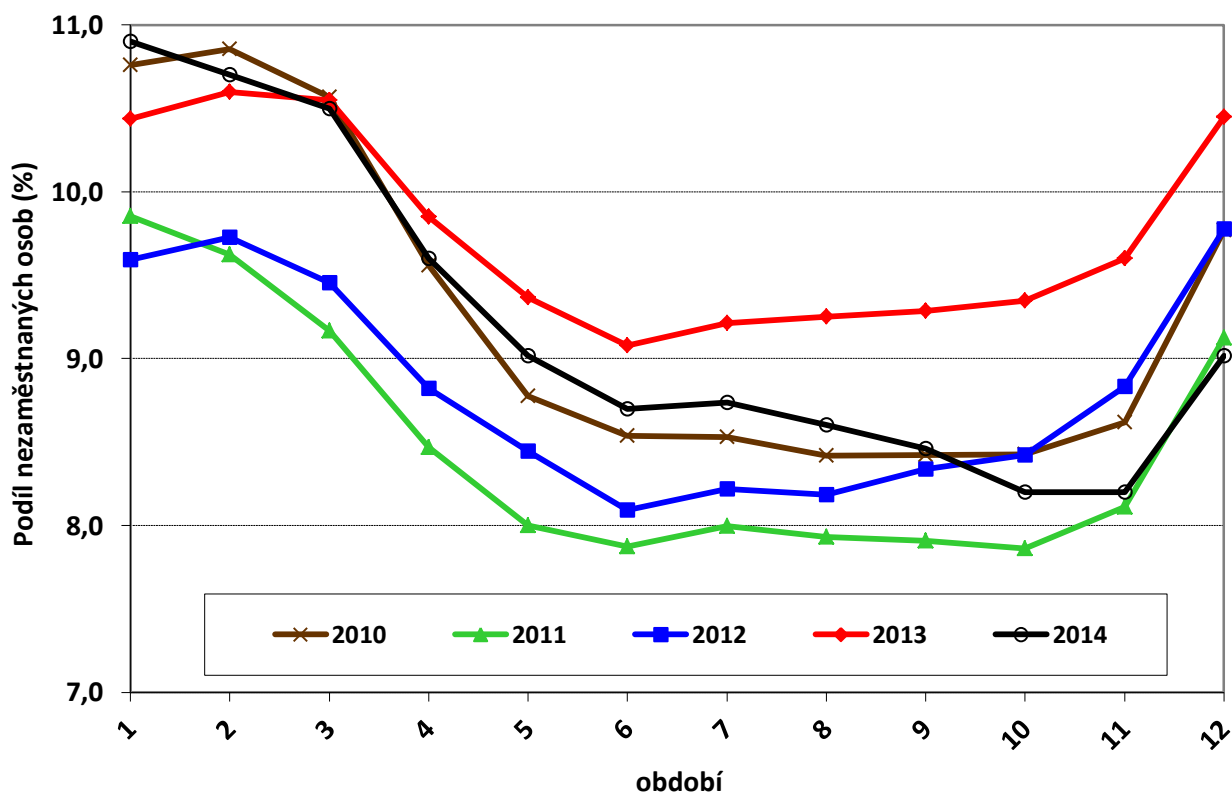
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



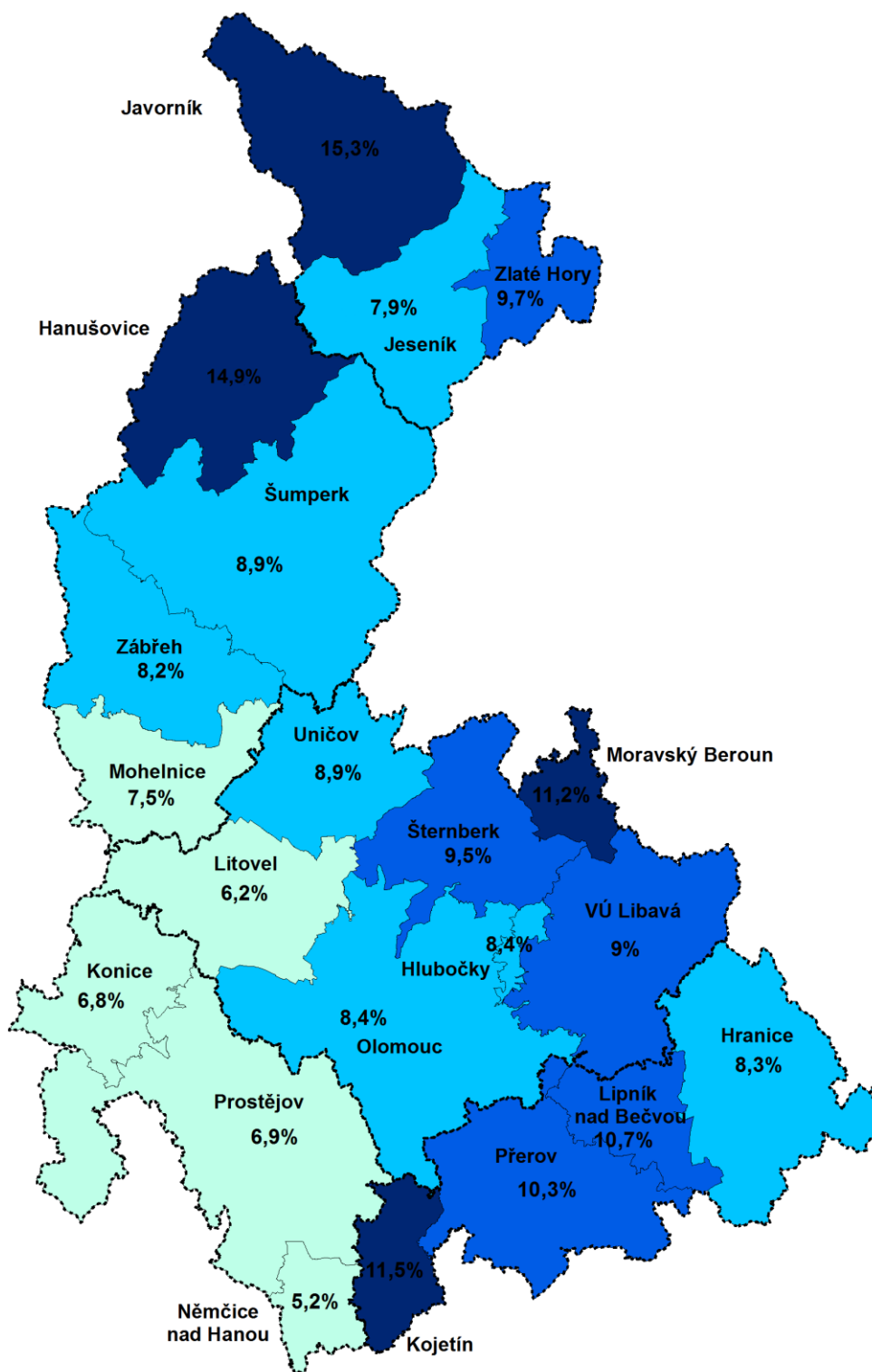
Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV



Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK



Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ OC kraje k 31. 12. 2014



Podíl nezaměstnaných osob v %

- do 7,9%
- 8,0% - 8,9%
- 9,0% - 10,9%
- 11,0% a více

Hranice okresu

