



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky
Krajská pobočka v Olomouci

Zpráva o situaci na krajském trhu práce,
o realizaci APZ v roce 2017
a strategie APZ pro rok 2018

VEŘ

OBSAH

1. ZAMĚSTNANOST	3
1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji	3
1.2 Volná pracovní místa	5
2. NEZAMĚSTNANOST	7
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a její struktura	7
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Olomouckém kraji	11
2.3 Územní rozložení nezaměstnanosti	12
3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI	14
3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji	14
3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji	16
4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE	20
5. PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2018	22
6. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	23
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2017	23
6.2 Rekvalifikace a poradenské činnosti	27
6.3 Projekty ESF	32
6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti	36
6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2017	37
7. CÍLE APZ PRO ROK 2018	38
8. PŘÍLOHY	39
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	39
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2017	43
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	43
4. Kartogram PNO na území POÚ OC kraje (k 31. 12. 2017)	46

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, zdravotnictví apod. **Kraj není možné charakterizovat jako jednotný trh práce.** Hranice trhu práce jsou dány zejména možnostmi denního dojíždění do zaměstnání.

V posledních sedmi letech prošel 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 zvratů ve vývoji nezaměstnanosti – hned v lednu byla překonána dosavadní maxima nezaměstnanosti, ale na konci roku 2014 nezaměstnanost klesla na úroveň roku 2012. Následující roky 2015 - 2017 byly ve znamení neustálého meziročního poklesu nezaměstnanosti. **Vývoj nezaměstnanosti v kraji je podrobně popsán v kapitole 2.1.**

V roce 2017 převážná část monitorovaných větších zaměstnavatelů vykázala v meziročním srovnání nárůst zaměstnanosti, ale u některých společností došlo i k výraznému poklesu počtu zaměstnanců.

Na Jesenicku proběhlo první větší hromadné propouštění na začátku 2. čtvrtletí 2017 – některé obchodní společnosti působící v obchodním centru ALKRON (MT-nábytek s.r.o., Exiteria a.s., MABYT CZ s.r.o., Exiteria Logistics a.s.) opustily toto centrum a propustily všechny zdejší zaměstnance – celkem se jednalo o min. 50 osob. Koncem roku bylo Jesenicko postiženo ukončením činnosti závodu HARD Jeseník strojírenské společnosti VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s. Zaměstnavatel nejprve rozdělil výpovědi pro nadbytečnost všem 140 zaměstnancům, ale závod nakonec převzala společnost MORAVIA INDUSTRY LTD, která chtěla původní výpovědi zrušit a propuštěným zaměstnancům opět přidělovat práci. Většina těchto zaměstnanců to odmítla, a tak jim nový zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr. Začátkem prosince se na ÚP ČR v Jeseníku přihlásilo do evidence cca sedm desítek bývalých zaměstnanců jesenického závodu, což způsobilo výraznější nárůst nezaměstnanosti.

Velkou ránou pro trh práce v Přerově bylo zavření závodu na montáž a balení krevních destiček Gambro Czech Republic s.r.o., kde pracovalo více než 600 zaměstnanců (převážně žen).

Na konci roku byl ukončen provoz v uničovském závodě společnosti Ingersoll-Rand Manufacturing s.r.o. a výroba byla převedena do závodu v Ovčárech (okres Kolín). V uničovském závodě původně pracovalo přes 170 zaměstnanců, z nichž více než čtyři desítky byly na konci roku propuštěny.

Na druhé straně **řada organizací vykázala výrazné navýšení zaměstnanosti.**

K největšímu meziročnímu nárůstu zaměstnanosti v Olomouckém kraji došlo v elektrotechnických společnostech - u výrobce světelné techniky do automobilů HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. v Mohelnici a u výrobce elektromotorů Siemens s.r.o. v Mohelnici (v obou případech o cca 500 osob).

O několik desítek zaměstnanců se zvýšil personální stav v uničovském závodě na výrobu praček, sušiček a myček nádobí MIELE technika s.r.o., v olomouckém strojírenském závodě na výrobu ložisek KOYO Bearings ČR s.r.o., v šumperské společnosti na výrobu feritů EPCOS s.r.o., ve Fakultní nemocnici Olomouc, na Univerzitě Palackého, v lutínské strojírenské firmě John Crane a.s., která otevřela nový závod v Hněvotíně apod.

V následujícím období se bude zejména okres Jeseník (hned na konci 1. čtvrtletí 2018) potýkat s hromadným propouštěním ve strojírenském závodě v Supíkovcích, kde společnost ALGECO s.r.o. ukončí činnost a propustí všech 253 zaměstnanců (původně byl tento závod na výrobu obytných kontejnerů součástí pražské společnosti TOUAX s.r.o., která v prosinci 2017 přešla v rámci akvizice do vlastnictví společnosti ALGECO).

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 25 zaměstnanci).

Tabulka 1 – Počet větších zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a jeho okresech k 30. 9. 2017

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	45	254	106	138	121	664
50–99	26	139	58	69	65	357
100–199	6	85	32	36	33	192
200–249	1	8	3	5	3	20
250–499	5	31	13	14	8	71
500–999	-	10	2	4	3	19
1 000 a více	-	9	1	2	3	15
Celkem	83	536	215	268	236	1 338

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2016 celkem 1 316 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, o rok později se jejich počet nepatrně zvýšil o 22 organizací na 1 338.

1.2 Volná pracovní místa

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2016			31. 12. 2017		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	7 343	2 422	3,0	5 526	3 706	1,5
střední odborné	11 382	2 732	4,2	8 361	3 473	2,4
úplné střední s maturitou	5 824	854	6,8	4 204	1 169	3,6
vyšší odborné	200	29	6,9	155	52	3,0
vysokoškolské	1 746	245	7,1	1 273	296	4,3
Celkem	26 495	6 282	4,2	19 519	8 696	2,2

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 %).

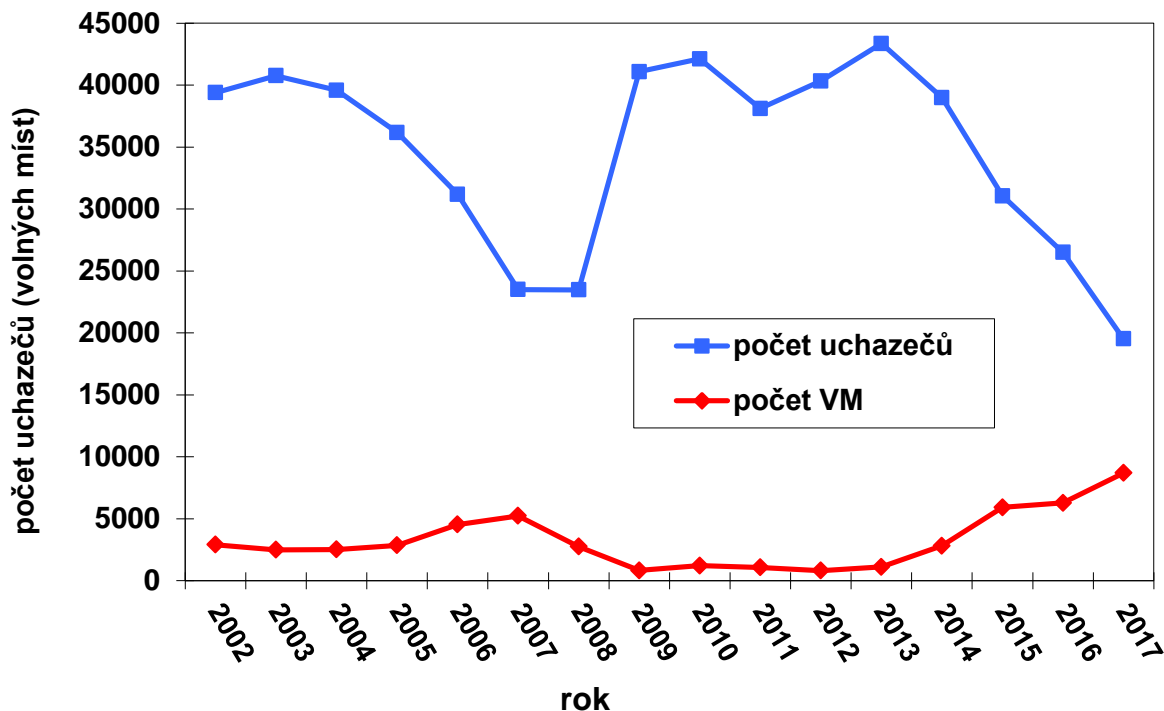
Rok 2015 byl ve znamení pokračujícího nárůstu hlášených pracovních příležitostí – v srpnu poprvé v historii ÚP ČR překročil počet VM hranici 6 tisíc. Maximálního počtu bylo dosaženo na konci října (6 645 VM); v zimních měsících se počet VM mírně snížil.

Také v následujících dvou letech počet volných míst v meziročním srovnání rostl – v únoru 2016 počet volných míst překonal hranici 7 tisíc, v květnu 2017 8 tisíc a v srpnu bylo dosaženo nejvyššího počtu – 9367 volných míst.

Tabulka č. 2 ukazuje, že v prosinci 2017 se v meziročním srovnání zvýšil počet volných míst v Olomouckém kraji o 38 %. Díky současnému poklesu nezaměstnanosti se snížil počet uchazečů připadajících na 1 volné místo z 4 na 2 osoby a tento ukazatel tak dosáhla rekordně nízké hodnoty od vzniku krajského uspořádání.

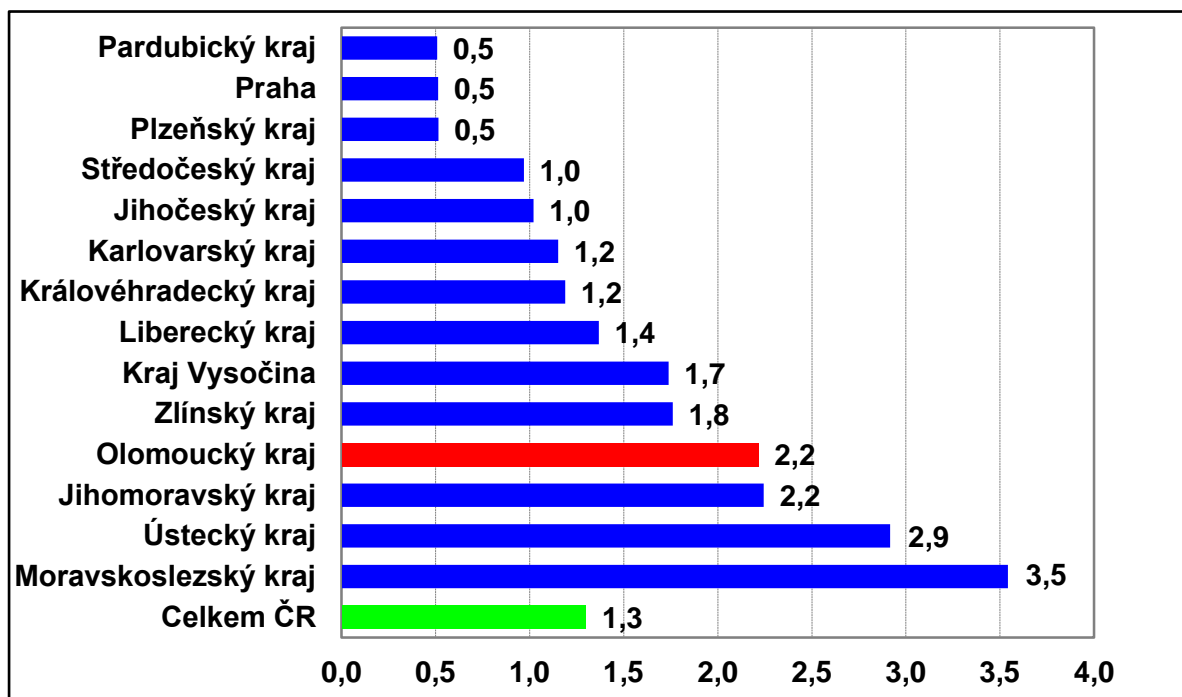
Vysoký nárůst počtu volných míst od roku 2014 byl způsoben nejen ekonomickým oživením firem, ale byl to i důsledek personálního posílení úřadu práce. Nově přijatí zaměstnanci navázali řadu kontaktů se zaměstnavateli, kteří se podrobně seznámili s výhodami spolupráce s ÚP a začali hlásit svá volná místa ochotněji než v předchozích letech. V posledních dvou letech se ale také výrazně zvyšuje podíl volných míst, které zaměstnavatelé hodlají obsadit cizinci z třetích zemí.

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



Za poslední 4 roky v Olomouckém kraji sice počet volných míst výrazně vzrostl (a zároveň klesl počet uchazečů o zaměstnání), ale ve srovnání s ostatními kraji se jeho pozice výrazněji nezměnila - 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 na 4. místo a počet UoZ na 1 VM byl pouze 1,5x vyšší než celorepubliková hodnota. **Na konci roku 2017 vykázal Olomoucký kraj opět čtvrtý nejvyšší počet UoZ na 1 VM (za Moravskoslezským, Ústeckým a těsně i Jihomoravským krajem) a jednalo se o hodnotu 1,7x vyšší než v ČR.**

Graf: Počet uchazečů na 1 VM v krajích k 31. 12. 2017



2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a její struktura

Podíl nezaměstnaných osob (PNO – jedná se o podíl dosažitelných UoZ ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku) dosáhl v Olomouckém kraji k 31. 12. 2017 hodnoty 4,3 % a meziročně se tedy snížil o 1,6 p. b.

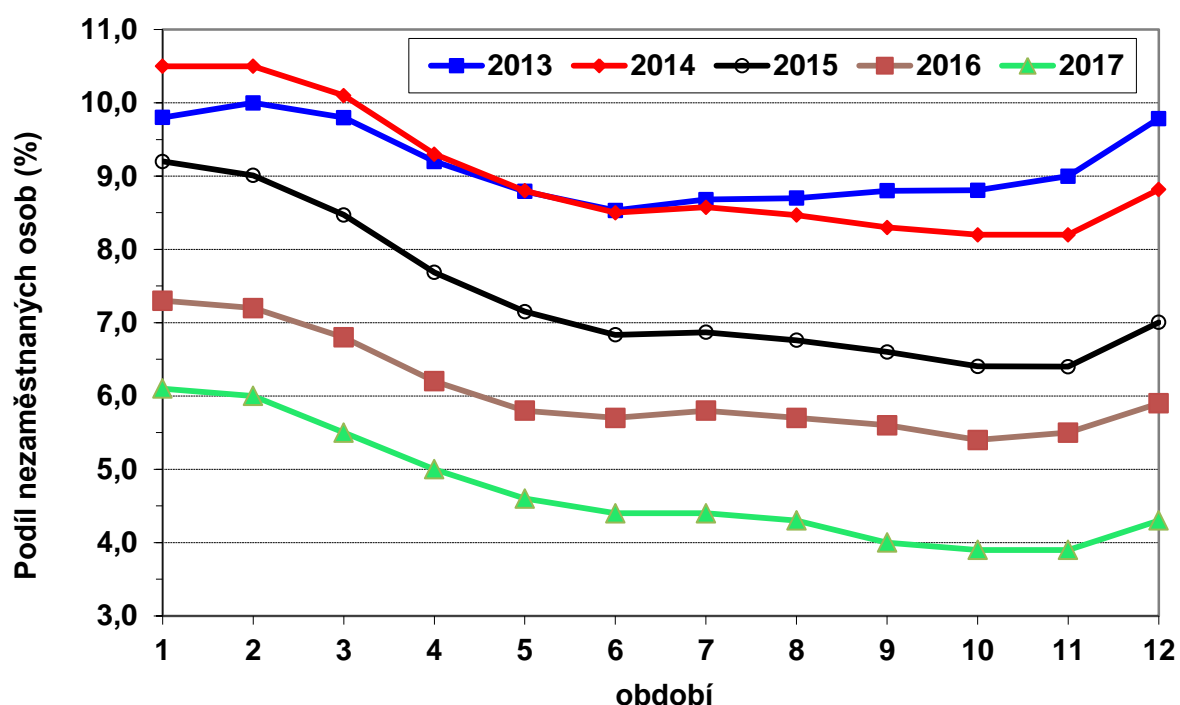
Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2017 čtvrtý nejhorší – za Moravskoslezským (5,8 %), Ústeckým (5,4 %) a Jihomoravským krajem (4,6 %).

Z dlouhodobějšího pohledu 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 zvratů 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 %). Pozitivní trend poklesu nezaměstnanosti pokračoval i v následujících třech letech – nejnižšího počtu nezaměstnaných bylo dosaženo na konci listopadu – 17 898 osob (to je nejnižší počet od vzniku krajského uspořádání).

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. 2017 je provedeno v Příloze č. 2.

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Olomouckého kraje je popsán v kapitole 2.3.

Graf: Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji v posledních letech



Následující tabulka ukazuje, že **meziročně počet uchazečů o zaměstnání výrazně klesl o 6 976 osob – čili o 26 %**. Jedná se o rekordně nízkou nezaměstnanost a mnozí zaměstnavatelé již avizují velké potíže s náborem nových zaměstnanců a hovoří o chybějící pracovní síle.

Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné místo dále meziročně klesl z 4 osob na 2 (tj. na polovinu). Zároveň klesl i počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti (a to o 1 286 osob, tj. 18 %). Celkový počet nezaměstnaných žen klesl o 3 305 osob (tj. o 26 %).

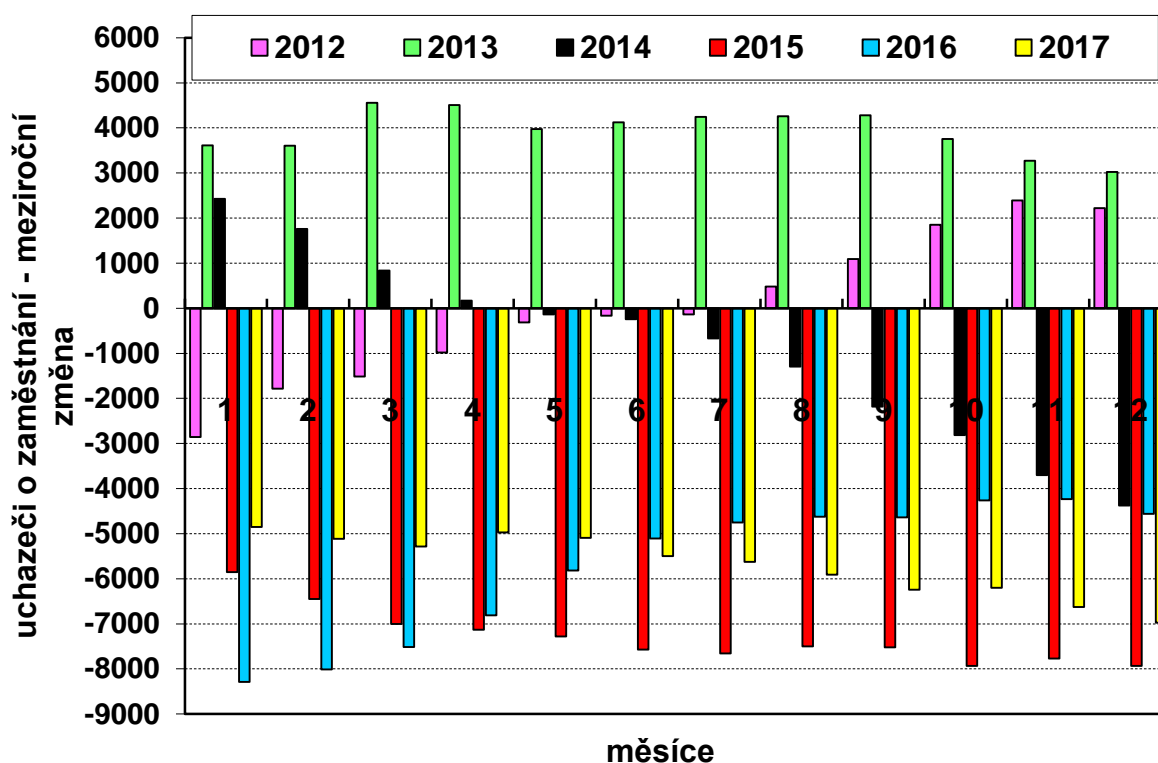
Tabulka 3 – Nezaměstnanost ke 31. 12. 2017 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2016	31. 12. 2017
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	26 495	19 519	12 793	9 488
- z toho dosažitelní	24 721	17 878	11 867	8 602
volná pracovní místa	6 282	8 696	-	-
uchazeči připadající na 1 VM	4	2	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	7 337	6 051	3 259	2 733
podíl nezaměstnaných osob	5,9	4,3	5,8	4,2

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Následující graf názorně ukazuje meziroční nárůsty počtu uchazečů v 2. polovině roku 2012, po celý rok 2013 a v 1. polovině roku 2014 a naopak výrazné poklesy nezaměstnanosti v posledních třech letech.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (2012 – 2017)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31.12.2016		31. 12. 2017		31. 12. 2016		31. 12. 2017	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	7 343	27,7	5 526	28,3	3 579	28,0	2 765	29,1
střední odborné	11 382	43,0	8 361	42,8	4 687	36,6	3 482	36,7
střední odborné s maturitou	5 824	22,0	4 204	21,5	3 435	26,9	2 474	26,0
vyšší odborné vzdělání	200	0,8	155	0,8	145	1,1	107	1,1
vysokoškolské	1 746	6,6	1 273	6,5	947	7,4	660	6,9
Celkem	26 495	100	19 519	100	12 793	100	9 488	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila – pouze se o 0,6 p. b. zvýšilo zastoupení nezaměstnaných se základním vzděláním, naopak komplementárně se o 0,5 p. b. snížil podíl středoškoláků s maturitou.

Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2016		31. 12. 2017		31. 12. 2016		31. 12. 2017	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	754	2,8	559	2,9	349	2,7	256	2,7
20-24 let	2 320	8,8	1 431	7,3	1 059	8,3	646	6,8
25-29 let	2 613	9,9	1 827	9,4	1 250	9,8	904	9,5
30-34 let	2 437	9,2	1 675	8,6	1 274	10,0	892	9,4
35-39 let	3 001	11,3	2 016	10,3	1 542	12,1	1 030	10,9
40-44 let	3 282	12,4	2 366	12,1	1 719	13,4	1 230	13,0
45-49 let	2 860	10,8	2 121	10,8	1 443	11,3	1 067	11,2
50-54 let	3 311	12,5	2 517	12,9	1 720	13,4	1 293	13,6
55-59 let	4 014	15,2	3 219	16,5	2 022	15,8	1 716	18,1
nad 60 let	1 903	7,2	1 788	9,2	415	3,2	454	4,8
Celkem	26 495	100	19 519	100	12 793	100	9 488	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že meziročně nedošlo k významnějším změnám ve věkové struktuře nezaměstnaných, **nicméně pozorujeme další mírné snížení podílu mladých nezaměstnaných do 39 let (z 42 % v roce 2016 na 38,5 %, čili pokles o 3,5 p. b.)**. Snížení podílu mladších věkových skupin je ještě výraznější v dlouhodobějším srovnání. Např. před 4 lety (na konci roku 2011) tyto mladší skupiny tvořily nadpoloviční podíl nezaměstnaných (52,1 %), ale nyní již převažují **vyšší věkové skupiny**.

Výrazně nejpočetnější věkovou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 55 – 59 let, kteří tvoří téměř 17 %-ní podíl na celkové nezaměstnanosti. Celkový podíl nezaměstnaných ve věku nad 50 let (nyní téměř 39 %) se v posledních letech postupně vracel k hodnotě z roku 2007 (32 %) a nyní ji už i výrazně překonal.

Tabulka 6 - Délka evidence

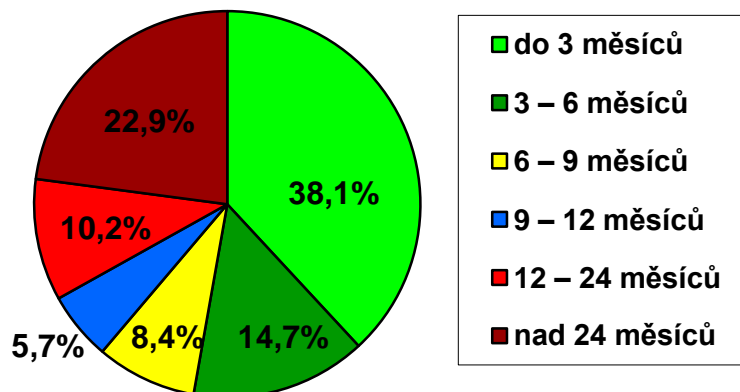
Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2016		31. 12. 2017		31. 12. 2016		31. 12. 2017	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	8 662	32,7	7 429	38,1	3 260	25,5	2 934	30,9
3 – 6 měsíců	4 036	15,2	2 876	14,7	2 157	16,9	1 553	16,4
6 – 9 měsíců	2 550	9,6	1 643	8,4	1 302	10,2	912	9,6
9 – 12 měsíců	1 536	5,8	1 118	5,7	831	6,5	607	6,4
12 – 24 měsíců	2 825	10,7	1 988	10,2	1 509	11,8	1 078	11,4
nad 24 měsíců	6 886	26,0	4 465	22,9	3 734	29,2	2 404	25,3
Celkem	26 495	100	19 519	100	12 793	100	9 488	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

S obrovským přílivem nových nezaměstnaných od konce roku 2008 výrazně klesl podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 2 roky) – na konci roku 2009 jejich podíl činil pouze 9,4 % (původně tvořili dlouhodobě nezaměstnaní 25 % z celkového počtu UoZ). S postupujícím časem se podíl déle nezaměstnaných začal opět zvyšovat a v roce 2015 dosáhl téměř 30 % - tj. byly překročeny i „předkrizové“ hodnoty. **O rok později (díky intenzivnější práci s dlouhodobě nezaměstnanými) se jejich podíl podařilo snížit o téměř 4 p. b. na 26 %.** O rok později zaznamenáváme další úspěch – podíl dlouhodobě

nezaměstnaných se meziročně opět snížil – a to až na 23 %. U nezaměstnaných žen je podíl dlouhodobě nezaměstnaných o 2,4 p. b. vyšší.

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.

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

2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti

Olomoucký kraj je průmyslového charakteru, s dominancí strojírenského a elektrotechnického průmyslu. To se stalo v krizovém roce 2009 (a s dozvuky i v následujících letech) velkou nevýhodou – vysoký podíl organizací z těchto odvětví je přímo navázán na výrobce automobilů jako subdodavatele různých dílů. Pokles poptávky po nových automobilech vedl k výraznému poklesu zakázek a masovému propouštění. Výrazně se také snížila investiční aktivita podnikatelské sféry do obnovy a rozšíření strojního zařízení, takže i to byl další důvod poklesu zakázek ve strojírenství. V Olomouckém kraji tak došlo k největšímu nárůstu nezaměstnanosti ve srovnání s ostatními kraji. Finanční krize měla drtivý dopad i na ta výrobní odvětví, která už předtím byla silně ohrožena levnější asijskou konkurencí (textilnictví, sklářství). Zejména okres Šumperk (a posléze i Prostějov) byly těžce poznamenány zániky tradičních výrobců z těchto odvětví.

Určitým specifikem Olomouckého kraje jsou poměrně výrazné rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy – zatímco okres Jeseník v severním cípu kraje vykázal na konci roku třetí nejvyšší nezaměstnanost v ČR, Prostějovsko na jihu je na celorepublikovém sestupném žebříčku nezaměstnanosti až na 57. místě. Vysoká nezaměstnanost na severu kraje (i v dalších okrajových regionech) je dána špatnou dopravní dostupností a nedostatkem místních pracovních příležitostí.

Výši nezaměstnanosti také ovlivňuje relativně nízká úroveň mezd v Olomouckém kraji, nelegální zaměstnávání nebo skryté zaměstnávání, oficiálně deklarované v menším rozsahu jako tzv. nekolidující zaměstnání.

2.3 Územní rozložení nezaměstnanosti

Tabulka 7 – Nezaměstnanost ke 31. 12. 2017 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	1 987	6 367	2 503	4 851	3 811
volná pracovní místa	320	3 481	1 602	1 610	1 683
uchazeči připadající na 1 VPM	6,2	1,8	1,6	3,0	2,3
podíl nezaměstnaných osob	7,2%	3,9%	2,8%	5,4%	4,5%
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	-1,4	-1,9	-1,1	-1,5	-1,7
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	3.	34.	57.	11.	22.

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.

Zatímco v minulosti existovaly (v oblasti nezaměstnanosti) mezi těmito dvěma skupinami okresů výrazné rozdíly, zejména v posledních dvou letech 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 figuruje na předních místech v žebříčku nezaměstnanosti jednotlivých okresů v rámci celé ČR.

V meziročním srovnání se počet uchazečů snížil – a to o 389 osob (tj. – 16 %); podíl nezaměstnaných osob se snížil o 1,3 p. b. Počet volných míst se meziročně zvýšil o 107 (tj. + 50 %), počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM se snížil z 11 na 6. I nadále se ale jedná o vysokou hodnotu – např. v rámci ČR byl Jeseník v tomto ukazateli na 2. nejhorším místě – hned za okresem Karviná. Nutno doplnit, že na konci roku 2017 sice vykazoval tento okres nejvyšší nezaměstnanost v Olomouckém kraji, ale **v období 7-10/2017 byl až na 2. místě** – nezaměstnaností byl více zasažen okres Přerov (poprvé k tomuto jevu došlo po 13 letech v roce 2014 a nyní se to každý rok opakuje).

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. V celorepublikovém srovnání vykazuje okres Olomouc stále poměrně vysokou hodnotu PNO (34. nejvyšší nezaměstnanost ze 77 okresů), která svědčí o nízkém využití potenciálu regionu.

V meziročním srovnání se počet uchazečů výrazně snížil o 2 952 osob (- 32 %), počet volných míst se zvýšil o 923 (+ 36 %) a počet uchazečů připadajících na 1 VM se snížil z 3,6 na 1,8.

Okres **Prostějov** dlouhodobě vykazoval nejnižší 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 nejnižší 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 864 osob (tj. – 26 %). Počet volných míst se zvýšil o 20 % a počet UoZ na 1 VM se snížil z 2,5 na 1,6.

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 polovině roku 2014 překonal dokonce i příhraniční okres Jeseník. To se pak opakovalo i v průběhu následujících let.

Na Přerovsku nezaměstnanost meziročně klesla o 1 435 osob, což v procentuálním vyjádření bylo 23 %. Počet volných míst vzrostl o 86 % (z 867 na 1 610) a zároveň výrazně klesl počet UoZ na 1 VM (z 7,3 na 3).

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 1 336 osob (tj. o 26 %). Počet VM se zvýšil o 29 % (z 1 307 na 1 683 míst); počet UOZ na 1 VM se snížil z 3,9 na 2,3.

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. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2016	31. 12. 2017
absolventi	923	616	515	319
mladiství	206	167	95	77
Celkem	1 129	783	610	396

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2017 v Olomouckém kraji 4,0 % UoZ (což je o 0,3 p. b. nižší hodnota než v r. 2016); jejich počet se meziročně snížil o 346 (tj. – 31 %).

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 2017 se jednalo o 167 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.

O uplatnitelnosti absolventů na trhu práce rozhoduje 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 na mzdu až 15 - 18 tisíc měsíčně na jednoho absolventa z registru ÚP.

Tabulka 9 – Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením	celkem		ženy	
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2016	31. 12. 2017
osoby se zdravotním postižením	3 655	3 243	1 813	1 621
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	13,8 %	16,6 %	14,2 %	17,1 %
z toho os. zdravotně znevýhodněné	522	510	299	295
os. inval. I. a II. stupně	3 118	2 719	1 505	1 318
os. inval. III. stupně	11	13	6	7

Občané se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují v kraji téměř 17 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně klesl o 412 osob, ale podíl se zvýšil o 2,6 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 %). Od roku 2016 se s klesající celkovou nezaměstnaností začíná podíl OZP zvyšovat – maxima bylo dosaženo v listopadu 2017 – 17,8 %.

Nutno dodat, že snížení počtu uchazečů se zdravotním postižením bylo způsobeno nejen jejich umisťováním 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 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. 2017

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2016	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2017	PNO 2017 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	4 863	667	-167	500	10,3%
Hlubočky (OC)	2 778	151	-74	77	2,8%
Hranice (PR)	22 994	1 077	-392	685	3,0%
Javorník (JE)	7 876	934	-115	819	10,4%
Jeseník	13 588	905	-173	732	5,4%
Kojetín (PR)	7 957	635	-118	517	6,5%
Konice (PV)	7 082	266	-82	184	2,6%
Lipník nad Bečvou (PR)	10 222	711	-163	548	5,4%
Litovel (OC)	15 551	570	-209	361	2,3%
Mohelnice (SU)	12 198	621	-114	507	4,2%
Moravský Beroun (OC)	2 265	172	-50	122	5,4%
Němčice nad Hanou (PV)	5 716	179	-22	157	2,7%
Olomouc	103 901	6 071	-2107	3 964	3,8%
Prostějov	57 994	2 296	-695	1 601	2,8%
Přerov	44 985	3 447	-673	2 774	6,2%
Šternberk (OC)	13 643	832	-229	603	4,4%
Šumperk	40 236	2 452	-747	1 705	4,2%
Uničov (OC)	14 942	902	-200	702	4,7%
VÚ Libavá (OC)	0	0	0	0	-
Zábřeh (SU)	21 820	1 180	-357	823	3,8%
Zlaté Hory (JE)	4 322	375	-103	272	6,3%

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

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2017 hodnoty 4,3 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však ohromné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 2,3 % do 10,4 %, tj. více než 8 p. b.). Šest pověřených obecních úřadů (Litovel, Konice, Němčice nad Hanou, Prostějov, Hlubočky a Hranice) vykázalo PNO nižší než PNO v ČR (tj. 3,8 %).

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce v 8 pověřených obcích, kde hodnota PNO byla minimálně o 10 % vyšší než v kraji (tj. více než 4,7 %)**. Mapu Olomouckého kraje s vyznačeným územím jednotlivých pověřených obcí a PNO najdete v Příloze č. 4.

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. 2017.

Javorník (JE) – 10,4 %

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 zemědělskou výrobou a zpracováním vypěstovaných produktů.

Nezaměstnanost (= počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání) **meziročně klesla o 115 osob (tj. - 12 %) a PNO o 1,2 p. b.**

Hanušovice (SU) – 10,3 %

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 pastevecký chov skotu, lesnická činnost má jednoho posledního zástupce, z průmyslu převažuje strojírenství a potravinářství.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patřila společnost ZKL Hanušovice a.s. (bývalý Zetor) s více než 500 zaměstnanci, který vyráběla díly pro automobilový průmysl. V březnu 2016 tento zaměstnavatel oznámil, že z důvodu jednostranného vypovězení smlouvy svého hlavního odběratele výrobků (koncernu Volkswagen) propustí všechny své zaměstnance. Společnost zároveň změnila svůj název (na Technic Tube, a.s.) a po několika dnech s ní bylo zahájeno insolvenční řízení.

Dalším velkým zaměstnavatelem je Pivovar Holba a.s. se 130 zaměstnanci. Region byl v době celosvětové finanční krize postižen zejména zánikem textilky Slezan Frýdek - Místek a.s. a papírenského závodu v Jindřichově (dohromady zde bylo zaměstnáno okolo 300 pracovníků).

Nezaměstnanost meziročně výrazně klesla o 167 osob (tj. - 25 %) a PNO se snížil o 3,1 p. b.

Kojetín (PR) – 6,5 %

Kojetínsko je zemědělskou oblastí 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 cca 80 - 90 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 a.s., provozovna Tovačov.

Razantní zvýšení nezaměstnanosti v krizových letech bylo způsobeno následky světové hospodářské recese, která se nepříznivě dotkla nejen zpracovatelského průmyslu, ale i dobývání a zpracování nerostných surovin. Nezaměstnanost dále negativně ovlivňuje i méně příznivá vzdělanostní struktura obyvatelstva.

Nezaměstnanost se meziročně snížila o 118 osob (tj. - 19 %), PNO o 1,4 p. b.

Zlaté Hory (JE) – 6,3 %

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. Největšími zaměstnavateli jsou strojírenská společnost Česko-slezská výrobní, a.s. s více než 400 zaměstnanci a dále pak plastikářská společnost v Mikulovicích Plastkon product s.r.o. (200 lidí).

Nezaměstnanost meziročně klesla o 103 osob (- 27 %) a PNO o 2,2 p. b.

Přerov (PR) – 6,2 %

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 klesla o 673 uchazečů (tj. - 20 %), PNO o 1,4 p. b.

Jeseník (JE) – 5,4 %

Jesenicko je centrálním regionem okresu Jeseník, kde sídlí řada největších zaměstnavatelů - Priessnitzovy léčebné lázně a.s., Jesenická nemocnice s.r.o., Město Jeseník, Tex Trading Cavaliere s.r.o. a strojírenská společnost VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s. (závod HARD Jeseník). V posledně jmenované společnosti došlo koncem roku k poněkud nepřehledné situaci – zaměstnavatel nejprve rozdělil výpovědi pro nadbytečnost všem 140 zaměstnancům. Jesenický závod nakonec převzala společnost MORAVIA INDUSTRY LTD, která chtěla původní výpovědi zrušit a propuštěným zaměstnancům opět přidělovat práci. Většina těchto zaměstnanců to odmítla, a tak jim nový zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr. Začátkem prosince se na ÚP ČR v Jeseníku přihlásilo do evidence cca sedm desítek bývalých zaměstnanců jesenického závodu, což způsobilo výraznější nárůst nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost meziročně klesla o 173 uchazečů (tj. - 19 %), PNO o 1,1 p. b.

Moravský Beroun (OC) – 5,4 %

Území POÚ tvoří obce Moravský Beroun a Norberčany, které byly k okresu Olomouc přičleněny 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 romská 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 Paseka, p.o. (pracoviště v Moravském Berouně) s cca 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 50 osob (tj. – 29 %) a PNO o 2,1 p. b.

Lipník nad Bečvou (PR) – 5,4 %

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 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 (130 osob). 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 snížila o 163 osob (tj. o 23 %), PNO o 1,5 p. b.

4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Počet cizinců	stav k	
	31. 12. 2016	31. 12. 2017
zaměstnaní s pracovním povolením	61	142
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska	6 139	7 711
informace podle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a	1 506	1 816
na základě modré karty	10	7
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	167	375
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	7 873	10 051

Současná rekordně nízká nezaměstnanost má za následek zvýšený zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání jak občanů Evropské unie, tak cizinců z třetích zemí. Zatímco např. na konci roku 2009 (v době masového nárůstu nezaměstnanosti) bylo v Olomouckém kraji zaměstnáno 2,5 tisíce zahraničních pracovníků, v současné době jejich počet překročil hranici 10 tisíc osob (tj. 4-násobný nárůst). Mezi cizinci mají největší podíl občané EU (77 %), necelá čtvrtina připadá na občany třetích zemí.

Zahraniční pracovníci jsou zaměstnáváni v těchto základních režimech:

1. 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.
2. Občané EU – mají volný přístup na trh práce v ČR, zaměstnavatel má pouze oznamovací povinnost (při jejich nástupu do zaměstnání/vyslání nebo propuštění zasílá na místně příslušné pracoviště Úřadu práce ČR vyplněnou informaci o nástupu nebo informaci o ukončení zaměstnání).
3. Zvláštní skupinou jsou cizinci dle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kteří mají volný vstup na trh práce. Jedná se zejména o cizince s trvalým pobytem, azylanty, rezidenty jiných členských států Evropské unie, studenty, cizince působící v profesích jako pedagogický a vědecký pracovník a také vyslané zahraničním zaměstnavatelem za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace.
4. Určitým speciálním (zaměstnavateli pouze ojedinele využívaným) povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání je tzv. modrá karta. Modrá karta se vydává pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdu, jejíž výše odpovídá alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR. Modrá karta tedy usnadňuje přístup na trh práce cizincům, kteří mají vyšší kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Modrá karta je určena pro cizince, ze zemí, které nejsou

členy Evropské unie a na které se nevztahuje některá z výjimek uvedených v § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V Olomouckém kraji se jedná pouze o 7 osob, které pracují zejména jako lékaři.

5. Zaměstnanecká karta je od roku 2014 nový druh jednotného povolení pro cizince, které vydává Ministerstvo vnitra České republiky. Tento doklad držitele opravňuje pobývat na území ČR za účelem zaměstnání po dobu delší než 3 měsíce a vykonávat práci na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána. Před jejím vydáním se nejprve provádí tzv. test trhu práce. Zaměstnavatel musí nejprve nahlásit volné místo, které se snaží Úřad práce ČR obsadit uchazeči o zaměstnání. Pokud se mu to do 30 dnů nepodaří, místo se propisuje do centrální evidence míst pro zaměstnanecké karty. V tomto okamžiku může cizinec kontaktovat zaměstnavatele a domluvit se na podmínkách uzavření pracovní smlouvy. Poté si podává žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu České republiky ve své zemi.

Od 15. 8. 2017 byla zavedena karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, která opravňuje cizince k pobytu na území ČR delšímu než 90 dnů a současně k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení. Vydávání těchto karet spadá do působnosti Ministerstva vnitra. Maximální doba převedení osob v rámci společnosti je pro manažery a specialisty 3 roky, pro zaměstnané stážisty 1 rok. Tuzemský zaměstnavatel má povinnost ohlásit nástup takového cizince a také ukončení jeho zaměstnání/vyslání příslušnému Úřadu práce ČR. **Do konce roku 2017 tento nový druh karty v Olomouckém kraji žádný zaměstnavatel zatím nevyužil, proto není v úvodní tabulce zmíněna.**

V meziročním srovnání se počet všech legálně zaměstnaných cizinců zvýšil o 2 178 osob (tj. 28 %). O zaměstnávání cizinců mají zájem zejména zaměstnavatelé ze strojírenství, dopravy, potravinářství, zemědělství a stavebnictví. Zájem zaměstnavatelů především o pracovníky z Ukrajiny signalizuje i vyšší počet vydávaných povolení k zaměstnání na krátkodobá zaměstnání do 3 měsíců v režimu tzv. Schengenského víza, a to z důvodu zdlouhavého vyřizování dlouhodobého pobytu pro cizince formou zaměstnanecké karty. Firmy dále využívají stále častěji agentury práce, které dočasně přidělují zahraniční zaměstnance ke konkrétnímu uživateli na základě písemné dohody.

Počet zaměstnávaných občanů EU se během jednoho roku zvýšil o 1 572 osob (tj. o 26 %). Největší podíl mezi občany EU zaujímají občané Slovenska, dále pak Rumunska, Polska, Bulharska a Maďarska. Odlišná situace panuje v příhraničním okrese Jeseník a na Šumpersku – zde mezi cizinci ze zemí EU převládají Poláci a teprve na druhém místě jsou Slováci. Občané uvedených členských států Evropské unie vykonávají převážně práce v průmyslové výrobě a stavebnictví. Mezi nově hlášenými občany EU převažují občané Rumunska. Co se týče občanů z tzv. „starých“ zemí EU, v Olomouckém kraji je zaměstnáno i několik desítek Španělů, Němců a občanů Velké Británie.

Mezi pracujícími cizinci z třetích zemí dominují občané Ukrajiny, kteří obsazují zejména pomocné a méně kvalifikované pozice (řidiči, svářeči, pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách, pomocní skladníci, dělníci ve výrobě, šičky/švadleny, pomocní dělníci v zemědělství, brusiči kovů, baliči, truhláři, montážní dělníci apod.), ale čím dál častěji působí i jako lékaři a v jiných odborných profesích. Další významnou skupinou jsou občané Vietnamu, Mongolska, Srbska atd. Více než polovina ze všech cizinců (přesně 5 256 osob) připadá na okres Olomouc; v ostatních třech větších okresech (Prostějov, Přerov, Šumperk) se počet zaměstnaných cizinců pohybuje mezi 1 200 – 1 700 osobami, v okrese Jeseník se jedná o necelé čtyři stovky osob.

5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2018

Prognóza vývoje 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. 2018	15 000	13 550	3,3	16 000	14 450	3,5
31. 12. 2018	14 500	13 300	3,2	16 500	15 100	3,7

V posledních čtyřech letech vývoj na trhu práce prošel výraznou změnou. Zatímco v lednu 2014 nezaměstnanost v Olomouckém kraji kulminovala a byla dokonce překročena dosud rekordní hodnota z února 2010 (jednalo se o 46 404 nezaměstnaných), o několik měsíců později už začala nezaměstnanost zase poměrně prudce klesat a druhá polovina roku 2014 i celý rok 2015 byly ve znamení meziročního poklesu nezaměstnanosti (na konci roku 2015 bylo v evidenci ÚP ČR v Olomouckém kraji o téměř 8 tisíc osob méně než ve stejném období roku 2014). Stejný trend pokračoval i v následujících dvou letech.

Předpokládáme, že již v únoru začne nezaměstnanost opět postupně klesat, od března již výraznějším tempem. Další vývoj nezaměstnanosti bude přímo závislý na ekonomické situaci podniků, na jejich zakázkové náplni a schopnosti financovat výrobu a celkové situaci na světových trzích. Svou roli budou hrát i podpůrné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (dotace zaměstnavatelům na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa), případně i nové regionální projekty zaměřené na podporu zaměstnanosti vybraných skupin uchazečů o zaměstnání.

Na základě výše uvedených faktorů očekáváme, že v polovině roku 2018 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 15,5 tisíce osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 3,3 %. Na konci roku předpokládáme průměrný počet nezaměstnaných okolo 15,5 tisíc a PNO cca 3,4 %.

Poznámka:

Podíl nezaměstnaných osob (PNO) - jedná se o nový ukazatel (od roku 2013) registrované nezaměstnanosti v ČR, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

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. 410 718 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 2017

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v roce 2017 zaměřena zejména na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti.

ÚP ČR se 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 (APZ), a to v závislosti na situaci na trhu práce v regionu, na skladbě 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 ČR fakticky podporoval nástroji a opatřeními APZ zejména ty UoZ, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zejména se jednalo o uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 12 a 24 měsíců. Dále se jednalo o absolventy bez praxe, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, osoby pečující o dítě do 15 let v evidenci déle než tři měsíce. Zvýšená péče byla věnována uchazečům, u nichž existoval důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci a setrvání na dávkách hmotné nouze, osobám, které vykonávaly činnost Asistenta prevence kriminality nebo jejichž evidence bezprostředně navazovala na ukončení výkonu trestu odnětí svobody. **Hlavním cílem bylo využívat a kombinovat nástroje APZ tak, aby pomohly uchazečům o zaměstnání s největšími handicapy na trhu práce.**

V roce 2017 úřad práce pokračoval v realizaci vybraných nástrojů APZ (vyhrazená společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, poradenské služby a rekvalifikace) prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Tyto nástroje byly hrazeny z prostředků OPZ (Operační program zaměstnanost). Jednalo se o projekty NoPP SÚPM a NoPP VPP. Projekt je vázán stejnou metodikou a pravidly jako nástroje APZ. Na řešení nezaměstnanosti v roce 2017 se tedy podílely příspěvky nejen v rámci „klasické“ APZ, ale zejména finanční prostředky poskytované z Evropského sociálního fondu (dále ESF).

Tabulka 13 – Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2017

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky
veřejně prospěšné práce (VPP)	1 031	1071	108	95 659 591
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	5	1	0	345 000
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	504	493	64	45 984 993
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	167	5	11 263 754,16
CHPM zřízená zaměstnavatelem	23	18	18	2 295 000
CHPM - SVČ osob se ZP	-	0	0	0
CHPM, CHPM SVČ – provoz	-	29	-	1 193 470
příspěvek na zapracování	-	0	0	0
překlenovací příspěvek	-	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	-	17	4	2 479 230
zvolené rekvalifikace	-	171	6	
poradenské činnosti	-	0	0	
pracovní rehabilitace	-	41	41	
příspěvek na dojížděku	-	589	84	5 786 260
příspěvek na přestěhování	-	21	1	1 025 000
celkem národní APZ	1 563	2 618	331	166 032 298,16
VPP NIP	284	259	28	68 751 053
SÚPM NIP vyhrazená	705	705	83	58 744 980
rekvalifikace NIP (bez zvol.)	-	64	18	6 339 795
zvolené rekvalifikace NIP	-	428	27	
poradenské činnosti NIP	-	0	0	
pracovní rehabilitace NIP	-	0	0	
RIP OPZ (bez záruk pro mladé)	271	321	27	20 097 220,10
Záruky pro mladé	141	141	1	35 793 001,69
Soutěžní projekty ESF	-	172	20	
POVEZ II	-	3 163	-	59 840 759,38
celkem ESF - OP LZZ	1 401	5 253	204	249 566 809,17
celkem nár.APZ + ESF	2 964	7 871	535	415 599 167,33

Veřejně prospěšné práce

Tato aktivita byla zaměřena především na uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována ze strany úřadu práce zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Úřad práce tedy podpořil uchazeče o zaměstnání, kteří stáli delší dobu mimo trh práce, s věkem nad 50 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 získání zaměstnání v místě bydliště, což vyhovuje uchazečům také z 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 2017 podpořeno 1 330 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2016 došlo k poklesu počtu takto podpořených uchazečů o 727 osob (tj. o 35 %). Celkem v roce 2017 bylo vyčerpáno 68 751 053 Kč z národní APZ a 95 659 591 Kč 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 postižené, dlouhodobě nezaměstnané, absolventy do 25 let věku a VŠ do 30 let věku bez praxe nebo UoZ do 25 let se základním vzděláním, osoby nad 50 let, osoby v hmotné nouzi nebo matky vracející se z mateřské, případně rodičovské dovolené, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existoval důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání.

V roce 2017 bylo vytvořeno 1 205 míst, na kterých bylo umístěno celkem 1 198 uchazečů. Ve srovnání s rokem 2016 bylo podpořeno o 1 739 uchazečů méně (což je pokles o 59 %). Celkem v roce 2017 bylo vyčerpáno 45 984 993 Kč ze zdrojů národní APZ a ze zdrojů ESF 58 744 980 Kč.

U tohoto nástroje došlo nejen k výraznému poklesu počtu umístěných uchazečů, ale i ke snížení čerpání finančních prostředků oproti roku 2016.

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 většinou na 365 kalendářních dnů. O tento nástroj byl již tradičně nízký zájem ze strany zaměstnavatelů (zaměstnavatelé upřednostňují nástroj SÚPM vyhrazená).

V roce 2017 bylo vytvořeno celkem 5 nových pracovních míst a umístěn byl 1 uchazeč. Bylo vyplaceno celkem 345 000 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 2017 podpořeno 167 uchazečů, což je oproti roku 2016 o 4 osoby více. Spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo především do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 11 263 754 Kč.

Chráněná pracovní místa

V roce 2017 bylo zřízeno 23 míst, na kterých bylo umístěno 18 uchazečů.
Celková výše příspěvků činila 2 295 000 Kč.

Na úhradu provozních nákladů chráněných pracovních míst bylo v roce 2017 vynaloženo celkem 1 193 470 Kč.

V roce 2017 úřad práce nepodporoval příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek.

Celkový počet nově vytvořených míst za podpory příspěvků APZ se v porovnání s rokem 2016 snížil o 49 %. Tato situace byla ovlivněna celkovou ekonomickou situací na trhu práce, kdy v důsledku toho došlo k poklesu nezaměstnanosti, ale také k nárůstu volných pracovních míst.

Zabezpečování odborné praxe UoZ do 30 let na ÚP ČR

Rovněž v roce 2017 byl realizován projekt, který umožnil úřadu práce zabezpečit odbornou praxi absolventům středních, vyšších odborných a vysokých škol na pracovištích ÚP prostřednictvím agentury práce INDEX NOSLUŠ s.r.o.. Takto bylo v Olomouckém kraji umístěno celkem 55 UoZ s příspěvkem ve výši 24 000 Kč měsíčně.

Regionální mobilita

Regionální mobilita se skládá ze dvou vzájemně kombinovatelných nástrojů a to příspěvek na dojízdku a příspěvek na přestěhování. Cílem tohoto nástroje APZ je posílení mobility klientů.

O příspěvek na dojízdku mohou uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří budou nastupovat do práce mimo obec, ve které mají bydliště, požádat před svým nástupem do zaměstnání.

Celkem bylo podáno 929 žádostí o příspěvek na dojízdku, z toho bylo uzavřeno 589 dohod. Na jejich podporu bylo vynaloženo 5 786 260 Kč.

Nejčastějšími důvody zamítnutí žádosti bylo:

- bydliště žadatele nebylo známo pro účely zprostředkování zaměstnání jako jediné bydliště kde se žadatel zdržuje,
- podání žádosti o příspěvek až po nástupu do pracovního poměru,
- nedoložení dokladu o zřízení účtu,
- dluhy žadatele.

O příspěvek na přestěhování mohou žadatelé, kteří nastoupili do práce mimo obec, ve které mají bydliště a v přímé souvislosti změnili své bydliště, požádat nejpozději do 6 měsíců od ukončení evidence. Vzdálenost přestěhování musí činit nejméně 50 km vzdušnou čarou.

Celkem bylo podáno 40 žádostí o příspěvek na přestěhování, z toho bylo uzavřeno 21 dohod. Na jejich podporu bylo vynaloženo 1 025 000 Kč.

Nejčastějšími důvody zamítnutí žádosti bylo:

- změna bydliště žadatele před nástupem do zaměstnání,
- bydliště žadatele nebylo známo pro účely zprostředkování zaměstnání jako jediné bydliště kde se žadatel zdržuje.

6.2 Rekvalifikace a poradenské činnosti

Rekvalifikace jsou jedním z významných a účinných opatření aktivní politiky zaměstnanosti, prostřednictvím kterých se zvyšuje zaměstnanost a zaměstnatelnost uchazečů a zájemců o zaměstnání. I při současné nízké nezaměstnanosti existuje také strukturální nezaměstnanost, která se projevuje tím, že uchazeči a zájemci o zaměstnání potřebují doplnit, změnit, rozšířit, prohloubit nebo specializovat svou kvalifikaci, aby vyhovovali požadavkům zaměstnavatelů. V určitých případech (i když ne plošně) může být rekvalifikace nástrojem, který aktivizuje uchazeče o zaměstnání ze skupin znevýhodněných na trhu práce.

Krajská pobočka v Olomouci využívala v roce 2017 k realizaci rekvalifikačních kurzů převážně nástroj zvolená rekvalifikace.

Zabezpečené rekvalifikace byly realizovány až od druhé poloviny roku 2017 a to z důvodu, že během celého druhého čtvrtletí 2017 byly v Olomouckém kraji postupně podepisovány s vítěznými dodavateli nadlimitní veřejné zakázky rámcové smlouvy na jednotlivé části veřejné zakázky „Rekvalifikace pro Olomoucký kraj I“. pro realizaci období let 2017 – 2021. V rámci výše uvedené veřejné zakázky bylo vysoutěženo 29 částí, které zahrnují nejrůznější rekvalifikace, jako např. *Základy obsluhy PC, Asistent(ka)/Sekretář(ka), Strážný, Obsluha CNC strojů (buď s praxí nebo bez praxe u zaměstnavatele), Zedník, Prodavač, řidičská oprávnění pro Šumpersko, aj.*

První zabezpečený kurz byl zahájen 31.5.2017 a jednalo se o profesní rekvalifikaci Asistent(ka) / Sekretář(ka) (kód 60-008-M). Dále byly opakovaně realizovány převážně kurzy Základy obsluhy PC (zařazeno 48 účastníků) a rekvalifikace pro získání řidičských oprávnění (zařazeno 28 účastníků).

Rekvalifikace zaměřené na *řidičské průkazy vč. profesní způsobilosti* patří dlouhodobě k nejvíce poptávaným a to z důvodu velkého množství volných pracovních míst v kraji (vzhledem k poptávce zaměstnavatelů ARRIVA MORAVA a.s., Dopravní podnik města Olomouce, a.s., ČSAD LOGISTIK Ostrava a.s., TQM - holding s.r.o., BENSTAR s.r.o., BODOS Czechia a.s. atd.).

Prostřednictvím **zvolených rekvalifikací** bylo rekvalifikováno v roce 2017 celkem 644 uchazečů a zájemců o zaměstnání. U zvolené rekvalifikace uchazeč/zájemce o zaměstnání nemá možnost pobírat podporu při rekvalifikaci, ale může si sám vybrat dodavatele a pracovní činnost, na kterou se chce rekvalifikovat a zajistit si tak rekvalifikaci velmi rychle nebo přesně podle potřeb potenciálního zaměstnavatele.

Struktura zvolených rekvalifikací se meziročně příliš nemění. Mezi nejčastěji realizované rekvalifikační kurzy patřily v roce 2017 kurzy zaměřené k získání a rozšíření řidičských oprávnění (řidičské průkazy sk. C, D, C+E, D+E a profesní průkazy) a to s ohledem na již zmiňovanou velkou poptávku ze strany zaměstnavatelů, kurzy pro pracovníky sociálních služeb, kurzy k získání svářečských průkazů, kurzy účetnictví. Prostřednictvím zvolených rekvalifikací se uchazeči o zaměstnání také často rekvalifikovali na pracovní činnosti v oblasti služeb (kosmetika, kadeřnictví, masáže), dále získávali základní znalosti pro zahájení soukromého podnikání prostřednictvím rekvalifikace základy podnikání, připravovali se na práci strážného, chůvy, atd.

Krajská pobočka **posuzuje** žádosti o rekvalifikaci na základě odpovědi na otázky: „Může se uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání uplatnit na trhu práce s dosavadní kvalifikací (vzdělání, praxe)?“ a „Zvýší rekvalifikace, o kterou žádá, jeho šance na pracovní uplatnění?“

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 2017 bylo do rekvalifikací nově zařazeno 902 účastníků (téměř shodné číslo jako v roce 2016, kdy to bylo 910 účastníků), z toho ve zvolené rekvalifikaci 644 uchazečů a zájemců o zaměstnání a formou zabezpečené rekvalifikace 258 uchazečů či zájemců o zaměstnání.

Podrobné rozdělení účastníků rekvalifikací ukazují Tabulky 14 – 17 na následujících stranách. Náklady na rekvalifikace byly hrazeny jak z národního rozpočtu, tak i z financí EU prostřednictvím národního individuálního projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.“ (podrobněji o tomto projektu VDTP v další kapitole) či regionálních individuálních projektů.

V roce 2017 KrP ÚP ČR v Olomouci spolupracovala mimo jiné i s několika realizátory soutěžních (dříve grantových) projektů. Tyto projekty pro své klienty nabízejí komplexní pomoc k uplatnění na trhu práce a rekvalifikace mohou být její součástí. V roce 2017 bylo do **soutěžních projektů** krajskou pobočkou v Olomouci **vysláno 172 UoZ** (realizace probíhala prostřednictvím kontaktních pracovišť v Olomouci, Šumperku, Přerově a Jeseníku).

V roce 2017 krajská pobočka realizovala taktéž **14 zaměstnaneckých rekvalifikací, v rámci kterých bylo rekvalifikováno celkem 25 zaměstnanců**. 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 roce 2017 byl tento nástroj využíván zaměstnavateli v malé míře a to z důvodu, že zaměstnavatelé mnohem častěji čerpali prostředky pro školení svých zaměstnanců z projektu POVEZ II (Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II), v němž mohli získat jak příspěvek na náklady školení, tak i na mzdu zaměstnanců po dobu školení. Při výběru vzdělávání navíc nejsou zaměstnavatelé v POVEZ II omezeni jen na rekvalifikace podle definice uvedené v zákoně o zaměstnanosti.

Tabulka 14 – Struktura účastníků všech rekvalifikací (tj. zabezpečených i zvolených)

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2017	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	902	835	778	67	161	741	902
z toho ženy	412	373	340	39	117	295	412
NIP	492	469	436	23	74	418	492
RIP	50	41	41	9	44	6	50
Soutěžní projekty	172	150	131	22	27	145	172
Uchazeči o zam.	776	716	663	60	122	654	776
Zájemci o zam.	126	118	120	8	12	114	126
Osoby se ZP	52	48	45	4	10	42	52

V roce 2017 byly také ukončeny rekvalifikace dalších 90 účastníků, zahájené již v roce 2016.

Tabulka 15 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpečov.	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2017	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	258	230	197	28	40	218	258
z toho ženy	137	119	96	18	22	115	137
NIP	64	60	46	4	9	55	64
RIP	5	5	5	0	2	3	5
Soutěžní projekty	172	150	131	22	27	145	172
Uchazeči o zam.	256	228	195	28	40	216	256
Zájemci o zam.	2	2	2	0	0	2	2
Osoby se ZP	33	30	27	3	7	26	33

Tabulka 16 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2017	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	644	605	581	39	121	523	644
z toho ženy	275	254	244	21	95	180	275
NIP	428	409	390	19	65	363	428
RIP + SP	45	36	36	9	42	3	45
Uchaz. o zam.	520	488	468	32	82	438	520
Zájemci o zam.	124	116	118	8	12	112	124
Osoby se ZP	19	18	18	1	3	16	19

Tabulka 17 – Zaměstnanecké rekvalifikace

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
Celkem	14	25

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i **poradenství** pro uchazeče a případně také zájemce o zaměstnání, ať už zajišťované poradci ÚP, nebo nákupem služeb od externích dodavatelů. V roce 2017 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. Vyhlášenou zakázku na výběr externích dodavatelů poradenských činností s cílem rozšířit rejstřík nabízených poradenských činností a navýšit poradenskou kapacitu krajské pobočky se nepodařilo úspěšně dokončit.

Tabulka 18 – Objem a struktura poradenství poskytnutého nad rámec činnosti poradců pro zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání v roce 2017

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
Job club	10	106	skupinové poradenství k hledání zaměstnání – orientace na trhu práce, tvorba životopisu, příprava na výběrové řízení, rozvíjení komunikačních dovedností, sebe prezentace; probíhá ve stálé skupině, zahrnuje nejméně 6 schůzek
Jiné skupinové poradenství s tématy job clubu	385	4619	méně než 6 schůzek, často v proměnlivé skupině, převážně informační a instruktážní charakter
Skupinové informační schůzky pro nově registrované UoZ a pro mladé do 30 let	556	5460	skupinové schůzky sloužící k informování o právech a povinnostech uchazečů a zaměstnání, o nabídce služeb úřadu práce, o rekvalifikacích a dalších nástrojích APZ apod. - forma přednáška, prezentace; tyto aktivity jsou realizovány v duchu iniciativy Záruky pro mladé
Skupinové poradenství k volbě povolání	298	7208	pro žáky a studenty základních a středních, případně i dalších škol
Individuální poradenství	X	8210	veškeré poskytované individuální poradenství, tj. poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické, k pracovní rehabilitaci, konzultace žákům, studentům
Distanční poradenství	X	2335	kariérové poradenství poskytované distanční formou – telefonický rozhovor, e-mailová komunikace
Další poradenské aktivity	60	X	Prezentace na veletrzích, výstavách, burzách práce a obdobné práce a obdobné aktivity
Skupinové poradenství v rámci projektů RIP	179	906	V rámci RIP
Individuální poradenství v rámci projektů RIP	X	991	V rámci RIP

Výše uvedené typy poradenství jsou poskytovány ve všech okresech (pouze v okrese Jeseník není realizován job club z kapacitních důvodů). Intenzita využívání jednotlivých forem poradenství je 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 Burzy práce, Scholaris a podobných akcí, jejichž cílem bylo prezentovat ve spolupráci s partnery (např. hospodářskými komorami a zaměstnavateli) veřejnosti (zejména žákům základních škol a jejich rodičům) profese nedostatkové na trhu práce (strojírenské, řemeslné, ve zdravotnictví apod.).

Dále není započteno poradenství zaměřené na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a nelegálního zaměstnávání, jemuž se na krajské pobočce (zejména na okresních kontaktních pracovištích) věnuje celkem 6 poradců a jeden odborný referent, který mj. vykonává funkci metodika tohoto poradenství. Poradenství spočívá v kombinaci intenzivní individuální a skupinové práce s uchazeči o zaměstnání, ve snaze do hloubky porozumět jejich potřebám a ovlivňovat je v souladu s tím, jaké možnosti jsou na trhu práce k dispozici právě pro ně. V roce 2017 bylo do tohoto průběžně realizovaného poradenství nově zařazeno 765 uchazečů o zaměstnání a dalších 349 bylo převedeno z roku 2016; do poradenství tedy bylo zapojeno celkem 1114 uchazečů o zaměstnání. Z nich 697, tj. 62,5 %, evidenci na úřadu práce ukončilo (a většina ostatních v něm dosud zůstává, jen 15 z nich bylo převedeno z režimu poradenství zpět do režimu zprostředkování). Z uvedených 697 uchazečů o zaměstnání 49 % nastoupilo do zaměstnání a 36 % bylo vyřazeno sankčně. Zbylých 15 % uchazečů o zaměstnání bylo většinou vyřazeno z evidence na vlastní žádost a žádné další informace o tom, zda se uplatnili na trhu práce, nemá úřad práce k dispozici.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje úřad práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Při realizaci pracovní rehabilitace bylo v roce 2017 navázáno na činnost a zkušenosti získané v předcházejícím roce. Realizace nadále probíhala dle Metodiky standardů a postupů pracovní rehabilitace v praxi, která byla jedním z výstupů projektu PREGNET. V průběhu roku došlo k revizi postupů a vyhodnocení zkušeností s realizací pracovní rehabilitace.

V rámci Olomouckého kraje je nastavena funkční spolupráce věcně příslušných útvarů úřadu práce, jejichž zástupci se pravidelně schází a probíhá mezi nimi úzká spolupráce pro potřeby realizace pracovní rehabilitace a komplexního řešení problematiky zaměstnávání OZP.

Za účelem posuzování vhodných forem pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením jsou zřízeny odborné pracovní skupiny složené zejména ze zástupců Úřadu práce ČR, zástupců organizací zdravotně postižených, zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% OZP a zástupců zdravotnických zařízení, případně dalších

organizací podle podmínek a situace v daném regionu. Tyto odborné pracovní skupiny působí na krajské pobočce v Olomouci a dále na kontaktních pracovištích v Jeseníku, Prostějově, Přerově a Šumperku.

Dále v kraji vyvíjí činnost tzv. regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci. Ta úřadu práce umožňuje aktivní spolupráci se zaměstnavateli, zdravotnickými zařízeními, vzdělávacími zařízeními a neziskovými organizacemi.

Ke všem klientům je zachováván individuální přístup s ohledem na jejich zdravotní stav, možnosti a potřeby.

Ve srovnání s rokem 2016 (37 žádostí a 23 individuálních plánů pracovní rehabilitace) došlo ke zvýšení počtu realizovaných pracovních rehabilitací. V rámci Olomouckého kraje bylo za rok 2017 podáno celkem 59 žádostí o pracovní rehabilitaci a na základě doporučení odborné pracovní skupiny bylo uzavřeno 41 individuálních plánů pracovní rehabilitace. V rámci pracovní rehabilitace byly z jejích forem využívány tyto: příprava k práci na chráněném pracovním místě, příprava k práci ve vzdělávacím zařízení, poradenství individuální i skupinové (Job club), specializované rekvalifikační kurzy a ergodiagnostika. Poradenské aktivity zajistil úřad práce vlastními zaměstnanci, ostatní formy pracovní rehabilitace byly zajištěny externími organizacemi.

Tabulka 19 – Pracovní rehabilitace

Celkový počet pracovních rehabilitací	Individuální plán PR	Příprava k práci	Ergodiagnostic. vyšetření	Individuální poradenství + rekvalifikace	Počet zaměstnaných uchazečů v rámci PR
59	41	9	3	31	7

Během roku 2017 došlo k navýšení počtu zaměstnanců zabývajících se pracovní rehabilitací díky projektu „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)“. První noví pracovníci (poradci a koordinátor) nastoupili během října a listopadu 2017. Cílový stav je 5 nových poradců a 1 koordinátor. Vzhledem k povaze pracovní rehabilitace je personální posílení této činnosti jednou z klíčových podmínek pro její další rozvoj v Olomouckém kraji.

6.3 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2017 Úřad práce ČR realizoval tzv. národní individuální projekty (NIP), které jsou financovány z fondů EU (konkrétně z Operačního programu zaměstnanost – OP Z) a českých veřejných zdrojů:

NIP - Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II):

Projekt VDTP II zahájený 1. 1. 2016 navazuje na projekt VDTP I. Předpokládané datum ukončení projektu je 30. 9. 2020, přičemž aktivity v rámci projektu musí být ukončeny nejpozději k 30. 6. 2020.

Projekt se zabývá především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR ve vztahu k aktuálním potřebám trhu práce. Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů.

Tohoto cíle má být dosaženo pomocí vhodně zvolených rekvalifikačních kurzů (jak rekvalifikací zabezpečovaných, tak i rekvalifikací zvolených) a poradenských aktivit.

Rekvalifikační kurzy v rámci projektu VDTP II jsme zabezpečovali jednak formou zvolených rekvalifikací, tak od druhé poloviny roku 2017 i prostřednictvím zabezpečovaných rekvalifikací. V roce 2017 byla v rámci projektu VDTP II zahájena rekvalifikace 492 osob; v 64 případech se jednalo o zabezpečovanou a ve 428 o zvolenou rekvalifikaci. Ve 436 případech byly rekvalifikace ukončeny úspěšně.

Zvolené rekvalifikace byly zahajovány na základě potřeb trhu práce a na základě požadavků klientů. Pozornost byla věnována zejména skupinám uchazečů s problematickým uplatněním na trhu práce (dlouhodobě nezaměstnaní, osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 30 let věku bez praxe, fyzické osoby starší 50 let věku, atd.).

Ze strany uchazečů a zájemců o zaměstnání byl největší zájem o rekvalifikační kurzy realizované v rámci projektu VDTP II prostřednictvím zvolených rekvalifikací z kategorie „Řidičské průkazy včetně profesní způsobilosti“ (celkem 180 účastníků). Druhou nejčastěji požadovanou skupinou rekvalifikačních kurzů byly kurzy z kategorie „Sociální oblast“ (42 účastníků). Další často požadovanou skupinou rekvalifikačních kurzů byly kurzy zaměřené na svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy (34 účastníků) a kurzy z kategorie „Osobní služby“ a péče o tělo (32 účastníků). Ze zabezpečovaných rekvalifikací byly realizovány rekvalifikace „Řidičské průkazy včetně profesní způsobilosti“ a „Základy obsluhy osobního počítače“.

Poradenské činnosti nebyly v roce 2017 realizovány, jelikož nebyli vysoutěženi dodavatelé těchto služeb.

V rámci projektu VDTP II probíhal i v roce 2017 monitoring personálních a vzdělávacích potřeb zaměstnavatelů, jehož cílem bylo vytipovat nejvhodnější rekvalifikační kurzy a doporučit zaměstnavatelům takové UoZ, kteří odpovídají co nejlépe jejich poptávce. Celkem bylo během sledovaného období uskutečněno 21 kontaktních schůzek se zaměstnavateli z celého Olomouckého kraje. Úspěchy byly však pouze sporadické (např. výběrové řízení pro zaměstnavatele HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC, s.r.o., na základě něhož byli rekvalifikováni 3 svářeči v základním kurzu svařování ZK 141.8, s nimiž zaměstnavatel následně uzavřel pracovní smlouvy).

V roce 2016 bylo v projektu VDTP II za rekvalifikační kurzy a doprovodné aktivity vyplaceno celkem 6 339 795 Kč.

NIP - Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II

Po úspěšné realizaci projektu „**Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců**“, byl od 1. 12. 2015 zahájen navazující projekt „**Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II**“. Příjem žádostí do toho projektu byl zahájen 31. 3. 2016 a dne 23. 8. 2016 byl dočasně pozastaven z důvodu snahy o kvalitní zpracování již přijatých žádostí v co nejkratším čase a zajištění plynulého závazkování a čerpání finančních prostředků během celého období plánované realizace projektu až do 30. 11. 2020. Projekt je realizovaný v kolových výzvách.

Příjem žádostí byl obnoven v rámci druhé výzvy projektu 20.3.2017 a ukončení příjmu žádostí v této výzvě bylo 30.6.2017. Příjem žádostí v rámci III. výzvy v projektu POVEZ II byl zahájen dne 1. listopadu 2017

Hlavním cílem projektu je pomoci zaměstnavatelům v odborném vzdělávání stávajících i nově přijímaných zaměstnanců, stejně jako osobám samostatně výdělečně činným tak, aby mohli pružně reagovat na měnící se situaci a podmínky na trhu.

Alokace projektu pro Olomoucký kraj byla stanovena v I. výzvě na 95 693 393 Kč. V II. výzvě 78 267 347,62 Kč a ve III. výzvě 63 885 522,01 Kč. V roce 2017 bylo v rámci

projektu na vzdělávací aktivity a mzdové příspěvky vyčerpáno 59,8 milionu Kč a bylo podáno 1 099 žádostí od zaměstnavatelů. Úřad práce s nimi v roce 2017 uzavřel celkem 654 dohod o zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců, podpořil 251 firem, podpořil 3 147 zaměstnanců a 16 potenciálních zaměstnanců.

Nejvíce společností se zapojilo v okrese Olomouc a nejméně v okrese Jeseník. Nejvíce žádostí bylo podáno na neakreditované vzdělávání (64 % všech žádostí), zatímco podíl akreditovaného vzdělávání činil 20 % ze všech podaných žádostí. Do projektu se nejvíce zapojily společnosti ze zpracovatelského průmyslu.

Regionální individuální projekty

ÚP v Olomouckém kraji začal v roce 2016 s realizací níže uvedených tzv. **regionálních individuálních projektů** (dále jen RIP), zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ. Cílem těchto projektů je podpořit účastníky projektu při vstupu na trh práce, podpořit růst jejich osobní prosperity a jejich hodnoty jako zaměstnance a tím je plynule začlenit zpět na trh práce, pomocí jednotlivých aktivit projektu.

V roce 2017 probíhala realizace RIP:

1. Záruky pro mladé v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 28. 2. 2019)

„Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ navazují na úspěšně realizované „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Olomouckém kraji“. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání do 29 let věku včetně, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, kteří jsou evidováni na ÚP ČR déle než 3 měsíce a kteří postrádají pracovní zkušenosti nebo mají pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně 3 roky od ukončení přípravy na budoucí povolání. Cílem projektu je začlenění mladých osob na trh práce, tedy překonat a odstranit bariéry v podobě nedostatečných pracovních zkušeností, které brání této cílové skupině při uplatnění na trhu práce a to především pomocí odborných praxí u zaměstnavatelů.

V rámci projektu účastníci absolvují individuální a skupinové poradenství. Dále mohou využít rekvalifikace (konkrétně zvolené rekvalifikace), které se zaměřují na získání odborných znalostí a pracovních dovedností, jež zaměstnavatel požaduje k výkonu práce. Novinkou oproti předchozímu projektu je aktivita Práce na zkoušku, což je krátkodobá forma zaměstnání maximálně na poloviční úvazek na dobu nejvíce 3 měsíců. Slouží k bližšímu vzájemnému poznání účastníka projektu a zaměstnavatele. V případě kladného zhodnocení jejího průběhu oběma stranami může na Práci na zkoušku navázat Odborná praxe. Odborná praxe je nejvýznamnější aktivitou projektu, kde účastníci projektu mohou na podpořeném pracovním místě získat minimálně roční praxi. Jejím cílem je tedy zajistit účastníkům projektu získání pracovních zkušeností a pracovních návyků. Projekt dále nabízí možnost využití příspěvku na úhradu mzdových nákladů mentora. Mentor je osoba, která u zaměstnavatele již pracuje a která věnuje předem definovanou část své pracovní doby zaučování účastníka praxe.

Za rok 2017 vstoupilo do projektu 111 mladých uchazečů o zaměstnání. Možnosti Práce na zkoušku využilo 25 zaměstnavatelů. Jde o novou aktivitu a zaměstnavatelé se s ní zatím seznamují a čím dál více jí využívají. O aktivitu Odborná praxe je mezi zaměstnavateli největší zájem. Od počátku projektu k 31. 12. 2017 na ni nastoupilo 373 mladých lidí. Za stejné období zahájilo svou činnost 83 mentorů. Jeden účastník projektu úspěšně absolvoval tři na sebe navazující rekvalifikační kurzy k získání řídičského oprávnění. Zaměstnavatelé přijímají účastníky projektu nejčastěji do administrativy, dále také do oblasti školství, zdravotnictví, gastronomie, zemědělství či ekologie.

Název monitorovacího indikátoru	Cílová hodnota
Celkový počet účastníků	min. 210
Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	min. 10

2. Mámo, táto neseďte doma! (1. 2. 2016 do 28. 2. 2019)

Hlavním cílem projektu **Mámo, táto neseďte doma!** je zvýšení zaměstnanosti a aktivizace uchazečů o zaměstnání, kteří pečují o dítě (děti) do 15 let věku (včetně), pomocí jednotlivých aktivit projektu.

Do projektu mohou vstoupit uchazeči o zaměstnání bez ohledu na jejich dosažené vzdělání a pracovní praxi. Uvedená cílová skupina je z pohledu uplatnění na trhu práce problematická. Dochází u ní ke kumulaci překážek bránících nástupu do zaměstnání: vzdělání, péče o dítě, absence praxe, časový odstup od posledního zaměstnání. Vzhledem k péči o rodinu vyžaduje tato cílová skupina podporu při flexibilních formách zaměstnání, kterých český trh práce v dostatečné míře stále nevyužívá, je rigidní, postavený na klasickém plném pracovním úvazku. Zájem o pracovníky z této cílové skupiny mezi potencionálními zaměstnavateli je nízký, neboť flexibilita těchto pracovníků je determinována péčí o dítě.

Předpokládáme z dosavadních zkušeností, že tato cílová skupina je velice motivovaná se do pracovního procesu zařadit.

Na výše uvedené skutečnosti reaguje projekt svou škálou aktivit, které zahrnují individuální poradenství, Skupinové poradenství, odbornou výuku - rekvalifikaci, SÚPM - vyhrazené a doprovodná opatření.

Název monitorovacího indikátoru	Cílová hodnota
Celkový počet účastníků	min. 172
Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	min. 30

3. Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 do 31. 1. 2020)¹

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením dle ustanovení § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a současně jsou v evidenci Úřadu práce ČR - kontaktních pracovištích Krajské pobočky v Olomouci. Cílem projektu v rámci Olomouckého kraje je:

- zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce, a to pomocí realizace jednotlivých aktivit projektu sestavených konkrétnímu účastníkovi dle jeho potřeb, zejména: pracovní diagnostiky, ergodiagnostiky, poradenských činností, odborné výuky - rekvalifikace, společensky účelného pracovního místa.
- zmírnění příp. odstranění předsudků a negativních postojů (stereotypů) zaměstnavatelů spojených s touto cílovou skupinou, a to pomocí jednotlivých klíčových aktivit projektu. Především kontinuální komunikací s regionálními zaměstnavateli.
- pozitivní prezentace osob se zdravotním postižením prostřednictvím publicity projektu.

Název monitorovacího indikátoru	Cílová hodnota
Celkový počet účastníků	min. 200
Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	min. 120

¹ V současné době je podána žádost o podstatnou změnu projektu, na základě které bude možné realizovat projekt bez pomoci dodavatele projektu, jak bylo původně stanoveno v žádosti o podporu.

Samotná realizace aktivit započala v polovině roku 2017 a to z důvodu, že mandatář na administraci VZ byl vysoutěžen se zpožděním, následně došlo k ukončení spolupráce s tímto mandatářem. GŘ ÚP ČR rozhodlo, že projekt bude krajská pobočka ÚP ČR realizovat vlastními silami a ne dodavatelsky. Do 31.12. 2017 vstoupilo do projektu celkem 88 uchazečů o zaměstnání, z toho 12 bylo umístěno na společensky účelná pracovní místa a 4 uchazeči úspěšně absolvovali rekvalifikační kurzy (z toho 2 zvolené rekvalifikační kurzy).

4. Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 28. 2. 2019)

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než 12 měsíců nebo byli v evidenci ÚP ČR za poslední 3 roky déle než 12 měsíců a současně vykazují alespoň 2 další znaky sociálního vyloučení (tedy celkově 3 znaky sociálního vyloučení). Za znaky sociálního vyloučení jsou považovány: pobyt v sociálně vyloučené lokalitě, dlouhodobá nezaměstnanost, nízká kvalifikace, pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi, zadluženost, nestabilita bydlení.

Projekt řeší konkrétní problémy spjaté se sociálním vyloučením jednotlivých účastníků projektu s cílem umístit účastníky projektu dlouhodobě do zaměstnání a zvýšit tak jejich šance udržet se v zaměstnání bez další podpory. Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání s dlouhodobou evidencí, kteří vykazují znaky sociálního vyloučení, jež jim ztěžují uplatnění a postavení na trhu práce.

Účastníci projektu absolvují aktivity projektu, které je podpoří při vstupu na trh práce, zvýší jejich motivaci v udržení zaměstnání a zbaví je pomoci návyků a získané mzdě problémů spjatých se sociálním vyloučením. K aktivizaci účastníků využívá projekt několik aktivit – individuální a skupinové poradenství, rekvalifikace, práce na zkoušku, společensky účelná pracovní místa – vyhrazená a veřejně prospěšné práce.

Od počátku projektu do 31.12.2017 do projektu vstoupilo celkem 253 účastníků, z toho 16 účastníků absolvovalo v rámci projektu rekvalifikaci, 28 účastníků bylo umístěno na Práci na zkoušku, 76 účastníků na SÚPM – vyhrazené, 24 účastníků na VPP a 16 účastníků získalo nedotované zaměstnání na trhu práce. S účastníky pracují poradci cílové skupiny projektu v Přerově, Šternberku, Šumperku a Jeseníku.

Název monitorovacího indikátoru	Cílová hodnota
Celkový počet účastníků	min. 250
Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	min. 70

6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti

V Olomouckém kraji v roce 2017 proběhly 4 akce, které se přímo týkaly zaměstnavatelů a podpory zaměstnanosti a které spolupřátal úřad práce - Burzy práce a vzdělání. Tyto burzy se uskutečnily postupně od září do října ve čtyřech městech – v Olomouci, Prostějově, Přerově, a Šumperku. Hlavním cílem těchto burz byla podpora technického vzdělávání a nábor nových pracovníků k perspektivním zaměstnavatelům (jednalo se zejména o nedostatkové profese). Na burzách se prezentovaly převážně velké výrobní společnosti (nejvíce z oblasti strojírenství a elektrotechniky), které si mohly přizvat spolupracující střední (příp. vysoké) školy.

6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2017

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházela z rozpočtového opatření pro rok 2017, 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 GR č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Prostředky APZ byly vynakládány co nejefektivněji tak, aby byly minimalizovány případy, kdy je nástroji APZ podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem. V souvislosti se zlepšením situace na trhu práce kladl ÚP ČR důraz na efektivní využívání přidělených finančních prostředků a na kvalitativní přístup z hlediska realizace APZ.

Krajská pobočka v Olomouci podporovala nástroji a opatřeními APZ zejména ty uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Dále podporovala vytváření pracovních míst, které umožnilo osobám s nedostatečnou praxí její získání, či osobám s nedostatečnou kvalifikací umožnilo získání nebo zvýšení potřebné kvalifikace.

Nástroj APZ – SÚPM vyhrazená byl především zaměřen na uchazeče o zaměstnání dlouhodobě evidované na úřadu práce, ale také na absolventy bez praxe, osoby nad 50 let, osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné a osoby pečující o dítě do 15 let a uchazeče o zaměstnání v hmotné nouzi. Dále jsme podporovali perspektivní zaměstnání, tj. taková, kde nedošlo ke skončení pracovního poměru po skončení poskytování příspěvků Aktivní politiky zaměstnanosti.

Veřejně prospěšné práce tradičně sloužily k udržení nebo získání základních pracovních návyků a k následnému posunu uchazečů o zaměstnání do trvalejšího zaměstnání v rámci systému dostupného zaměstnávání.

Vyhrazená společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce byly přednostně financovány z prostředků ESF a z prostředků národní APZ. K umístění uchazečů o zaměstnání byly využívány další nástroje APZ, zejména - společensky účelná pracovní místa zřízená pro uchazeče o zaměstnání za účelem výkonu SVČ a příspěvek na regionální mobilitu (který pomohl překonat uchazečům další bariéru při hledání zaměstnání).

7. CÍLE APZ PRO ROK 2018

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci bude při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházet z rozpočtového opatření pro rok 2018, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, upravených v Instrukci náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 2/2018 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnici GR Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a jejich dodatků.

Prostředky APZ budou vynakládány co nejefektivněji tak, aby byly minimalizovány případy, kdy je nástroj APZ podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem. V souvislosti se zlepšením situace na trhu práce bude klást ÚP ČR důraz na efektivní využívání přidělených finančních prostředků a na kvalitativní přístup z hlediska realizace APZ.

Krajská pobočka v Olomouci bude podporovat nástroji a opatřeními APZ zejména uchazeče dlouhodobě evidované na úřadu práce, absolventy bez praxe, mladé do 30 let a osoby nad 50 let a ty, kteří jsou příjemci dávek hmotné nouze. K podpoře těchto uchazečů o zaměstnání budou využívány zejména SÚPM - vyhrazená, VPP, rekvalifikace a příspěvek na regionální mobilitu, a dále veřejná služba.

Nástroj APZ – SÚPM vyhrazená bude dále (mimo skupin jmenovaných v předchozím odstavci) zaměřen na uchazeče o zaměstnání pečující o dítě dále o osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné a uchazeče o zaměstnání u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci na úřadu práce.

Ve prospěch OZP vyvine Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci zvýšenou aktivitu směrem k získání nových možností realizace přípravy k práci na konkrétní pracovní místa, a to formou přípravy k práci zajišťované vzdělávacími zařízeními.

Nástrojem VPP budou přednostně podporováni uchazeči o zaměstnání nacházející se v hmotné nouzi, kteří vykonávají nebo vykonávali veřejnou službu podle ustanovení § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci při využití nástrojů APZ při podpoře uchazečů o zaměstnání nacházejících se v hmotné nouzi bude řešit situaci těchto osob komplexně, tj. za spolupráce útvarů zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek ÚP ČR.

Při umísťování uchazečů o zaměstnání na nástroje APZ (VPP a SÚPM) bude úřad práce individuálně posuzovat jejich uplatnění na trhu práce a to především s ohledem na situaci na regionálním trhu práce.

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

Odvětví	Nejvýznamnější zaměstnavatelé	Předmět činnosti	Okres
Výroba stavebních hmot	Cement Hranice, akciová společnost CeramTec Czech Republic, s.r.o. PRESBETON Nova s.r.o. TONDACH ČR s.r.o. (záv. Hranice) TOPOS PREFA Tovačov a.s.	<i>výroba cementu</i> <i>výroba a vývoj technické keramiky</i> <i>výroba betonových výrobků</i> <i>výroba cihel a pálené krytiny</i> <i>výroba stavebních prvků z betonu</i>	PR SU OC PR PR
Hutnictví a strojírenský průmysl	ALGECO s.r.o. (býv. TOUAX s.r.o.) AŽD Praha, s.r.o., závody Olomouc Česko – slezská výrobní a.s. DT výhybkárna a strojírna, s. r.o. Edwards, s.r.o. EPCOS s.r.o. HDO, spol. s r.o. HONEYWELL AEROSPACE, s.r.o. HŽP a.s. John Crane a.s. KEESTRACK - CZ, s. r. o., (dříve Třídíč s.r.o.) KLEIN automotive s.r.o. KOYO Bearings ČR s.r.o. MIELE technika s.r.o., závod Uničov Montáže Přerov a.s. MORA MORAVIA, a.s. MORAVIA INDUSTRY LTD MUBEA (celý koncern) Pars nova a.s. Pramet Tools, s.r.o. PSP Engineering a.s., PSP Machinery s.r.o. Řetězárna a.s. SIGMA PUMPY HRANICE, s.r.o.	<i>výroba a stavba domků a mobilních buněk</i> <i>výroba zabezpečovacího zařízení</i> <i>výroba kontejnerů a mobilních buněk</i> <i>výroba a montáž ocelových konstrukcí mostů</i> <i>vývoj a výroba vakuových zařízení</i> <i>výroba měkkých magnetických feritů</i> <i>broušení a leštění zinkových odlitků</i> <i>výroba součástí do leteckých motorů</i> <i>výroba pružin, pér a stabilizátorů</i> <i>výroba a montáž mechanických ucpávek</i> <i>výroba mobilních třídících a drtících strojů</i> <i>výroba dílů pro automobilový průmysl</i> <i>výroba ložisek</i> <i>výroba praček a myček</i> <i>výroba kovových konstrukcí a prefabrikátů</i> <i>výroba varných a topných spotřebičů</i> <i>výroba stavebních konstrukcí a kotlů</i> <i>kovárství, zámečnictví, prodej</i> <i>opravy dopravních prostředků</i> <i>výroba slinutých karbidů a nástrojů</i> <i>výroba strojů a zařízení</i> <i>výroba řetězů, výrobků z drátů, obrábění</i> <i>výroba čerpadel a kompresorů</i>	JE OC JE PV OC, PV SU SU OC PV OC OC SU OC OC PR OC JE PV SU SU PR JE PR

Odvětví	Nejvýznamnější zaměstnavatelé	Předmět činnosti	Okres
Hutnictví a strojírenský průmysl	Slévárna ANAH Prostějov, s r.o.	<i>kovoobrábění, slévárenství</i>	PV
	Slovácké strojírny, a.s. (závod Zábřeh)	<i>slévárenství železných i neželezných kovů</i>	SU
	Sigma group, a.s.	<i>výroba čerpadel a čerpacích zařízení</i>	OC
	SSI Schäfer s.r.o.	<i>výroba kovových výrobků, kovoobrábění</i>	PR
	UNEX a.s.	<i>výroba těžební techniky pro povrchové doly</i>	OC
	UNEX Slévárna a.s.	<i>slévání kovů</i>	OC
Elektrotechnický a optický průmysl	AVL MORAVIA s.r.o.	<i>výroba testovacích zařízení spalov. motorů</i>	PR
	HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.	<i>výroba světelné techniky pro automobily</i>	SU
	Kendrion (Prostějov), s.r.o.	<i>výroba elektromagnetů</i>	PV
	Meopta – optika, spol. s r.o.	<i>výroba volné optiky a optických zařízení</i>	PR
	M. L. S. Holice, spol. s r.o.	<i>výroba a servis elektrických strojů a přístrojů</i>	OC
	Robertshaw s.r.o.	<i>výroba elektrických strojů a přístrojů</i>	OC
	SEV Litovel, s.r.o.	<i>výroba gramofonů</i>	OC
	Siemens, s.r.o.	<i>výroba a opravy elektrických 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
	Preciosa, a.s.	<i>výroba bižuterie</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

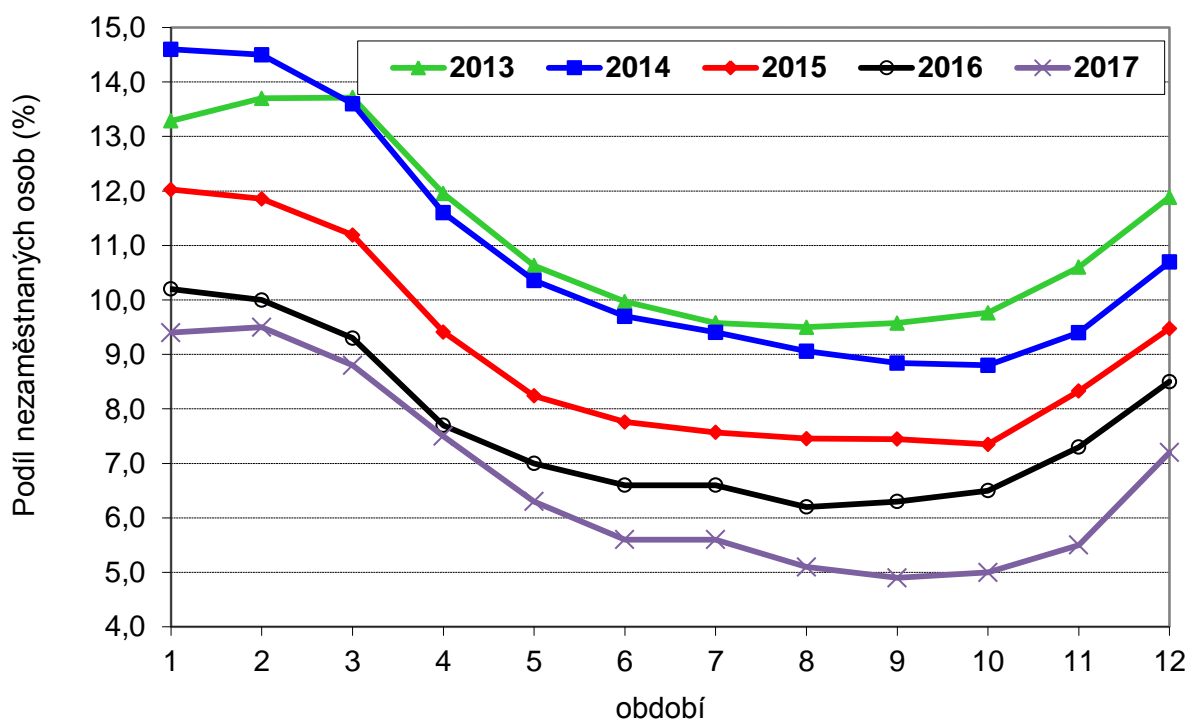
Odvětví	Nejvýznamnější zaměstnavatelé	Předmět činnosti	Okres
Služby	Bartoň a Partner s.r.o. FORCORP GROUP spol. s r.o. Petr Kuba s.r.o.	<i>komplexní správa nemovitostí ostraha majetku, úklidové služby čistící a úklidové služby, agentura práce</i>	kraj kraj kraj
Doprava a skladování	ARRIVA MORAVA a.s. 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. Nemocnice Šumperk a.s. Priessnitzovy léčebné lázně a.s. Psychiatrická léčebna Šternberk Středomor. nemocniční a.s., Nemocnice PR Středomor. nemocniční a.s., Nemocnice PV Vojenská nemocnice Olomouc	<i>zdravotní péče zdravotní péče zdravotní péče zdravotní péče ústavní a ambulantní lázeňská péče zdravotní péče zdravotní péče zdravotní péče</i>	OC JE PR SU JE OC PR PV OC

Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2017

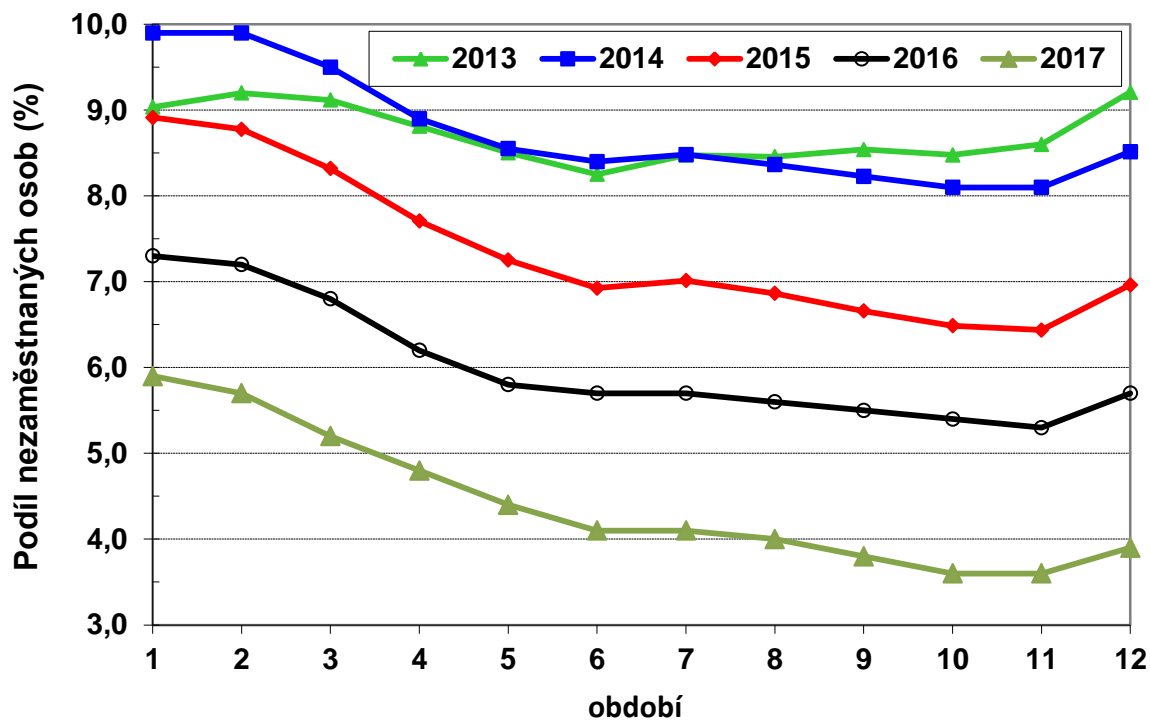
kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)
Moravskoslezský kraj	49 487	5,8
Ústecký kraj	31 522	5,4
Jihomoravský kraj	37 290	4,6
Olomoucký kraj	19 519	4,3
Liberecký kraj	11 861	3,8
Kraj Vysočina	12 992	3,8
Karlovarský kraj	7 488	3,5
Zlínský kraj	14 040	3,4
Středočeský kraj	29 370	3,2
Jihočeský kraj	14 112	3,1
Pardubický kraj	10 152	2,8
Královéhradecký kraj	10 483	2,7
Plzeňský kraj	10 517	2,6
Hlavní město Praha	21 787	2,3
Celkem ČR	280 620	3,8

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

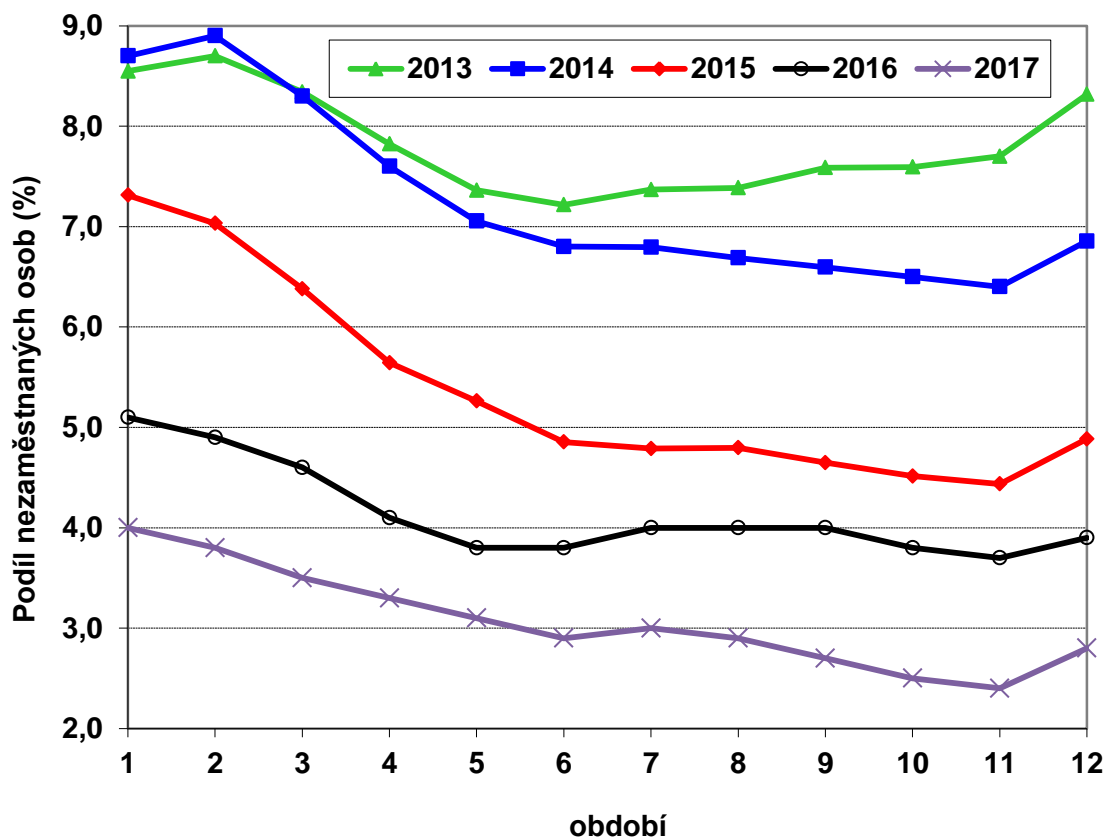
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



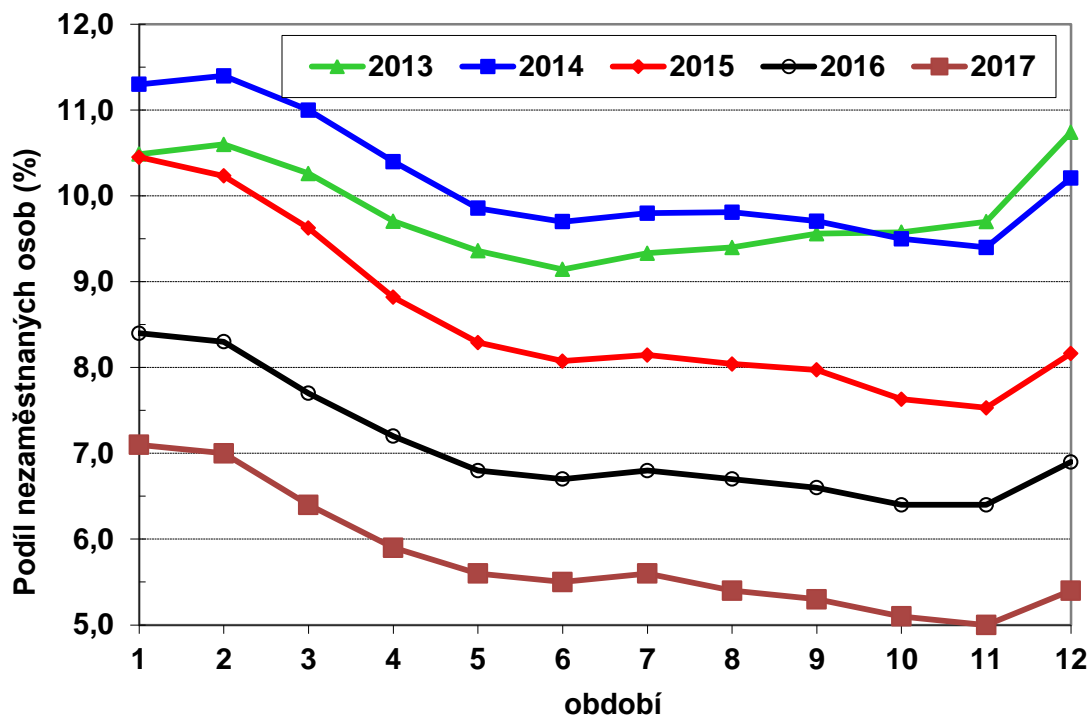
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



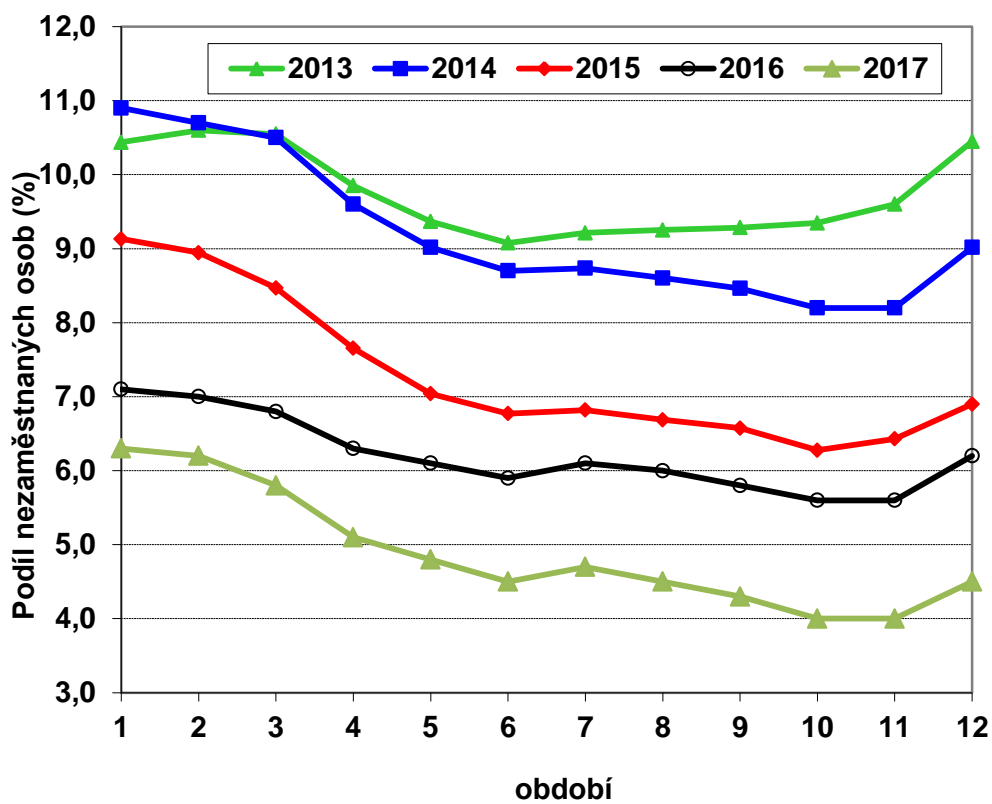
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV



Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK



Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ Olomouc. kraje k 31. 12. 2017

