



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Olomouci

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019

VEŘ

OBSAH

1. ZAMĚSTNANOST	3
1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji	3
1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)	5
2. NEZAMĚSTNANOST	8
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2018 a její struktura	8
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Olomouckém kraji	12
2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti	13
3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI	15
3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji	15
3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji	17
4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE	20
5. PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2018	23
6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	24
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2018	24
6.2 Rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitace	28
6.3 Projekty ESF	34
6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti	38
6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2018	38
7. CÍLE APZ PRO ROK 2019	39
8. PŘÍLOHY	40
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	40
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2018	44
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	44
4. Kartogram PNO na území POÚ OC kraje (k 31. 12. 2018)	57

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 deseti 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 - 2018 byly ve znamení neustálého meziročního poklesu nezaměstnanosti. **Vývoj nezaměstnanosti v kraji je podrobně popsán v kapitole 2.1.**

Úřad práce ČR, krajská pobočka v Olomouci, uskutečnil prostřednictvím svých kontaktních pracovišť v jednotlivých okresech dotazníkové šetření zaměstnanosti u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci - začátkem ledna 2019 bylo prostřednictvím e-mailové pošty osloveno celkem 1 375 organizací. Výsledky tohoto šetření budou zveřejněny ve zvláštní zprávě; na tomto místě jsou zmíněny pouze základní změny a tendence na trhu práce.

V roce 2018 převážná část monitorovaných větších zaměstnavatelů vykazala v meziročním srovnání nárůst zaměstnanosti, ale u některých společností došlo i k výraznému poklesu počtu zaměstnanců.

Jesenicko se začátkem roku 2018 potýkalo s důsledky ukončení činnosti závodu HARD Jeseník strojírenské společnosti VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s. Zaměstnavatel nejprve rozdal 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 2017 se na ÚP ČR v Jeseníku přihlásilo do evidence cca sedm desítek bývalých zaměstnanců jesenického závodu. Dále bylo Jesenicko postiženo

na konci 1. čtvrtletí 2018 hromadným propouštěním ve strojírenském závodě v Supíkovcích, kde společnost ALGECO s.r.o. ukončila činnost a propustila 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). Většinu zaměstnanců skončila výpovědní lhůta 31. 3. 2018 a na úřad práce v Jeseníku se v prvních dubnových dnech přišlo zaregistrovat cca 120 bývalých zaměstnanců. Jednalo se většinou o montážní dělníky, skladníky a strojírenské profese.

V okrese Olomouc největší propouštění proběhlo na Uničovsku, kde byl na konci roku 2017 ukončen provoz v 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.

V říjnu 2018 v okrese Prostějov oděvní firma VESPA Prostějov, spol. s r.o. podala na sebe insolvenční návrh. Většina ze 130 jejích zaměstnanců zde postupně ukončila pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdových nároků.

V okrese Šumperk společnost MHM EKO s.r.o. (zabývající se sběrem a zpracováním odpadu) ukončila v polovině roku 2018 činnost ve své provozovně v Zábřehu na Moravě a propustila všech 26 zaměstnanců (většinou skladníků). Ve stejné době se společnost Steel Morava Construction, s.r.o. (výroba ocelových konstrukcí) rozhodla zavřít svou provozovnu ve Vikýřovicích, kde zaměstnávala 20 zaměstnanců v kovovýrobě (převážně se jednalo o svářeče). K významnější redukci zaměstnanosti došlo ve 3. a 4. čtvrtletí v mohelnických závodech elektrotechnických firem HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. a Siemens s.r.o. (dohromady se jednalo řádově o stovky osob). U obou těchto společností nebyly naplněny původně plánované objemy zakázek, což se pak negativně promítlo i do stavu zaměstnanosti.

Nutno dodat, že všechny výše uvedená propouštění se (s ohledem na vysokou poptávku po zaměstnancích u jiných zaměstnavatelů) ve statistikách nezaměstnanosti projevila jen přechodně a v minimální míře.

S ohledem na vysokou závislost ekonomiky Olomouckého kraje na automobilovém průmyslu očekáváme v průběhu roku 2019 další propouštění, která by už regionální trh práce nemusel tak rychle vstřebat.

Na druhé straně řada organizací v Olomouckém kraji vykázala výrazné navýšení zaměstnanosti a prováděla masivní náborové akce.

O několik desítek zaměstnanců se zvýšil personální stav v závodě na výrobu praček, sušiček a myček nádobí MIELE technika s.r.o., který je největším zaměstnavatelem na Uničovsku, ve strojírenské firmě John Crane a.s., která otevřela nový závod v Hněvotíně, v šumperské společnosti na výrobu feritů TDK Electronics s.r.o. (bývalý EPCOS s.r.o.), v prostějovské společnosti MAIER CZ s. r. o., která dostavěla novou lakovnu a rozšířila výrobu, ve Fakultní nemocnici Olomouc a na Univerzitě Palackého. Nábor nových zaměstnanců pokračoval i v prostějovském strojírenském koncernu MUBEA, u výrobce sporáků v Hlubočkách MORA MORAVIA, s.r.o, který rozšířil svůj výrobní program o výrobu digestoří, v hněvotínském závodě na výrobu nákupních vozíků WANZL spol. s r.o., v jesenické strojírenské firmě na výrobu kontejnerů Česko – slezské výrobní a.s. a v řadě dalších společností.

První zaměstnance přijala i nová společnost DGPack s.r.o., která v prostějovské průmyslové zóně vybudovala závod na výrobu a potisk flexibilních obalů (zejména pro potravinářskou výrobu). V únoru 2019 byl zahájen zkušební provoz; výhledově by zde mohlo najít zaměstnání až 250 osob.

Tabulka 1 – Počet větších zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a okresech k 30. 9. 2018

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	50	258	110	128	119	665
50–99	25	141	63	76	68	373
100–199	5	81	29	34	32	181
200–249	2	12	5	2	1	22
250–499	5	32	12	16	9	74
500–999	-	10	3	4	3	20
1 000 a více	-	9	1	2	3	15
Celkem	87	543	223	262	235	1 350

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2017 celkem 1 338 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, o rok později se jejich počet nepatrně zvýšil o 12 organizací na 1 350.

1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2017			31. 12. 2018		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	5 526	3 706	1,5	4 299	5 655	0,8
střední odborné	8 361	3 473	2,4	6 140	3 778	1,6
úplné střední s maturitou	4 204	1 169	3,6	3 165	1 116	2,8
vyšší odborné	155	52	3,0	131	57	2,3
vysokoškolské	1 273	296	4,3	1 066	290	3,7
Celkem	19 519	8 696	2,2	14 801	10 896	1,4

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

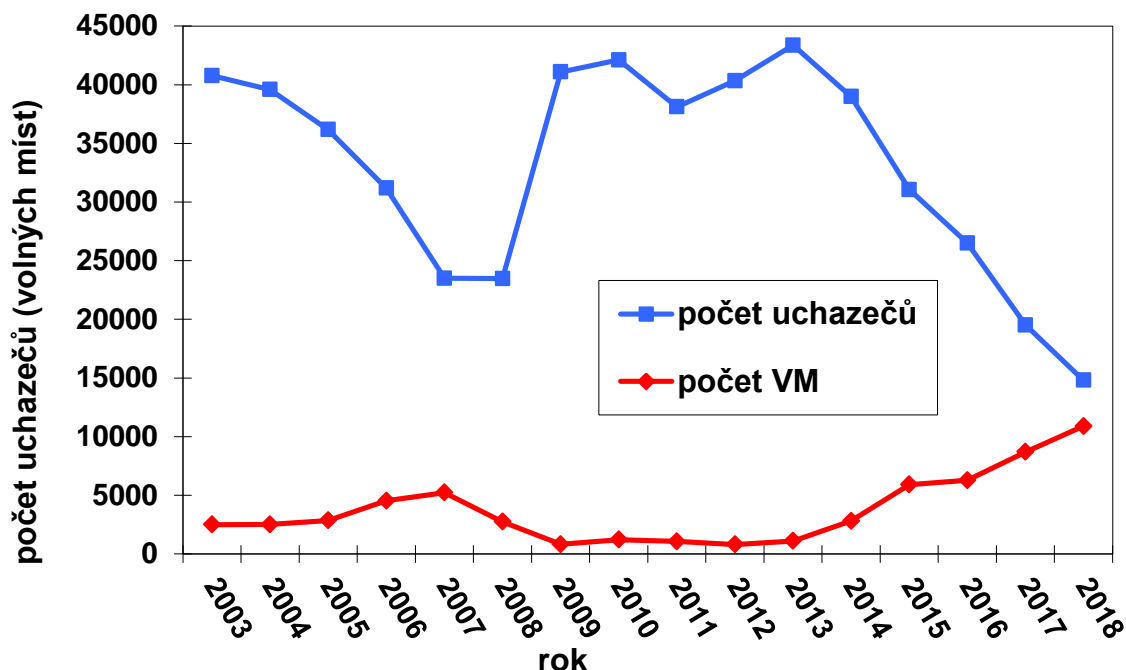
Rok 2015 byl ve znamení pokračujícího nárůstu hlášených pracovních příležitostí – v srpnu poprvé v historii ÚP ČR překročil počet VM hranici 6 tisíc. Maximálního počtu bylo dosaženo na konci října (6 645 VM); v zimních měsících se počet VM mírně snížil.

Také v následujících třech 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 červenci 2018 bylo dosaženo nejvyššího počtu – 11 679 volných míst.

Tabulka č. 2 ukazuje, že v prosinci 2018 se v meziročním srovnání zvýšil počet volných míst v Olomouckém kraji o 25 %. Díky současnému poklesu nezaměstnanosti se snížil počet uchazečů připadajících na 1 volné místo z 2,2 na 1,4 osoby a tento ukazatel tak dosáhl rekordně nízké hodnoty od vzniku krajského uspořádání.

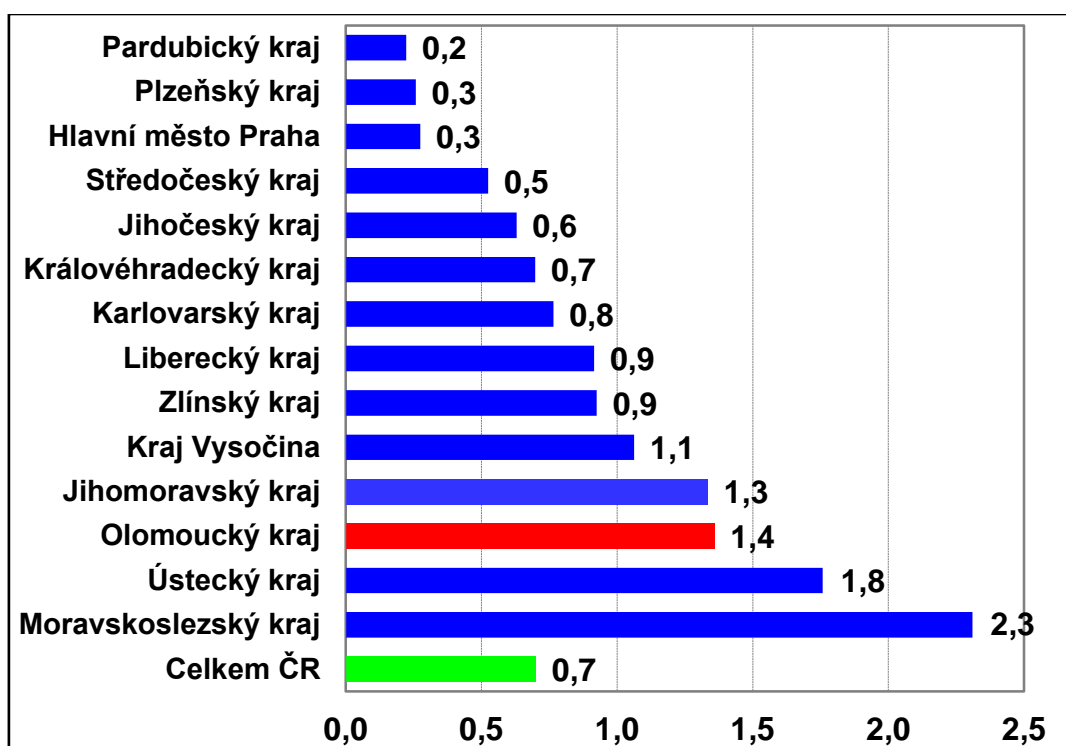
Vysoký nárůst počtu volných míst od roku 2014 byl způsoben nejen ekonomickým oživením firem, ale byl to i důsledek personálního posílení úřadu práce. Nově přijatí zaměstnanci navázali řadu kontaktů se zaměstnavateli, kteří se podrobně seznámili s výhodami spolupráce s ÚP a začali hlásit svá volná místa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

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



Za posledních 5 let 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, o rok později se Olomoucký kraj posunul na třetí místo (za Moravskoslezským a Ústeckým krajem) a jednalo se o hodnotu 2 x vyšší než v ČR.

Graf: Počet uchazečů na 1 VM v krajích k 31. 12. 2018



2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2018 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. 2018 hodnoty 3,4 % a meziročně se tedy snížil o 0,9 p. b.

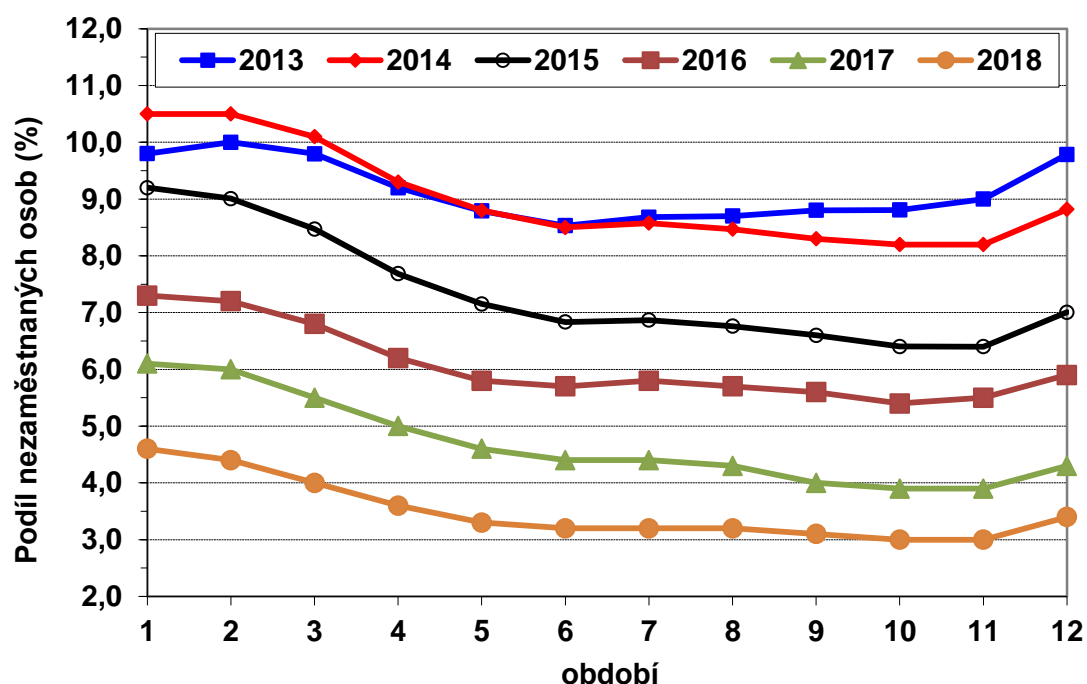
Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2018 čtvrtý nejhorší – za Moravskoslezským (4,7 %), Ústeckým (4,5 %) a Jihomoravským krajem (3,9 %).

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 čtyřech letech – **nejnižšího počtu nezaměstnaných bylo dosaženo na konci října 2018 – 13 235 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. 2018 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 4 718 osob – čili o 24 %**. 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 2,2 osob na 1,4 – a to jak díky poklesu počtu nezaměstnaných, tak nárůstu počtu volných míst. Zároveň klesl i počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti (a to o 505 osob, tj. 8 %). Celkový počet nezaměstnaných žen klesl o 2 275 osob (tj. o 24 %, čili jejich procentuální pokles jke stejný jako u celkového počtu nezaměstnaných).

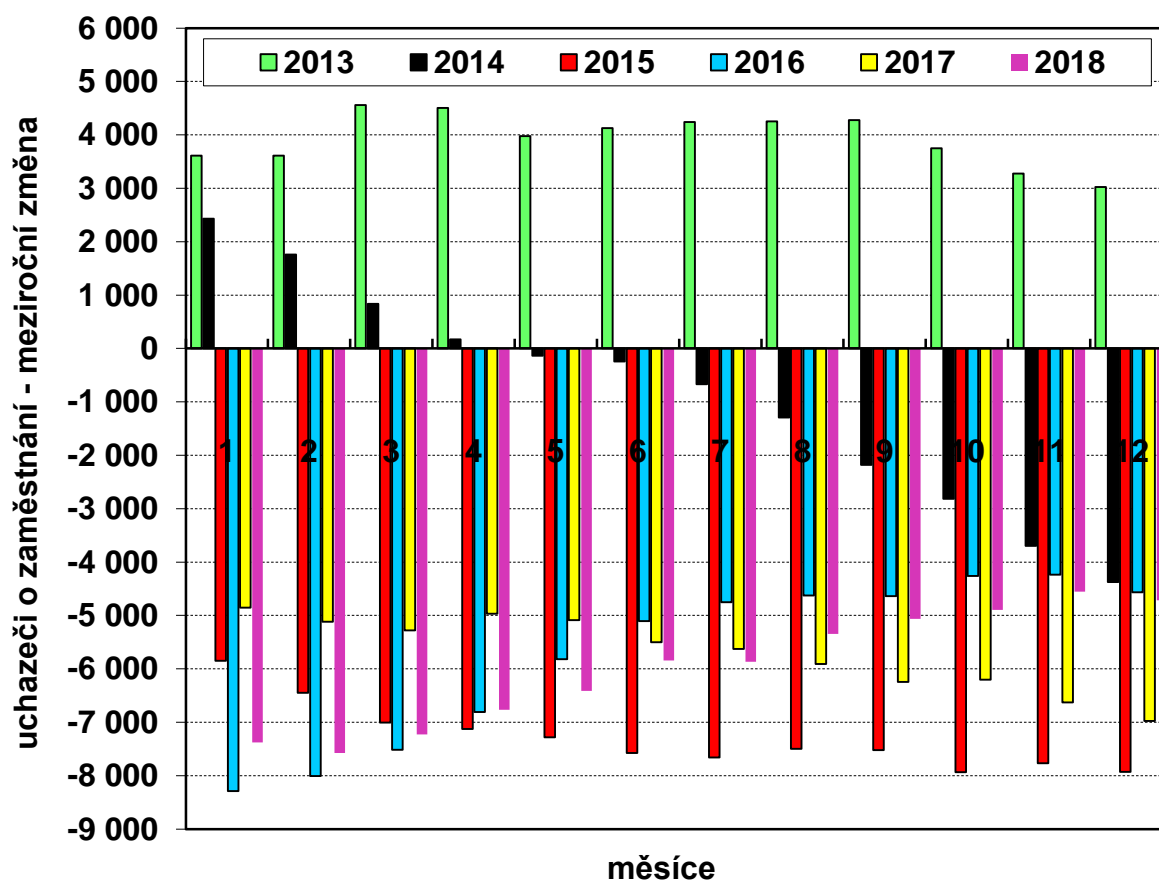
Tabulka 3 – Nezaměstnanost ke 31. 12. 2018 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2017	31. 12. 2018
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	19 519	14 801	9 488	7 213
- z toho dosažitelní	17 878	13 729	8 602	6 649
volná pracovní místa	8 696	10 896	-	-
uchazeči připadající na 1 VM	2,2	1,4	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	6 051	5 546	2 733	2 629
podíl nezaměstnaných osob	4,3	3,4	4,2	3,3

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Následující graf názorně ukazuje meziroční nárůsty počtu uchazečů v roce 2013 a v 1. polovině roku 2014 a naopak výrazné poklesy nezaměstnanosti v následujících čtyřech letech.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (2013 – 2018)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31.12.2017		31. 12. 2018		31. 12. 2017		31. 12. 2018	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	5 526	28,3	4 299	29,0	2 765	29,1	2 187	30,3
střední odborné	8 361	42,8	6 140	41,5	3 482	36,7	2 561	35,5
střední odborné s maturitou	4 204	21,5	3 165	21,4	2 474	26,0	1 837	25,5
vyšší odborné vzdělání	155	0,8	131	0,9	107	1,1	100	1,4
vysokoškolské	1 273	6,5	1 066	7,2	660	6,9	528	7,3
Celkem	19 519	100	14 801	100	9 488	100	7 213	100,0

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila – pouze se o 0,7 p. b. zvýšilo zastoupení nezaměstnaných se základním a vysokoškolským vzděláním, naopak komplementárně se výrazně snížil podíl vyučenců (o 1,3 p. b.).

Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2017		31. 12. 2018		31. 12. 2017		31. 12. 2018	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	559	2,9	462	3,1	256	2,7	216	3,0
20-24 let	1 431	7,3	1 096	7,4	646	6,8	513	7,1
25-29 let	1 827	9,4	1 417	9,6	904	9,5	694	9,6
30-34 let	1 675	8,6	1 375	9,3	892	9,4	716	9,9
35-39 let	2 016	10,3	1 469	9,9	1 030	10,9	783	10,9
40-44 let	2 366	12,1	1 771	12,0	1 230	13,0	911	12,6
45-49 let	2 121	10,8	1 580	10,7	1 067	11,2	825	11,4
50-54 let	2 517	12,9	1 805	12,2	1 293	13,6	880	12,2
55-59 let	3 219	16,5	2 348	15,9	1 716	18,1	1 249	17,3
nad 60 let	1 788	9,2	1 478	10,0	454	4,8	426	5,9
Celkem	19 519	100	14 801	100,0	9 488	100	7 213	100,0

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že meziročně nedošlo k významnějším změnám ve věkové struktuře nezaměstnaných. Nicméně zatímco v předchozích letech se mírně snižoval podíl mladých nezaměstnaných do 39 let (např. na konci roku 2011 tyto mladší věkové skupiny tvořily nadpoloviční podíl nezaměstnaných – 52,5 %, v roce 2017 to bylo již pouze 38,5 %), v roce 2018 se jejich podíl mírně zvýšil na 39,3 %.

Výrazně nejpočetnější věkovou skupinou jsou i nadále nezaměstnaní ve věku 55 – 59 let, kteří tvoří téměř 16% podíl na celkové nezaměstnanosti. Celkový podíl nezaměstnaných ve věku nad 50 let se v minulých letech postupně zvyšoval, ale v roce 2018 v meziročním srovnání mírně klesl o 0,5 p. b. na 38,1 %.

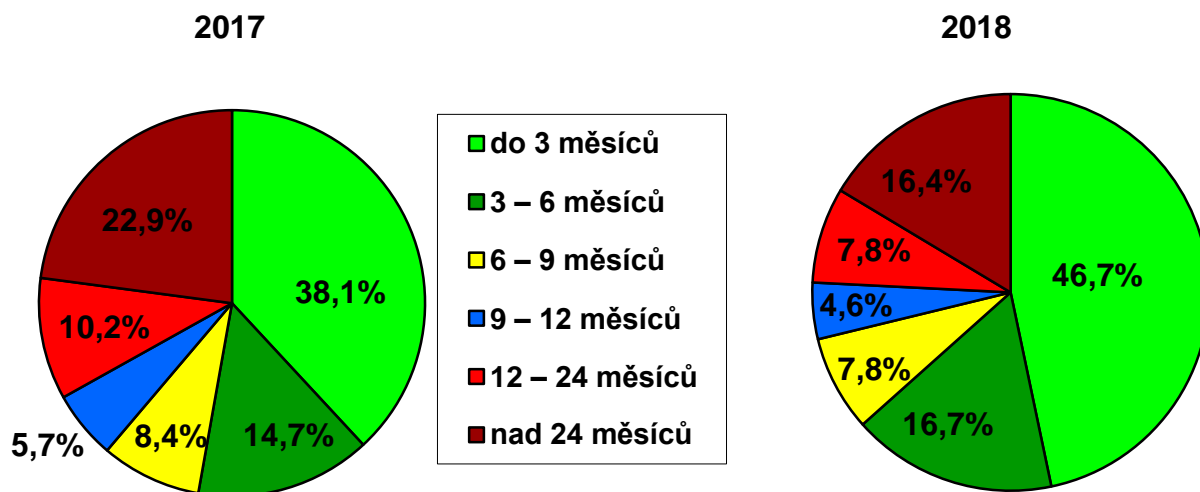
Tabulka 6 - Délka evidence

Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2017		31. 12. 2018		31. 12. 2017		31. 12. 2018	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	7 429	38,1	6 913	46,7	2 934	30,9	2 877	39,9
3 – 6 měsíců	2 876	14,7	2 477	16,7	1 553	16,4	1 357	18,8
6 – 9 měsíců	1 643	8,4	1 154	7,8	912	9,6	636	8,8
9 – 12 měsíců	1 118	5,7	685	4,6	607	6,4	375	5,2
12 – 24 měsíců	1 988	10,2	1 152	7,8	1 078	11,4	630	8,7
nad 24 měsíců	4 465	22,9	2 420	16,4	2 404	25,3	1 338	18,5
Celkem	19 519	100	14 801	100	9 488	100	7 213	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 %.** V roce 2017 zaznamenáváme další úspěch – podíl dlouhodobě nezaměstnaných se meziročně opět snížil – a to až na 23 %. Také v roce 2018 bylo dosaženo dalšího snížení dlouhodobé nezaměstnanosti – na 16 %.

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. Nežádá se 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 prací „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 specifickým znakem 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 registrované nezaměstnanosti

Tabulka 7 – Nezaměstnanost k 31. 12. 2018 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	1 544	4 589	1 797	3 683	3 188
volná pracovní místa	372	4 836	2 222	1 781	1 685
uchazeči připadající na 1 VPM	4,2	0 9	0,8	2,1	1,9
podíl nezaměstnaných osob	5,6	2,8	2,4	4,1	3,9
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	- 1,6	- 1,1	- 0,4	- 1,3	- 0,6
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	5.	42.	55.	14.	15.

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 443 osob (tj. – 22 %); podíl nezaměstnaných osob se snížil o 1,6 p. b. Počet volných míst se meziročně zvýšil o 52 (tj. + 16 %), počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM se snížil z 6 na 4. 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 2018 sice vykazoval tento okres nejvyšší nezaměstnanost v Olomouckém kraji, ale **v září a říjnu 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 se podařilo v okrese Olomouc snížit PNO pod celorepublikovou hodnotu a také se tento okres výrazně posunul v žebříčku okresů podle výše nezaměstnanosti (z 34. místa na 42. ze 77 okresů),

V meziročním srovnání se počet uchazečů snížil o 1 778 osob (- 28 %), počet volných míst se zvýšil o 1 355 (+ 39 %) a počet uchazečů připadajících na 1 VM se snížil z 1,8 na 0,9 (okres Olomouc byl jedním ze dvou okresů v Olomouckém kraji, kde počet volných míst přesáhl počet nezaměstnaných).

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 **pravidelně vykazuje výrazně nižší hodnotu nezaměstnanosti než je v ČR** (nachází se na 55. místě). Tento okres leží v jižní části Olomouckého kraje, má průmyslově – zemědělský charakter.

Také zde meziročně výrazně klesl počet UoZ – a to o 706 osob (tj. – 28 %). Počet volných míst se zvýšil o 39 % a počet UoZ na 1 VM se snížil z 1,6 na 0,8 (čili poloviční hodnotu).

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 1 168 osob, což v procentuálním vyjádření bylo 24 %. Počet volných míst vzrostl o 11 % a zároveň klesl počet UoZ na 1 VM (z 3 na 2,1).

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 623 osob (tj. o 16 %). Počet VM se prakticky meziročně nezměnil (zvýšil se o 2); počet UOZ na 1 VM se snížil z 2,3 na 1,9.

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. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2017	31. 12. 2018
absolventi	616	484	319	232
mladiství	167	160	77	81
Celkem	783	644	396	313

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2018 v Olomouckém kraji 4,4 % UoZ (což je o 0,4 p. b. vyšší hodnota než v r. 2017); jejich počet se meziročně snížil o 139 (tj. – 18 %).

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 2018 se jednalo o 160 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 nezřídkou 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.

Určitým motivačním činitelem pro zaměstnávání absolventů je možnost získání dotace v rámci tzv. společensky účelných pracovních míst.

Tabulka 9 – Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením	celkem		ženy	
	31. 12. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2017	31. 12. 2018
osoby se zdravotním postižením	3 243	2 466	1 621	1 230
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	16,6 %	16,7 %	17,1 %	17,1 %
z toho os. zdravotně znevýhodněné	510	520	295	275
os. inval. I. a II. stupně	2 719	1 936	1 318	952
os. inval. III. stupně	13	10	7	3

Občané se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují v kraji 17 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně klesl o 777 osob; podíl se prakticky nezměnil.

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 červnu 2018 – 19,9 %.

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

Novelou zákona o zaměstnanosti úřad práce od 1. ledna 2012 již také nevydával nová rozhodnutí o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné, takže platnost dosavadních rozhodnutí postupně končila – a to nejpozději do konce roku 2014. Mezitím byla přijata další novela zákona o zaměstnanosti, kterou se 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. 2018

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2017	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2018	PNO 2018 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	4 761	500	-112	388	8,1%
Hlubočky (OC)	2 736	77	-24	53	1,9%
Hranice (PR)	22 667	685	-175	510	2,2%
Javorník (JE)	7 736	819	-208	611	7,9%
Jeseník	13 367	732	-161	571	4,3%
Kojetín (PR)	7 883	517	-128	389	4,9%
Konice (PV)	6 985	184	5	189	2,7%
Lipník nad Bečvou (PR)	10 073	548	-163	385	3,8%
Litovel (OC)	15 365	361	-90	271	1,8%
Mohelnice (SU)	12 046	507	-14	493	4,1%
Moravský Beroun (OC)	2 199	122	-24	98	4,5%
Němčice nad Hanou (PV)	5 649	157	-34	123	2,2%
Olomouc	103 109	3 964	-1 072	2 892	2,8%
Prostějov	57 496	1 601	-276	1 325	2,3%
Přerov	44 517	2 774	-715	2 059	4,6%
Šternberk (OC)	13 556	603	-171	432	3,2%
Šumperk	39 646	1 705	-354	1 351	3,4%
Uničov (OC)	14 799	702	-225	477	3,2%
VÚ Libavá (OC)	0	0	0	0	-
Zábřeh (SU)	21 580	823	-99	724	3,4%
Zlaté Hory (JE)	4 166	272	-61	211	5,1%

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

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2018 hodnoty 3,4 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však ohromné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 1,8 % do 8,1 %, tj. více než 6 p. b.). Sedm pověřených obecních úřadů (Litovel, Hlubočky, Hranice, Němčice nad Hanou, Prostějov, Konice a nově Olomouc) vykázalo PNO nižší než PNO v ČR (tj. 3,1 %). Nezaměstnanost meziročně poklesla téměř ve všech POÚ – jedinou výjimkou je Konice, kde se počet dosažitelných nezaměstnaných zvýšil o 5 osob.

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce v sedmi pověřených obcích, kde hodnota PNO byla minimálně o čtvrtinu vyšší než v kraji (tj. více než 4,25 %)**. 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 nadpisu je uveden název POÚ, zkratka spádového okresu a PNO k 31. 12. 2018.

Hanušovice (SU) – 8,1 %

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

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele 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 a nakonec byli propuštěni všichni zaměstnanci. V roce 2018 šumperská společnost FORTEX – AGS, a.s. zakoupila areál bývalé společnosti ZKL Hanušovice, a.s. a od září 2018 převedla část strojírenské výroby do Hanušovic a začala s náborem nových zaměstnanců (měla zájem zejména o bývalé pracovníky zkrachovalé firmy).

Dalším velkým zaměstnavatelem je Pivovar Holba a.s. 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 112 dosažitelných uchazečů o zaměstnání (tj. - 22 %) a PNO se snížil o 2,2 p. b.

Javorník (JE) – 7,9 %

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 a Charita Javorník. Největší výrobní společnost je SABAS s.r.o., která se zabývá zemědělskou výrobou a zpracováním vypěstovaných produktů.

Nezaměstnanost (= počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání) meziročně výrazně klesla o 208 osob (tj. - 25 %) a PNO o 2,5 p. b.

Zlaté Hory (JE) – 5,1 %

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. a dále pak plastikářská společnost v Mikulovicích Plastkon product s.r.o.

Nezaměstnanost meziročně klesla o 61 osob (- 22 %) a PNO o 1,2 p. b.

Kojetín (PR) – 4,9 %

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 (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 128 osob (tj. - 25 %), PNO o 1,6 p. b.

Přerov (PR) – 4,6 %

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 715 uchazečů (tj. - 26 %), PNO o 1,6 p. b.

Moravský Beroun (OC) – 4,5 %

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., jeden z největších producentů plastových fólií v ČR a dále pak Odborný léčebný ústav Paseka, p.o. (pracoviště v Moravském Berouně). 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 24 osob (tj. – 20 %) a PNO o 0,9 p. b.

Jeseník (JE) – 4,3 %

Jesenicko je centrálním regionem okresu Jeseník, kde sídlí řada největších zaměstnavatelů - Priessnitzovy léčebné lázně a.s., Jesenická nemocnice s.r.o., Město Jeseník a Tex Trading Cavaliere s.r.o. Dále zde byl závod společnosti VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s., ve kterém došlo koncem roku 2017 k poněkud nepřehledné situaci – zaměstnavatel nejprve rozdal 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 2017 se na ÚP ČR v Jeseníku přihlásilo do evidence cca sedm desítek bývalých zaměstnanců jesenického závodu.

Nezaměstnanost meziročně klesla o 161 uchazečů (tj. - 22 %), PNO o 1,1 p. b.

4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Počet cizinců	stav k	
	31. 12. 2017	31. 12. 2018
zaměstnaní s pracovním povolením	142	290
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska	7 711	7 934
informace podle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a	1 816	1 991
na základě modré karty	7	10
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	375	839
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	10 051	11 064

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 11 tisíc osob (tj. více než 4-násobný nárůst). Mezi cizinci mají největší podíl občané EU (72 %), zbytek 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 a jejich rodinní příslušníci – mají volný přístup na trh práce v ČR, zaměstnavatel má pouze oznamovací povinnost (při jejich nástupu do zaměstnání/vyslání nebo při propuštění zasilá na místně příslušné pracoviště Úřadu práce ČR vyplněnou informaci o nástupu nebo 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 ojediněle 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 10 osob, které pracují zejména jako lékaři, technici, projektanti, konstruktéři a specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií.

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 2018 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 1 013 osob (tj. o 10 %). O zaměstnávání cizinců mají zájem zejména zaměstnavatelé ze strojírenství, dopravy, potravinářství, zemědělství a stavebnictví.

Počet zaměstnávání občanů EU se během jednoho roku zvýšil o 223 osob (tj. o 3 %). Nutno si ale uvědomit, že se jedná pouze o porovnání okamžitých stavů k poslednímu dni roku – vzhledem k větší fluktuaci výrazně vzrostl počet informačních karet zaregistrovaných v průběhu roku (např. v roce 2018 bylo v Olomouckém kraji nově zaregistrováno 8 658 informačních karet o zahájení práce a zároveň vyřízeno 6 068 hlášení o ukončení zaměstnání). Největší podíl mezi občany EU zauímají občané Slovenska (46 %), dále pak Polska (16 %), Rumunska (14 %), Bulharska (8 %) a Maďarska (7 %). 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. Co se týče občanů z tzv. „starých“ zemí EU, v Olomouckém kraji bylo na konci roku 2018 zaměstnáno zhruba devět desítek Španělů, sedm desítek Němců a padesátka občanů Velké Británie.

Zájem zaměstnavatelů především o občany třetích zemí 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 platných pracovních povolení k 31. 12. se meziročně zvýšil na více než dvojnásobek, nicméně počet vydaných povolení během celého roku je výrazně vyšší (bylo vydáno 1 824 povolení k zaměstnání).

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. S velkým odstupem následují občané Ruska, Mongolska, Moldávie a Běloruska.

Více než polovina ze všech cizinců (přesně 5 685 osob) připadá na okres Olomouc; necelé dva tisíce je z okresu Přerov a okolo 1 700 v okrese Prostějov. V okrese Jeseník se na konci roku 2018 jednalo o necelých pět stovek cizinců.

5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2019

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. 2019	11 000	10 150	2,5	12 500	11 500	2,8
31. 12. 2019	12 000	11 000	2,7	15 000	13 800	3,4

V posledních pěti 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 třech letech.

Před rokem byl další vývoj na trhu práce relativně dobře odhadnutelný - tehdy jsme předpokládali, že na konci roku 2018 dosáhne počet nezaměstnaných v Olomouckém kraji 15,5 tisíce osob (skutečnost byla 14 801 osob) a PNO bude 3,4 % (odhad byl zcela přesný). V současné době je ale obtížné dlouhodobější vývoj nezaměstnanosti odhadovat.

Na jedné straně většina větších firem v Olomouckém kraji oficiálně deklaruje do konce roku 2019 další větší či menší nárůst počtu zaměstnanců. Také statistiky úřadu práce zatím nesignalizují nějakou změnu v dosavadním trendu neustálého poklesu nezaměstnanosti. Na druhé straně nepříznivé zprávy ze zahraničí (vývoj na burzách, známky hospodářské stagnace v Německu, ochranná opatření v USA, tlak na snížení emisních limitů u automobilů, brexit) a zejména těsná provázanost vysokého podílu podniků v Olomouckém kraji s automobilovým průmyslem jsou významnými rizikovými faktory. Také první vlny propouštění v roce 2018 (zejména na Jesenicku a Šumpersku) ukázaly, že některé firmy už začínají citelně pociťovat první známky klesající poptávky. Trh práce byl schopen tyto první vlny propouštěných zaměstnanců bez problému vstřebat, naskytá se ale otázka, jak dlouho bude tato poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle trvat a kolik dalších vln bude trh práce schopen eliminovat.

Předpokládáme, že v 1. polovině roku 2019 bude nezaměstnanost dál mírně klesat. Další vývoj nezaměstnanosti bude přímo závislý na ekonomické situaci podniků, na jejich zakázkové náplni a schopnosti financovat výrobu a celkové situaci na světových trzích.

Na základě výše uvedených faktorů očekáváme, že v polovině roku 2019 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 11,8 tisíce osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 2,6 %. Na konci roku předpokládáme průměrný počet nezaměstnaných okolo 13,5 tisíc a PNO cca 3,1 %.

Poznámka: Předpokládaný PNO v tabulce je počítán jako podíl předpokládaného dosažitelného počtu uchazečů (ve věku 15 – 64 let) z pracovní síly platné v době výpočtu (tj. 406 536 osob).

6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2018

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v roce 2018 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 2018 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 2018 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. 2018

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
veřejně prospěšné práce (VPP)	222	222	27	36 136 184
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	2	8	6	69 528
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	306	293	46	24 727
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	150	6	8 628 809
zřízená pracovní místa pro OZP	13	20	20	820 000
zřízená PM pro OZP - SVČ	-	0	0	95 692
příspěvek na provoz PM pro OZP	-	35	35	1 376 000
příspěvek na zapracování	-	0	0	-
překlenovací příspěvek	-	0	0	-
rekvalifikace (bez zvolených)	-	22	22	1 895 411
zvolené rekvalifikace	-	13	1	
poradenské činnosti	-	2	2	
pracovní rehabilitace	-	52	52	
příspěvek na dojížděku	-	604	109	7 538 375
příspěvek na přestěhování	-	24	1	1 105 497
celkem národní APZ	543	1445	327	57 690 223
VPP NIP	1 083	1 128	151	105 486 463
SÚPM NIP vyhrazená	565	591	75	94 605 656
rekvalifikace NIP (bez zvol.)	-	184	32	4 456 174
zvolené rekvalifikace NIP	-	277	17	
poradenské činnosti NIP	-	0	0	
pracovní rehabilitace NIP	-	0	0	
RIP OPZ (bez Záruk pro mladé)	204	292	121	34 851 529
Záruky pro mladé	125	137	0	9 180 819
grantové projekty ESF – rekval.	-	99	20	
POVEZ II	-	1 531	-	63 602 952
celkem ESF - OP Zam.	1 977	4 239	416	312 183 593
celkem národní APZ + ESF	2 520	5 684	743	369 873 816

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 2018 podpořeno 1 350 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2017 došlo k nepatrnému nárůstu počtu takto podpořených uchazečů o 20 osob (tj. o 1,5 %). Celkem v roce 2018 bylo vyčerpáno 36 136 184 Kč z národní APZ a 105 486 463 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 2018 bylo vytvořeno 871 míst, na kterých bylo umístěno celkem 894 uchazečů. Ve srovnání s rokem 2017 bylo podpořeno o 304 uchazečů méně (což je pokles o 25 %). Celkem v roce 2018 bylo vyčerpáno 24 727 570 Kč ze zdrojů národní APZ a ze zdrojů ESF 94 605 655 Kč.

Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

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

V roce 2018 byla vytvořena 2 nová pracovní místa, na kterých se umístilo 8 uchazečů o zaměstnání (což je ve srovnání s předchozím rokem osminásobný nárůst). Bylo vyplaceno celkem 69 528 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 2018 podpořeno 150 uchazečů, což je oproti roku 2017 o 17 osob méně. Spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo především do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 8 628 808 Kč.

S účinností od 1.1.2018 nabyl účinnosti zákon č. 327/2017, kterým se změnil zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Novelou zákona došlo ke komplexní systémové změně právní úpravy v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením – byl jednoznačně oddělen a pojmově odlišen volný a chráněný trh práce.

Byl zrušen institut „chráněné pracovní místo“ a nově byl zaveden institut „Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ formou dohody, kterou Úřad práce České republiky bude uzavírat se zaměstnavateli.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Příspěvek je možné poskytovat zaměstnavatelům na chráněný i na volný trh práce. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením nahrazuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.

V roce 2018 bylo zřízeno 13 míst, na kterých bylo umístěno 20 uchazečů. Celková výše příspěvků činila 820 000 Kč.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Na úhradu provozních nákladů bylo v roce 2018 vynaloženo celkem 1 471 692 Kč.

V roce 2018 úřad práce nepodporoval příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek.

Celkový počet nově vytvořených míst za podpory příspěvků APZ se v porovnání s rokem 2017 snížil o 14 %. Tato situace byla ovlivněna celkovou ekonomickou situací na trhu práce, kdy v důsledku toho došlo k poklesu nezaměstnanosti a zároveň k nárůstu volných pracovních míst.

Zabezpečování odborné praxe UoZ do 30 let na ÚP ČR

Rovněž v roce 2018 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 34 UoZ s příspěvkem ve výši 24 000 Kč měsíčně.

Regionální mobilita

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

O příspěvek na dojížděku 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 812 žádostí o příspěvek na dojížděku, z toho bylo uzavřeno 604 dohod. Na jejich podporu bylo vynaloženo 7 538 375 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 33 žádostí o příspěvek na přestěhování, z toho bylo uzavřeno 24 dohod. Na jejich podporu bylo vynaloženo 1 105 000Kč.

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, poradenské činnosti a pracovní rehabilitace

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.

S ohledem na počet hlášených volných pracovních míst však přibývá klientů, které je možné na trhu práce umístit bez rekvalifikace. Zaměstnavatelé jsou stále ochotnější si je zaučít na vlastní náklady, případně investovat do jejich interní kariéry až po nástupu do zaměstnání (třeba s využitím možností, které nabízí projekt POVEZ II, zaměřený na vzdělávání zaměstnanců).

Zabezpečené rekvalifikace (§ 109 zákona o zaměstnanosti)

Realizace zabezpečených rekvalifikací je ovlivněna jak okruhem kurzů, které se podařilo zadat ve výběrovém řízení dodavatelům, tak celkově nízkou nezaměstnaností. I když má krajská pobočka vysoutěženy rekvalifikace vycházející z profesních kvalifikací a to zaměřené jak do výroby, tak do služeb, nedaří se najít minimální počet uchazečů o zaměstnání nutný k jejich otevření (a to přesto, že tento počet byl nastaven jako velmi nízký; nejčastěji se jedná o 5 osob). Pokud o tyto rekvalifikace projeví zájem uchazeči o zaměstnání s vyšším než základním vzděláním (většinou vyučení), úřad práce je většinou nerequalifikuje (protože rekvalifikace není nezbytná k jejich pracovnímu uplatnění), ale umístí je s využitím hlášených volných pracovních míst (a to většinou bez potíží v oboru vzdělání nebo praxe). Uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním mají z „návratu do školy“ obavy. Nejsou si jistí, jak rekvalifikaci zvládnou, a také často věří, že najdou obdobné pracovní uplatnění i bez rekvalifikace. Často plánují krátkodobě a za jistější považují najít si práci hned a až při jejím výkonu se naučit to, co budou skutečně potřebovat.

Ze zabezpečených rekvalifikací byly využívány nejčastěji rekvalifikace základy obsluhy osobního počítače, asistent(ka) / sekretář(ka) s praxí u zaměstnavatele a strážný. Tyto kurzy jsou vhodné mj. pro osoby se zdravotním postižením nebo pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče k jejich aktivizaci a k vyrovnání handicapů, s nimiž tyto cílové skupiny vstupují na trh práce. Proto se uplatňují jak v NiP, tak v RIP a v pracovní rehabilitaci. Zájem byl dále o rekvalifikace směřující k výkonu profese řidiče skupiny C a podařilo se otevřít 1 běh rekvalifikačního kurzu obsluha CNC strojů.

Zvolené rekvalifikace (§ 109 zákona o zaměstnanosti)

Zvolené rekvalifikace byly realizovány nejen v důsledku specifických vzdělávacích potřeb uchazečů, ale i jako reakce na skutečnost, že ne pro všechny rekvalifikace, které se realizují opakovaně, má krajská pobočka vysoutěženy dodavatele zabezpečovaných rekvalifikací. Někdy byli uchazeči o zaměstnání motivováni také snahou zabezpečit si rekvalifikaci v jiném (dostupnějším) místě konání, případně u dodavatele, kterého využívá a preferuje budoucí zaměstnavatel.

Formou zvolených rekvalifikací byly realizovány zejména kurzy k získání řidičských a profesních průkazů, kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, základy podnikání a chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky. Tradičně se objevují také kurzy specializovaných počítačových dovedností kurzy účetnictví, sanitář a kurzy zaměřené do oblasti osobních služeb. Tyto rekvalifikace byly hrazeny zejména uchazečům o zaměstnání s výraznými handicapem na trhu práce, které ani za současné příznivé situaci na trhu práce nebylo možné umístit bez rekvalifikace.

Ke statistikám rekvalifikací podle § 109 a 109 a) zákona o zaměstnanosti je vhodné dodat, že s ohledem na situaci na trhu práce byl tento nástroj APZ využíván méně než v předchozích letech (např. v roce 2016 bylo realizováno celkem 910 rekvalifikací a v roce 2017 celkem 902 rekvalifikací). V důsledku realizace RIP Pracujeme s omezením a personálního posílení v oblasti pracovní rehabilitace však přibývá rekvalifikací osob se zdravotním postižením (v roce 2016 bylo rekvalifikováno 34 OZP a v roce 2017 pak 52 OZP). Poradci pracující s OZP rekvalifikace používají k aktualizaci dovedností přenosných mezi povoláními i k přípravě na konkrétní pracovní pozice. Jedné osobě se zdravotním postižením bývá hrazena i více než jedna rekvalifikace, pokud je to nutné k pracovnímu uplatnění (např. kurzy základy obsluhy osobního počítače a strážný jsou často potřeba k nástupu na pracovní pozice typu hlídač, strážný).

Obdobně jako počet rekvalifikací určených uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a žadatelům o pracovní rehabilitaci klesal i počet **rekvalifikací zaměstnanců** (v roce 2017 bylo na základě 14 žádostí rekvalifikováno 25 zaměstnanců). Rekvalifikace zaměstnanců směřovaly i v roce 2018 v souladu s potřebami trhu práce především do profesí pracovník v sociálních službách a řidič.

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

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2018	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	746	679	709	643	37	235	511
z toho ženy	400	342	370	330	30	125	275
NIP	485	449	458	417	27	121	364
RIP	107	94	106	94	1	78	29
Soutěžní projekty	110	95	106	82	4	12	98
Uchazeči o zam.	643	562	593	531	50	176	467
Zájemci o zam.	75	68	74	72	1	11	64
Osoby se ZP	109	104	101	85	8	39	70

Tabulka 15 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpečov.	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2018	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	380	361	367	320	13	139	241
z toho ženy	197	174	187	158	10	49	148
NIP	190	176	186	164	4	72	118
RIP	61	5	56	51	0	44	17
Soutěžní projekty	110	95	106	82	4	12	98
Uchazeči o zam.	353	313	332	291	21	120	233
Zájemci o zam.	11	11	11	11	0	2	9
Osoby se ZP	88	84	81	69	7	33	55

Tabulka 16 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2018	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	366	318	342	323	24	96	270
z toho ženy	203	168	183	172	20	76	127
NIP	295	273	272	253	23	49	246
RIP + SP	46	38	45	43	1	34	12
Uchaz. o zam.	290	249	261	240	29	56	234
Zájemci o zam.	64	57	63	61	1	9	55
Osoby se ZP	21	20	20	16	1	6	15

Tabulka 17 – Zaměstnanecké rekvalifikace

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
Celkem	9	11

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 2018 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 okresů. Vyhlášenou zakázku na výběr externích dodavatelů poradenských činností s cílem rozšířit rejstřík nabízených poradenských činností a navýšit poradenskou kapacitu krajské pobočky se podařilo úspěšně dokončit až počátkem roku 2019 (byly uzavřeny celkem 4 rámcové dohody na realizaci bilanční diagnostiky a individuálního poradenství s diagnostikou ve všech okresech kraje).

Tabulka 18 – Objem a struktura interního poradenství poskytnutého nad rámec činnosti poradců pro zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání, žákům a studentům a veřejnosti v roce 2018

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
Poradenské programy celkem	48	258	(rozsah více než 5 hod)
z toho a) Job club	14	134	komplexní 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 obvykle 5 - 6 schůzek
b) jiné poradenské programy	34	124	např. poradenské programy pro osoby se zdravotním postižením, pro rodiče s dětmi, pro UoZ do 30 let (kombinace individuálního a skupinového poradenství)
Skupinové poradenství celkem	1 378	18 555	(rozsah nejvýše 5 hod)
z toho a) pro školy	334	7 675	k volbě povolání
b) pro uchazeče a zájemce o zaměstnání a veřejnost	1 044	10 880	k hledání zaměstnání a souvisejícím tématům
Individuální poradenství celkem	x	13196	např. k hledání zaměstnání, k sepsání životopisu, k volbě rekvalifikace apod.

Výše uvedené typy poradenství jsou vesměs poskytovány ve všech okresech.

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. Všude jsou nejčastěji využívány ty formy poradenství, které se dlouhodobě dobře osvědčují a fungují.

Prioritou v rámci kraje byli v roce 2018 dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání s kumulací handicapů, kteří jsou často současně příjemci dávek hmotné nouze. S nimi byly prováděny hodnotící roční pohovory a bylo na ně zaměřeno i jiné individuální i skupinové poradenství s cílem zprostředkovat jim zaměstnání, získat je pro účast v projektu, pro rekvalifikaci apod. Poradci přitom využívali mimořádně příznivé situace na trhu práce, kdy neuspokojená poptávka po pracovní síle vede zaměstnavatele k tomu, aby dali příležitost i pracovní síle, která je méně kvalifikovaná a má fragmentovanou pracovní kariéru.

Ostatním uchazečům o zaměstnání nabízeli poradci většinou buď skupinové poradenství zaměřené na určité téma (služby úřadu práce a spolupracujících institucí, osobní dokumentace a profesní životopis, hledání zaměstnání, jednání se zaměstnavatelem, finanční gramotnost, pracovní právní minimum apod.) nebo na určité cílové skupiny (mladí do 30 let, rodiče s dětmi do 15 let, osoby se zdravotním omezením / postižením, osoby blížící se dosažení důchodového věku apod.). Oba přístupy při nabízení skupinového poradenství byly kombinovány.

Individuální poradenství reflektovalo konkrétní potřeby klientů.

Ze specifíků jednotlivých útvarů poradenství je možné jmenovat např. tato

- spolupráci úřadu práce s magistráty měst při řešení situace společných klientů, s nimiž je většinou současně projednávána zaměstnanost, dluhová problematika a bydlení (okres Šumperk),
- pracovní diagnostika, tzn. psychotesty + z nich vycházející doporučení pro další hledání zaměstnání (okres Olomouc),
- hlubší poradenství k volbě povolání – tzv. oborové dny (propagují nedostatkové obory a profese) nebo možnost účasti poradců úřadu práce na třídních schůzkách a podobné snahy oslovit rodiče s dětmi, kteří stojí před otázkou volby povolání (okresy Prostějov, Přerov a Šumperk),
- zaměření na pomoc absolventům škol při hledání zaměstnání, aby z okresu neodcházeli (okres Jeseník),

Poradci úřadu práce se podíleli spolu s hospodářskými komorami a Svazem průmyslu a dopravy ČR na organizaci Burz práce a vzdělání v Olomouckém kraji 2018, které propagují profese nedostatkové na trhu práce jak mezi těmi, kdo hledají zaměstnání, tak při volbě povolání. 5 burz zaznamenalo celkem 5 784 návštěvníků.

Skutečný počet osob, kterým bylo poskytnuto poradenství, je vyšší, než je uvedeno v tabulce. V tabulce není zohledněn počet účastníků burz práce a vzdělání, výstav Scholaris a podobných akcí, jejichž cílem je prezentace informací na trhu práce nejen uchazečům o zaměstnání, ale i rodičům, žákům a studentům a veřejnosti.

Dále není započteno poradenství zaměřené na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a nelegálního zaměstnávání, jemuž se na krajské pobočce (zejména na okresních kontaktních pracovištích) věnovalo celkem 6 poradců a jeden odborný referent, který mj. vykonával 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. I přes další pokles nezaměstnanosti byl tento druh poradenství přibližně stejně úspěšný jako v roce 2017. To znamená, že u cca 60 % uchazečů o zaměstnání zařazených do tohoto poradenství došlo k ukončení jejich evidence na úřadu práce, přičemž polovina z nich evidenci ukončila nástupem do zaměstnání a 35 % bylo vyřazeno sankčně.

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.

V rámci Olomouckého kraje je nastavena funkční spolupráce věcně příslušných útvarů úřadu práce, jejichž zástupci se pravidelně scházejí, nahlízejí na zaměstnávání osob se zdravotním postižením komplexně a z tohoto pohledu řeší individuální situaci OZP, ať už jsou UoZ nebo účastníky pracovní rehabilitace.

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.

V kraji také funguje tzv. regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci. Ta úřadu práce umožňuje aktivní spolupráci se zaměstnavateli, zdravotnickými zařízeními, vzdělávacími zařízeními a neziskovými organizacemi. Došlo k rozšíření spolupráce jak s organizacemi na chráněném trhu, tak i se zaměstnavateli na volném trhu práce. I kvůli celkové situaci na trhu práce se u některých zaměstnavatelů dařilo odbourávat předsudky týkající se zaměstnávání OZP.

Spolupráce mezi zaměstnavatelem a úřadem práce je užší a individualizovanější, což je pro úspěšnou pracovní rehabilitaci OZP nezbytné. Osoba se zdravotním postižením je zaměstnavateli často poradcem pro pracovní rehabilitaci doporučena na konkrétní pracovní místo, případně i objednána na pohovor. Zaměstnavatel tak má předem základní informace o pracovním potenciálu osoby se zdravotním postižením a často poradci pro pracovní rehabilitaci poskytuje zpětnou vazbu o průběhu pohovoru a jeho výsledku. Zaměstnavatelé jsou v důsledku pozitivních zkušeností ochotnější více specifikovat volné pracovní místo s ohledem na potřeby OZP a přizpůsobovat pracovní podmínky osobám se zdravotním postižením, které se projeví jako motivované k nástupu do zaměstnání. Spolu s dalšími subjekty spolupracujícími v rámci sítě pracovní rehabilitace může ÚP pro osoby se zdravotním postižením po nástupu do zaměstnání zajistit i krátký mentoring.

Ve srovnání s rokem 2017 bylo poradci pro pracovní rehabilitaci poskytnuto více individuálního poradenství. To bylo mj. důsledkem posílení personálních kapacit v projektu Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP). Individuální poradenství bylo přínosné pro aktivizaci a motivaci osob se zdravotním postižením a v důsledku vedlo i k častějšímu zapojení OZP do jiných forem pracovní rehabilitace. V roce 2018 se podařilo uskutečnit 2641 individuálních poradenství.

Ve srovnání s rokem 2017 došlo ke zvýšení počtu realizovaných pracovních rehabilitací. V rámci Olomouckého kraje bylo za rok 2018 podáno celkem 119 žádostí o pracovní rehabilitaci a na základě doporučení odborné pracovní skupiny bylo uzavřeno 79 individuálních plánů pracovní rehabilitace, což je o 60 žádostí a 38 individuálních plánů více než v roce 2017. V rámci pracovní rehabilitace byly z jejích forem využívány tyto: příprava k práci na pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením, 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
119	79	11	4	44	26

V roce 2018 se poradcům pro pracovní rehabilitaci podařilo v rámci pracovní rehabilitace i mimo pracovní rehabilitaci, jen na základě individuálního poradenství, umístit 44 uchazečů na otevřený trh práce a 56 uchazečů na chráněný trh práce.

6.3 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2018 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.

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 realizovali formou zabezpečovaných nebo zvolených rekvalifikací. V roce 2018 byla v rámci projektu VDTP II zahájena rekvalifikace 449 osob; v 176 případech se jednalo o zabezpečovanou a ve 273 případech o zvolenou rekvalifikaci. Ve 417 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 atd.).

Ze zvolených rekvalifikací byly v rámci projektu nejčastěji hrazeny kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách (36x), profesní osvědčení C, C+E (29x), kurz k získání řidičského průkazu skupiny C (27x), kurz k získání řidičského průkazu skupiny C, C+E (16x), základy podnikání (29x) a sanitář (16x). Ze zabezpečovaných rekvalifikací byly realizovány nejčastěji rekvalifikace základy obsluhy osobního počítače, strážný a asistent(ka) / sekretář(ka).

Poradenské činnosti nebyly v roce 2018 realizovány, jelikož nebyli vysoutěženi dodavatelé těchto služeb.

V roce 2018 bylo v projektu VDTP II za rekvalifikační kurzy a doprovodné aktivity vyplaceno celkem 4 456 174 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 78 267 348 Kč a ve III. výzvě 109 373 971 Kč. **V roce 2018 bylo v rámci projektu na vzdělávací aktivity a mzdové příspěvky vyčerpáno 63,6 milionu Kč a bylo podáno 405 žádostí od zaměstnavatelů. Úřad práce s nimi v roce 2018 uzavřel celkem 348 dohod o zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců, podpořil 195 firem, podpořil 1 526 zaměstnanců a 5 potenciálních zaměstnanců.**

Nejvíce společností se zapojilo v okrese Olomouc a nejméně v okrese Šumperk. Nejvíce žádostí bylo podáno na neakreditované vzdělávání (56 % všech žádostí), podíl akreditovaného vzdělávání činil 29 % ze všech podaných žádostí a odborná jazyková výuka činila 15 % všech podaných žádostí. Do projektu se nejvíce zapojily společnosti ze zpracovatelského průmyslu.

Regionální individuální projekty

V roce 2018 Úřad práce ČR realizoval níže uvedené **regionální individuální projekty** (dále jen RIP).

Projekty jsou zaměřené 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 s pomocí jednotlivých aktivit projektu.

V roce 2018 probíhala realizace RIP:

1. Záruky pro mladé v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 29. 2. 2020)

„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 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 2018 vstoupilo do projektu 111 mladých uchazečů o zaměstnání (celkem od počátku projektu 444 uchazečů). Možnosti aktivity práce na zkoušku využilo v roce 2018 celkem 30 účastníků projektu (celkem 59). O aktivitu odborná praxe je mezi zaměstnavateli největší zájem, od počátku projektu na ni nastoupilo celkem 354 mladých lidí – za rok 2018 pak celkem 81 účastníků projektu. Zaměstnavatelé přijímají účastníky

projektu nejčastěji do administrativy, dále také do oblasti školství, zdravotnictví, gastronomie, zemědělství či ekologie. V roce 2018 zahájilo svou činnost 14 mentorů – celkem byla možnost mentoringu zatím využita u 97 uchazečů. 13 účastníků projektu úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace. Nejčastěji se jedná o kurzy z oblasti služeb – kosmetika, manikúra, případně řidičské a profesní průkazy.

2. Mámo, táto neseďte doma! (1. 2. 2016 do 30. 6. 2022)

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.

Za rok 2018 vstoupilo do projektu 79 uchazečů o zaměstnání (od počátku projektu vstoupilo do projektu 373 uchazečů o zaměstnání). Klíčovou aktivitu (dále KA) skupinové poradenství úspěšně absolvovalo 70 účastníků projektu. KA individuální poradenství proběhla v rozsahu 218 hodin pro 134 účastníků projektu. KA odborná výuka – rekvalifikace úspěšně absolvovalo 20 účastníků projektu. Jednalo se o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace. Nejžádanějším kurzem za rok 2018 byl kurz Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, kterou úspěšně absolvovalo 6 účastníků projektu. Další kurzy jsou: Účetnictví – 2 účastníci projektu, Holičské a kadeřnické práce, Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, Kosmetička, Krupier a Odborník na permanentní make-up.

Na KA SÚPM- vyhrazené bylo umístěno 66 účastníků projektu. Od počátku projektu se podařilo zaměstnání najít pro více než 243 (z 347) účastníků což činí 70 %.

3. Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 do 30. 6. 2022)

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 a zmírnění příp. odstranění předsudků a negativních postojů (stereotypů) zaměstnavatelů spojených s touto cílovou skupinou, a to pomocí jednotlivých klíčových aktivit projektu.

V rámci projektu účastníci absolvují individuální a skupinové poradenství. Dále mohou využít zvolené nebo zabezpečované rekvalifikace, které se zaměřují na získání odborných znalostí a pracovních dovedností, jež zaměstnavatel požaduje k výkonu práce.

Oproti jiným regionálním individuálním projektům realizovaným Krajskou pobočkou v Olomouci mohou účastníci využít pracovní diagnostiku, která slouží k ověření předpokladů účastníka projektu k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání nebo ergodiagnostiku, jejímž cílem je funkční vyšetření pracovního potenciálu účastníka projektu se zdravotním omezením a posouzení jeho předpokladů pro uplatnění na trhu práce. Další žádanou aktivitou 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 vyhrazení tzv. společensky účelného pracovního místa, které je nejvýznamnější aktivitou projektu, kde účastníci projektu mohou na podpořeném pracovním místě získat minimálně roční pracovní poměr. Cílem je zajistit účastníkům projektu obnovení pracovních zkušeností a pracovních návyků.

Samotná realizace aktivit začala v polovině roku 2017. Do 31.12. 2018 vstoupilo do projektu celkem 264 uchazečů o zaměstnání, z toho 56 bylo umístěno na společensky účelná pracovní místa a 51 uchazečů absolvovalo rekvalifikační kurzy (z toho 46 úspěšně).

4. Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 30. 6. 2022)

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. 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 pomocí návyků a získané mzdy 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 31.12.2018 do projektu vstoupilo celkem 342 účastníků, z toho za rok 2018 se do projektu zapojilo 89 uchazečů o zaměstnání. Za rok 2018 absolvovalo úspěšně 6 účastníků zvolenou rekvalifikaci a 15 účastníků rekvalifikaci zabezpečovanou. Za rok 2018 bylo podpořeno 16 účastníků na Práci na zkoušku, 35 účastníků projektu na SÚPM-vyhrazené a 8 účastníků na VPP. Nejžádanější aktivitou projektu je SÚPM-vyhrazené, za dobu realizace bylo umístěno na SÚPM-vyhrazené celkem 111 účastníků projektu. Také díky aktivitě individuální poradenství, které poskytují poradci cílové skupiny po celou dobu účasti účastníka v projektu, se daří nacházet účastníkům nedotované zaměstnání na volném trhu práce. V roce 2018 získalo nedotované zaměstnání 14 účastníků projektu.

6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti

V Olomouckém kraji v roce 2018 proběhlo pět akcí, které se přímo týkaly zaměstnavatelů a podpory zaměstnanosti a které spolupořádal úřad práce - Burzy práce a vzdělání. Tyto burzy se uskutečnily postupně od září do října v pěti městech – v Přerově, Prostějově, Šumperku, Jeseníku a na závěr v Olomouci. 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 2018

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházela 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, Směrnicí GŘ č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnicí GŘ č. 10/2018 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP.

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 uchazeče o zaměstnání v hmotné nouzi a na veřejné službě. 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 SVC a příspěvek na regionální mobilitu (který pomohl překonat uchazečům další bariéru při hledání zaměstnání).

7. CÍLE APZ PRO ROK 2019

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci bude při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházet z rozpočtového opatření pro rok 2019, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, upravených v Instrukci náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti č. 1/2019 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnicí GŘ 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 nástroji 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 osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace znevýhodnění a hendikepů. Dále přednostně uchazeče o zaměstnání opakovaně nebo dlouhodobě pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi a osoby s žádnou nebo nízkou kvalifikací, minimálně dosažené základní vzdělání.

K umístění výše uvedených kategorií uchazečů o zaměstnání bude také využit nový projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“. Účastníkům v tomto projektu bude možné nabídnout poradenství (individuální, skupinové), rekvalifikace, krátkodobé pracovní příležitosti/krátkodobé zaměstnání, nástroje APZ (VPP a SÚPM).

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. Při projednávání žádosti o příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením bude ÚP ČR hodnotit počet a strukturu volných pracovních míst v daném regionu a možnosti uplatnitelnosti konkrétní osoby, její schopnosti a ekonomickou situaci a její ohrožení sociálním vyloučením.

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

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Hutnictví a strojírenský průmysl	Slovácké strojírny, a.s. (závod Zábřeh)	<i>slévárnství 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
	TDK Electronics s.r.o. (dříve EPCOS s.r.o.)	<i>výroba měkkých magnetických feritů</i>	SU
	UNEX a.s.	<i>výroba těžební techniky pro povrchové doly</i>	OC
	UNEX Slévárna a.s.	<i>slévání kovů</i>	OC
	WANZL spol. s r.o.	<i>výroba nákupních vozíků</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	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	Albert Česká republika, s.r.o.	<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	Název zaměstnavatele	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 kraj 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 Středomoravská nemocniční a.s. 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 kraj OC

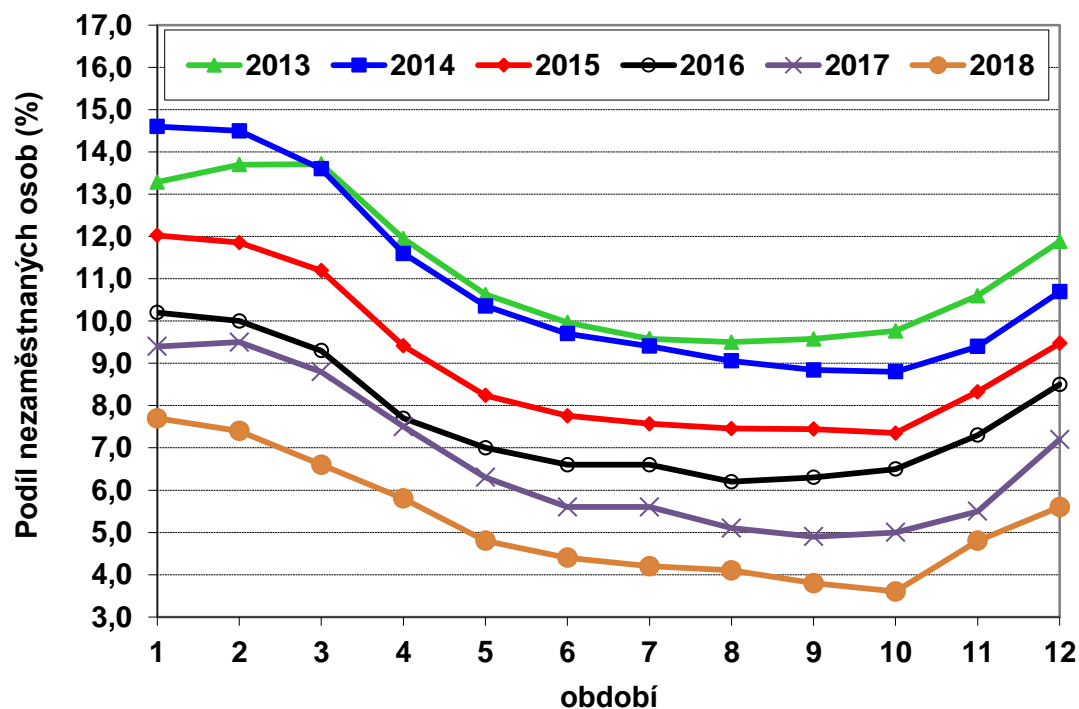
Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2018

kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)*
Moravskoslezský kraj	39 789	4,7
Ústecký kraj	26 335	4,5
Jihomoravský kraj	32 042	3,9
Olomoucký kraj	14 801	3,4
Liberecký kraj	10 091	3,2
Kraj Vysočina	10 628	3,0
Karlovarský kraj	6 229	2,9
Středočeský kraj	25 238	2,6
Zlínský kraj	10 954	2,6
Jihočeský kraj	11 060	2,4
Královéhradecký kraj	8 968	2,3
Pardubický kraj	7 914	2,2
Plzeňský kraj	9 009	2,1
Hlavní město Praha	18 476	1,9
Celkem ČR	231 534	3,1

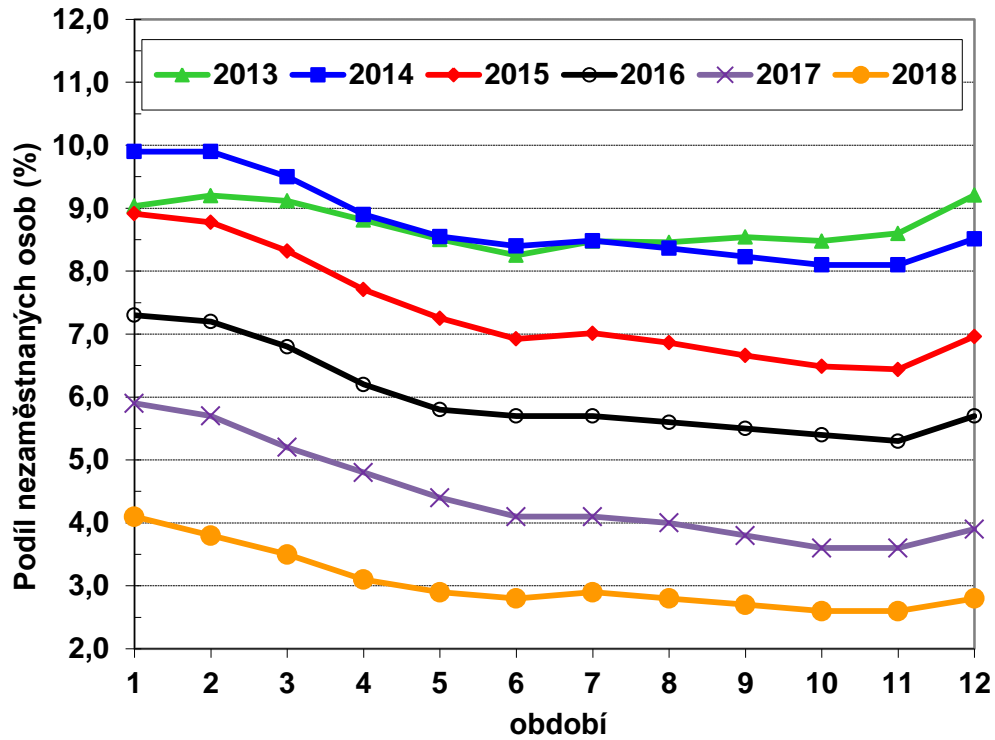
* Kraje jsou seříděny sestupně dle výše PNO

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

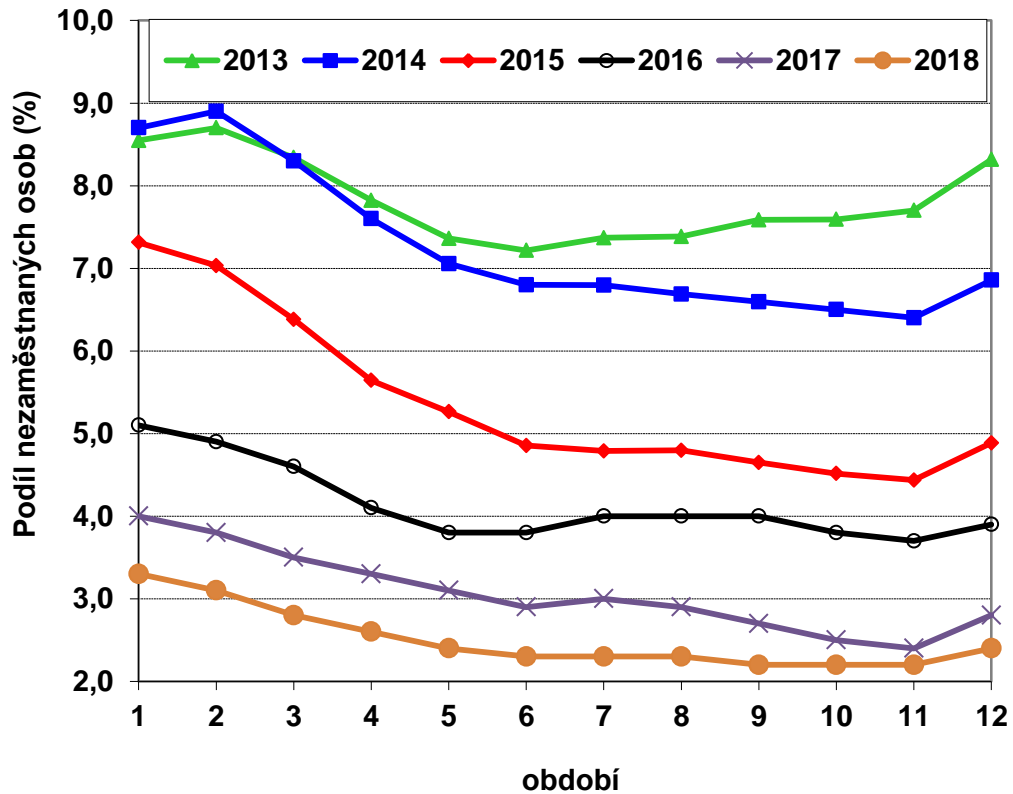
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



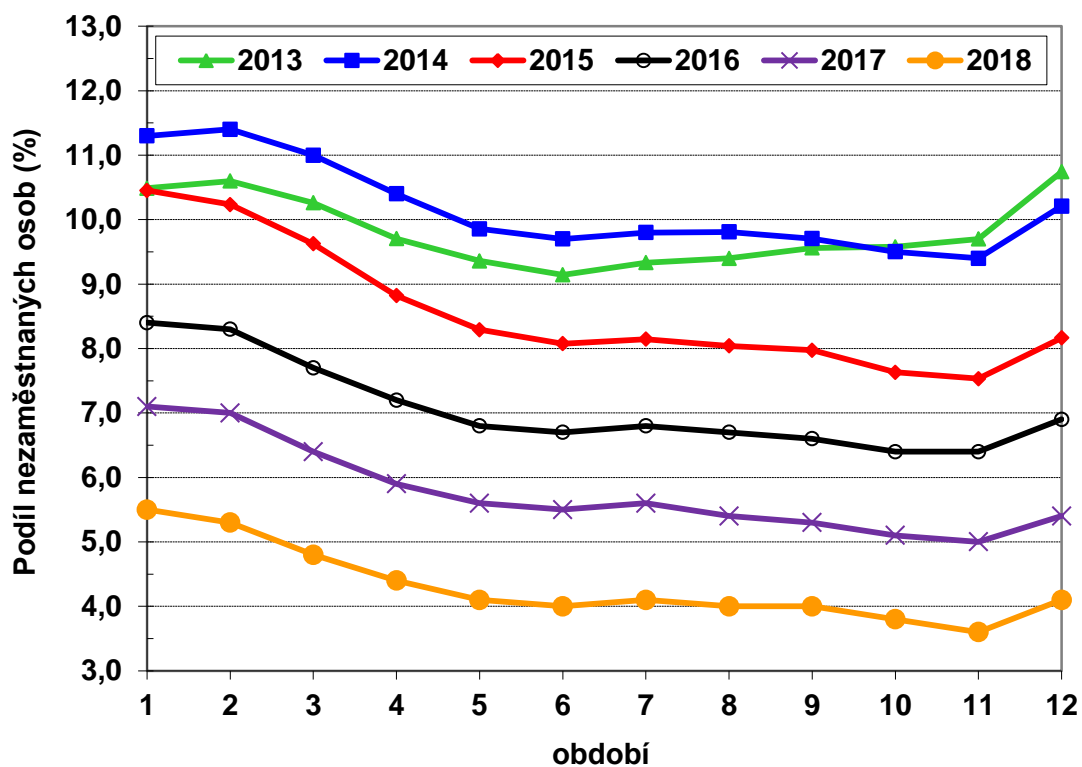
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



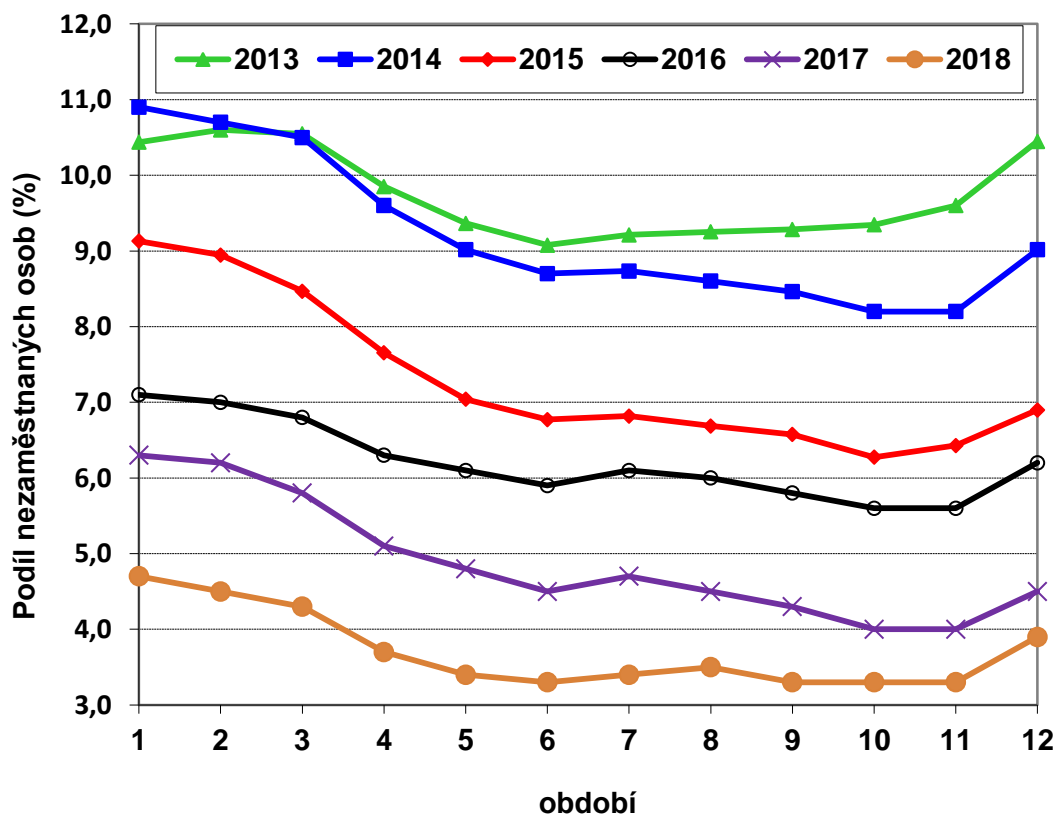
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV



Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK



Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ Olomouc. kraje k 31. 12. 2018

