



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Olomouci

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020

VEŘ

OBSAH

1. ZAMĚSTNANOST	3
1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji	3
1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)	6
2. NEZAMĚSTNANOST	8
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2019 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. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2020	22
6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	23
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2019	23
6.2 Rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitace	27
6.3 Projekty ESF	33
6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti	37
6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2019	38
7. CÍLE APZ PRO ROK 2020	39
8. PŘÍLOHY	40
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	40
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2019	44
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	44
4. Kartogram PNO na území POÚ OC kraje (k 31. 12. 2019)	47

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 - 2019 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 2020 byly prostřednictvím e-mailové pošty osloveny celkem 1 503 organizace. Výsledky tohoto šetření budou zveřejněny ve zvláštní zprávě; na tomto místě jsou zmíněny pouze základní změny a tendence na trhu práce.

V roce 2019 se zvýšil podíl monitorovaných větších zaměstnavatelů, kteří v meziročních srovnání vykazali pouze stagnaci nezaměstnanosti. I když i nadále řada společností vykazala v meziročním srovnání značný nárůst zaměstnanosti, u více společností došlo naopak k poklesu počtu zaměstnanců.

V okrese Olomouc největší propouštění proběhlo na Litovelsku. Nejprve na začátku roku 2019 majitel šicí dílny ZATLOUKAL - CZ, s.r.o. se sídlem v Litovli oznámil, že z důvodu špatné ekonomické situace ukončí svou činnost a následně propustil více než dvě desítky zaměstnanců (většinou se jednalo o šičky). Potom na začátku 2. pololetí 2019 vygradovala situace v jednom z nejvýznamnějších regionálních zaměstnavatelů – ve strojírenské společnosti na výrobu papírenských strojů PAPCEL, a.s., kde bylo zaměstnáno více než 200 osob. V srpnu společnost na sebe podala insolvenční návrh pro platební neschopnost -

několikaleté spory s jedním ze zahraničních zákazníků a mezi akcionáři Papcelu narušily důvěru bank, které litovelský podnik financovaly, a ty pak omezily Papcelu provozní úvěry potřebné pro financování výroby a vyplácení mezd zaměstnancům. V září krajský soud v Ostravě rozhodl o úpadku firmy a ustanovil insolvenčního správce.

Poté německá společnost Bellmer projevila zájem o pronájem části výrobního areálu a o převzetí části zaměstnanců a dokončení rozjednaných zakázek. Tento záměr byl schválen a v listopadu nově ustanovená společnost Bellmer Czech s.r.o. rozjela výrobu s 80 bývalými zaměstnanci Papcelu, většina zbývajících zaměstnanců pak byla propuštěna. Německá společnost má výhledově zájem jednat o odkupu vybraných aktiv společnosti Papcel.

Další větší propouštění v olomouckém okrese proběhlo v uničovské společnosti CARMAN, a.s., která provozovala pilařský provoz – ta podala na sebe insolvenční návrh a o zaměstnání přišlo více než pět desítek zaměstnanců.

V okrese Šumperk došlo k významnější redukci zaměstnanosti 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 všechna výše uvedená propouštění se (s ohledem na vysokou poptávku po zaměstnancích u jiných zaměstnavatelů) ve statistikách nezaměstnanosti projevila jen přechodně a v minimální míře, i když na úrovni mikroregionů už byly některé změny patrné (Mohelnicko např. na konci roku 2019 vykázalo třetí nejvyšší nezaměstnanost v Olomouckém kraji, i když do roku 2018 tam byla nezaměstnanost nižší než v kraji).

S ohledem na vysokou závislost ekonomiky Olomouckého kraje na automobilovém průmyslu by mohlo v průběhu roku 2020 dojít k dalším propouštěním, která by už regionální trh práce nemusel tak rychle vstřebat.

Na druhé straně řada organizací v Olomouckém kraji vykázala výrazné navýšení zaměstnanosti.

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., ve Fakultní nemocnici Olomouc a na Univerzitě Palackého. Nábor nových zaměstnanců pokračoval i v prostějovském strojírenském koncernu MUBEA, v jesenické strojírenské firmě na výrobu kontejnerů Česko – slezské výrobní a.s., v šumperské společnosti Pars nova a.s., která získala velkou zakázku od Českých drah, v prostějovské společnosti DT výhybkárna a strojírna, s.r.o., v olomoucké společnosti na výrobu elektrických generátorů M. L. S. Holice, spol. s r.o., ve společnosti ÚSOVSKO FOOD a.s., která zprovoznila novou linku na cereální výrobky v Hanušovicích v bývalém areálu ZKL, v OP papírně Olšany s.r.o. a v řadě dalších společností.

Nové zaměstnance průběžně přijímala 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. 2019

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	46	256	107	140	116	665
50–99	30	148	66	68	68	380
100–199	5	87	27	31	32	182
200–249	2	12	6	5	2	27
250–499	4	29	11	14	6	64
500–999	-	12	3	4	5	24
1 000 a více	0	7	1	2	3	13
Celkem	87	551	221	264	232	1 355

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2018 celkem 1 350 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, o rok později se jejich počet nepatrně zvýšil o 5 organizací na 1 355.

1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2018			31. 12. 2019		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	4 299	5 655	0,8	3 636	5 540	0,7
střední odborné	6 140	3 778	1,6	5 304	2 960	1,8
úplné střední s maturitou	3 165	1 116	2,8	2 831	847	3,3
vyšší odborné	131	57	2,3	123	65	1,9
vysokoškolské	1 066	290	3,7	924	240	3,9
Celkem	14 801	10 896	1,4	12 818	9 652	1,3

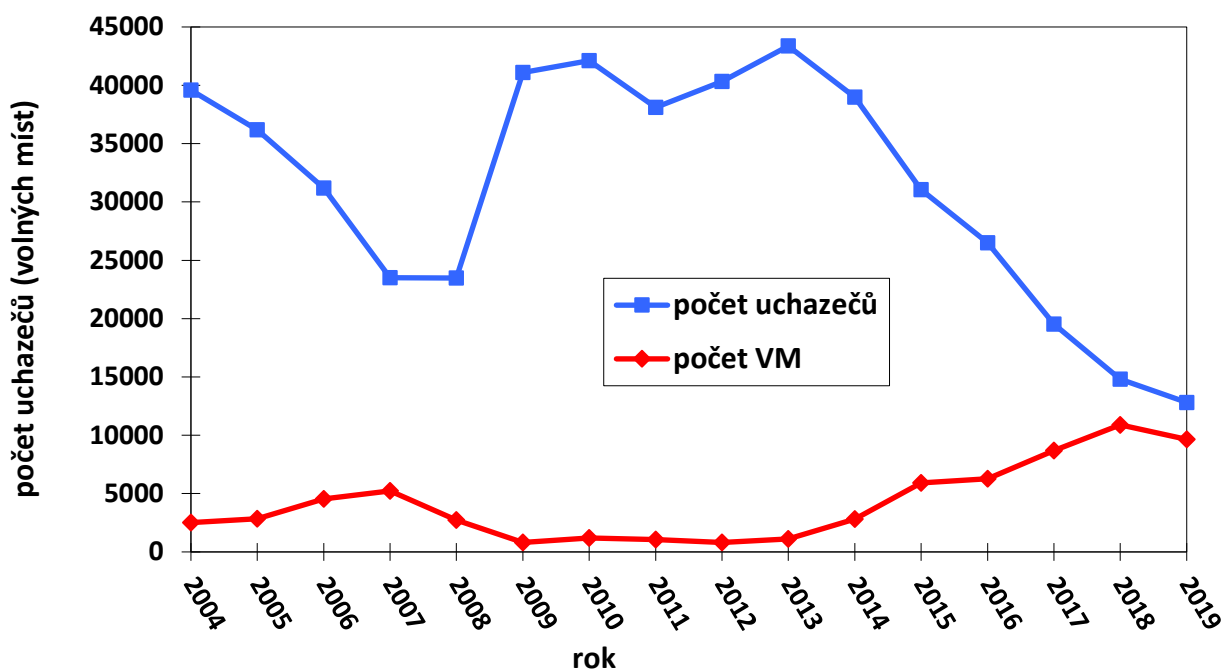
První dopady světové finanční krize se projevily již na sklonku roku 2008 – ve srovnání s rokem 2007 (kdy bylo zaměstnavateli na úřadu práce v Olomouckém kraji nahlášeno celkem 5 224 volných pracovních míst) se snížil počet volných míst (dále VM) na téměř poloviční počet. Tím se zároveň prudce zvýšil počet uchazečů připadajících na 1 VM – o téměř 90 % (tj. ze 4,5 na 8,5 uchazečů). Jednalo se ale pouze o předzvěst daleko dramatičtějšího vývoje v roce 2009. V meziročním srovnání počet volných míst klesl na 30 % stavu z konce prosince 2008 a zároveň se o 75 % zvýšil počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tím došlo k rekordnímu (dosud nezaznamenanému) zvýšení počtu uchazečů na 1 VM až na 50 osob (tj. nárůst na téměř šestinásobek hodnoty z roku 2008). V roce 2010 došlo již k mírnému zlepšení situace – počet 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 v prosinci se dostal na hodnotu roku 2008. Rok 2015 byl ve znamení pokračujícího nárůstu hlášených pracovních příležitostí – v srpnu poprvé v historii ÚP ČR překročil počet VM hranici 6 tisíc. 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. Poté už nastal sestupný trend, který trval až do konce roku 2019, kdy byl zaznamenán nejnižší počet volných míst od února 2018 – 9 652 míst.

Tabulka č. 2 ukazuje, že v prosinci 2019 se v meziročním srovnání snížil počet volných míst v Olomouckém kraji o 11 %, ale díky současnému poklesu nezaměstnanosti se mírně snížil i počet uchazečů připadajících na 1 volné místo z 1,4 na 1,3 osoby. Rekordně nízké hodnoty tohoto ukazatele bylo dosaženo v červnu 2019 (tehdy připadal 1 UoZ na 1 VM).

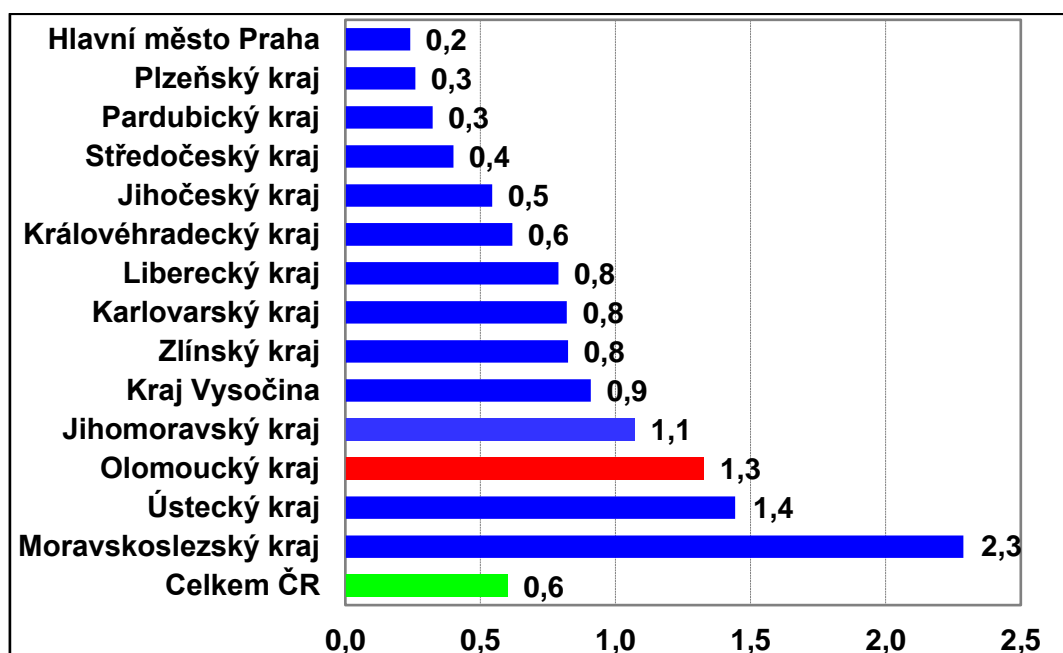
Vysoký nárůst počtu volných míst od roku 2014 byl způsoben nejen ekonomickým oživením firem, ale byl to i důsledek personálního posílení úřadu práce. Nově přijatí zaměstnanci navázali řadu kontaktů se zaměstnavateli, kteří se podrobně seznámili s výhodami spolupráce s ÚP a začali hlásit svá volná místa 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 (např. na konci roku činil podíl VM, na která mohou zaměstnavatelé přijímat pracovníky ze zahraničí, 69 %).

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



V letech 2014 - 2018 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 Moravskoslezský a Ústecký kraj) a jednalo se o hodnotu 2 x vyšší než v ČR – a na této pozici zůstal i v roce 2019.

Graf: Počet uchazečů na 1 VM v krajích k 31. 12. 2019



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. 2019 hodnoty 2,9 % a meziročně se tedy snížil o 0,5 p. b.

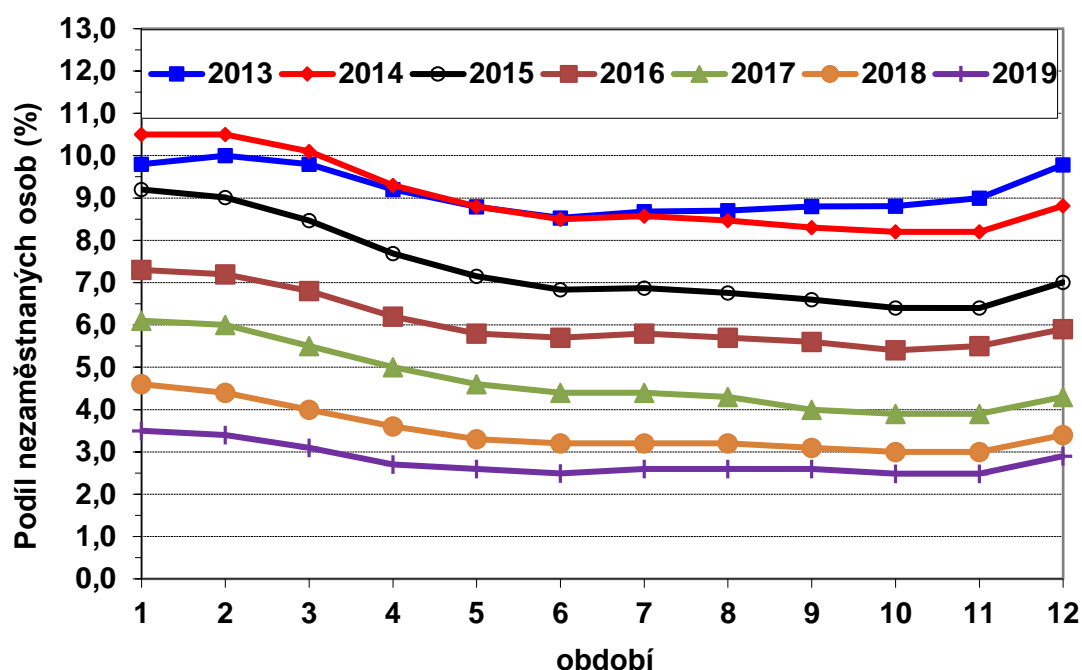
Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2019 pátý nejhorší – za Moravskoslezským (4,4 %), Ústeckým (3,9 %), Jihomoravským (3,5 %) a Libereckým krajem (2,9 %).

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 pěti letech – nejnižšího počtu nezaměstnaných bylo dosaženo na konci října 2019 – 10 981 osob (to je nejnižší počet od vzniku krajského uspořádání).

Graf na další straně ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v posledních sedmi letech. Porovnání podílu nezaměstnaných osob mezi 14 kraji ČR podle stavu ke 31. 12. 2019 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 1 983 osob – čili o 13 %**. Jedná se o rekordně nízkou nezaměstnanost a mnozí zaměstnavatelé 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 1,4 osoby na 1,3 – a to jen díky dalšímu poklesu počtu nezaměstnaných. Počet volných pracovních míst se sice také snížil (o 11 %), ale pokles nezaměstnanosti byl výraznější (- 13 %). Zároveň klesl i počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti (a to o 226 osob, tj. 4 %). Celkový počet nezaměstnaných žen klesl o 826 (tj. o 12 %, čili jejich procentuální pokles je o 1 p. b. nižší než u celkového počtu nezaměstnaných).

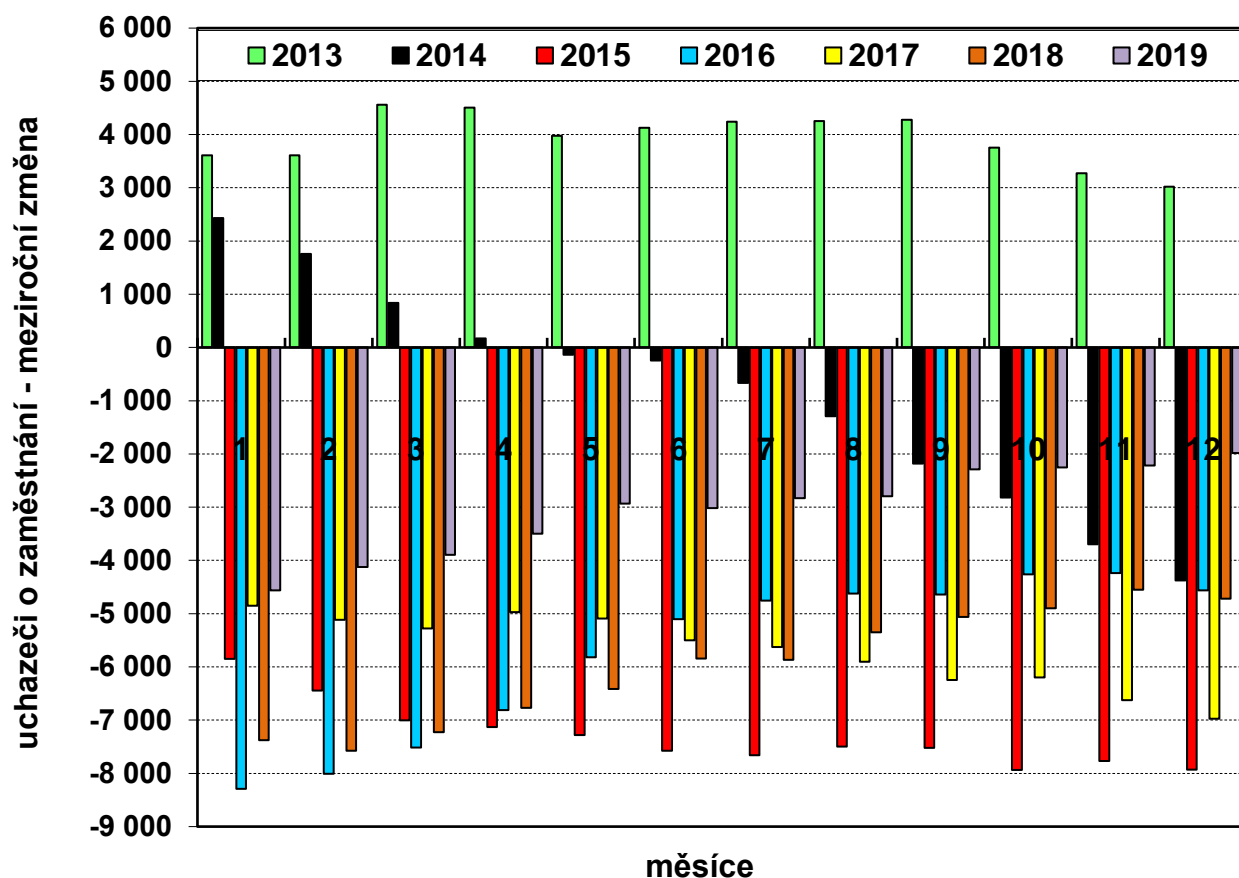
Tabulka 3 – Nezaměstnanost k 31. 12. 2019 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2018	31. 12. 2019	31. 12. 2018	31. 12. 2019
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	14 801	12 818	7 213	6 359
- z toho dosažitelní	13 729	11 859	6 649	5 823
volná pracovní místa	10 896	9 652	-	-
uchazeči připadající na 1 VM	1,4	1,3	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	5 546	5 320	2 629	2 553
podíl nezaměstnaných osob	3,4	2,9	3,3	2,9

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 pěti letech.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (2013 – 2019)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31.12.2018		31. 12. 2019		31. 12. 2018		31. 12. 2019	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	4 299	29,0	3 636	28,4	2 187	30,3	1 903	29,9
střední odborné	6 140	41,5	5 304	41,4	2 561	35,5	2 257	35,5
střední odborné s maturitou	3 165	21,4	2 831	22,1	1 837	25,5	1 645	25,9
vyšší odborné vzdělání	131	0,9	123	1,0	100	1,4	87	1,4
vysokoškolské	1 066	7,2	924	7,1	528	7,3	467	7,3
Celkem	14 801	100	12 818	100	7 213	100,0	6 359	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila – pouze se o 0,6 p. b. snížilo zastoupení nezaměstnaných se základním vzděláním, naopak komplementárně se zvýšil podíl maturantů (o 0,7 p. b.).

Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2018		31. 12. 2019		31. 12. 2018		31. 12. 2019	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	462	3,1	478	3,7	216	3,0	217	3,4
20-24 let	1 096	7,4	994	7,8	513	7,1	492	7,7
25-29 let	1 417	9,6	1 198	9,3	694	9,6	626	9,8
30-34 let	1 375	9,3	1 159	9,0	716	9,9	596	9,4
35-39 let	1 469	9,9	1 205	9,4	783	10,9	629	9,9
40-44 let	1 771	12,0	1 524	11,9	911	12,6	758	11,9
45-49 let	1 580	10,7	1 502	11,7	825	11,4	790	12,4
50-54 let	1 805	12,2	1 552	12,1	880	12,2	804	12,6
55-59 let	2 348	15,9	1 986	15,5	1 249	17,3	1 018	16,0
nad 60 let	1 478	10,0	1 220	9,6	426	5,9	429	6,7
Celkem	14 801	100	12 818	100,0	7 213	100	6 359	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 %. O rok později už nedošlo k výraznější změně – podíl této skupiny nezaměstnaných se snížil o 0,1 p. b. na 39,2 %.

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 %; v roce 2019 pokles pokračoval na 37,2 %.

Tabulka 6 - Délka evidence

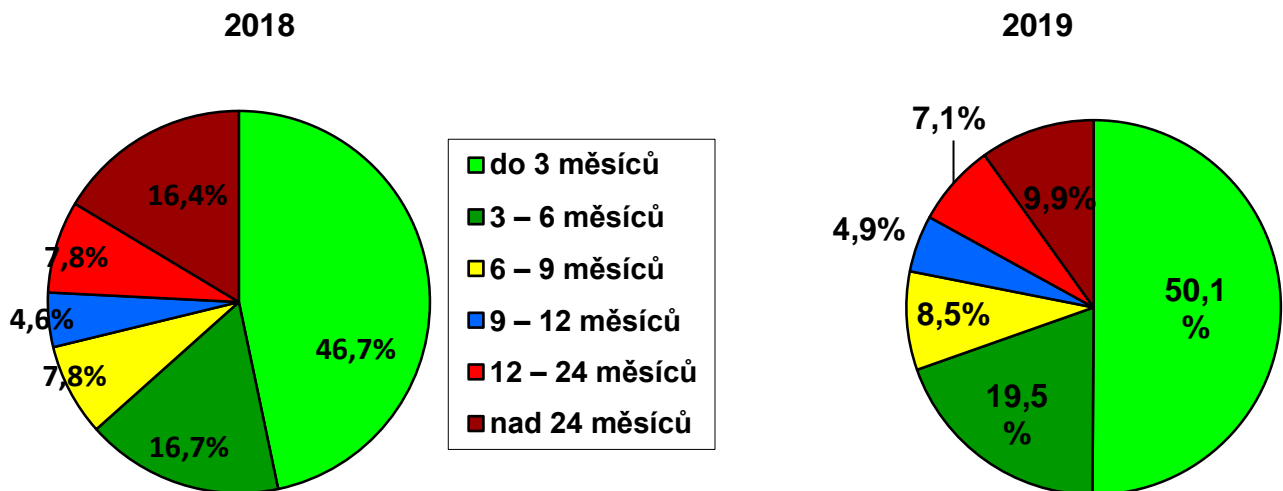
Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2018		31. 12. 2019		31. 12. 2018		31. 12. 2019	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	6 913	46,7	6 428	50,1	2 877	39,9	2 696	42,4
3 – 6 měsíců	2 477	16,7	2 499	19,5	1 357	18,8	1 375	21,6
6 – 9 měsíců	1 154	7,8	1 089	8,5	636	8,8	637	10,0
9 – 12 měsíců	685	4,6	623	4,9	375	5,2	380	6,0
12 – 24 měsíců	1 152	7,8	915	7,1	630	8,7	550	8,6
nad 24 měsíců	2 420	16,4	1 264	9,9	1 338	18,5	721	11,3
Celkem	14 801	100	12 818	100	7 213	100	6 359	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 následujících letech zaznamenáváme další úspěchy – podíl dlouhodobě nezaměstnaných v roce 2017 se meziročně opět snížil na 23 %, o rok později na 16 % a v roce 2019 dokonce na necelých 10 %.

Graf: Podíly skupin uchazečů (podle délky nezaměstnanosti)



Mezi dlouhodobě nezaměstnanými tvoří vysoký podíl zejména uchazeči nad 50 let, často ještě s nevyhovujícím zdravotním stavem. Dalším důvodem dlouhodobé evidence mohou být nízká kvalifikace, nedostatečné znalosti a dovednosti, nepříznivé možnosti dojíždění do zaměstnání apod. Nezřídka dochází i ke kumulaci těchto důvodů u jednoho uchazeče.

Hlavním problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je změna životního stylu, k níž dochází zhruba po jednom roce nezaměstnanosti. Část dlouhodobé nezaměstnanosti je záměrná a dobrovolná, ať už kvůli rozhodnutí uchazeče o zaměstnání raději pobírat sociální dávky než pracovat (případně si k sociálním dávkám přivydělávat 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 specifikem Olomouckého kraje jsou poměrně výrazné rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy – zatímco okres Jeseník v severním cípu kraje vykázal na konci roku pátou nejvyšší nezaměstnanost v ČR, Prostějovsko na jihu je na celorepublikovém sestupném žebříčku nezaměstnanosti až na 63. 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. 2019 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	1 318	4 192	1 499	3 017	2 792
volná pracovní místa	386	3348	2519	1843	1556
uchazeči připadající na 1 VPM	3,4	1,3	0,6	1,6	1,8
podíl nezaměstnaných osob	5,0 %	2,6 %	2,0 %	3,3 %	3,4 %
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	- 0,6	- 0,2	- 0,4	- 0,8	- 0,5
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	5.	41.	63.	21.	19.

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 226 osob (tj. – 15 %); podíl nezaměstnaných osob se snížil o 0,6 p. b. Počet volných míst se meziročně zvýšil o 14 (tj. + 4 %), počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM se snížil z 4,2 na 3,4. 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 zatímco v posledních 5 letech se po část roku dostávala nezaměstnanost na Jesenicku pod úroveň PNO v okrese Přerov, v roce 2019 už k tomuto jevu nedošlo a nezaměstnanost na Jesenicku byla nejvyšší po celý rok.

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. Co se týče srovnání s ostatními okresy v ČR, nachází se Olomoucko na 41. místě na žebříčku okresů podle výše nezaměstnanosti (z celkového počtu 77 okresů).

V meziročním srovnání se počet uchazečů snížil o 397 osob (- 9 %), počet volných míst se také snížil o 1 488 (- 31 %) a počet uchazečů připadajících na 1 VM se zvýšil z 0,9 na 1,3.

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 až na 63. místě). Tento okres leží v jižní části Olomouckého kraje, má průmyslově – zemědělský charakter.

Také zde meziročně výrazně klesl počet UoZ – a to o 298 osob (tj. – 17 %). Počet volných míst se zvýšil o 13 % a počet UoZ na 1 VM se snížil z 0,8 na 0,6 (jedná se o jediný okres v Olomouckém kraji, který vykazuje vyšší počet volných míst než nezaměstnaných).

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, ale v roce 2019 už k tomuto jevu nedošlo.

Na Přerovsku nezaměstnanost meziročně klesla o 666 osob, což v procentuálním vyjádření bylo 18 %. Počet volných míst vzrostl o 4 % a zároveň klesl počet UoZ na 1 VM (z 2,1 na 1,6).

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 letech 2009 - 2013 s největší silou. Šumpersko bylo postiženo nejen masovým propouštěním u velkých zaměstnavatelů, ale i krachem významných podniků s dlouholetou tradicí.

Počet nezaměstnaných meziročně klesl o 396 osob (tj. o 12 %). Počet VM se mírně snížil o 129 (tj. – 8 %); počet UOZ na 1 VM se nepatrně snížil o 0,1 p. b. na 1,8.

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. 2018	31. 12. 2019	31. 12. 2018	31. 12. 2019
absolventi	484	455	232	236
mladiství	160	167	81	75
Celkem	644	622	313	311

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2019 v Olomouckém kraji 4,9 % UoZ (což je o 0,5 p. b. vyšší hodnota než v r. 2018); jejich počet se meziročně snížil o 22 (tj. – 3 %).

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

Pro **mladistvé se základním vzděláním** (na konci roku 2019 se jednalo o 167 osob) platí totéž, co pro dospělé se základním vzděláním – na trhu práce jsou výrazně znevýhodněni. Mladiství navíc nemohou pracovat přesčas a v noci; lze jim nabízet jen pomocné práce, ne vždy však zvládnou jejich fyzickou náročnost. Mnohým z nich chybí motivace k práci a jejich orientace na trhu práce je v podstatě nulová. Mladistvým uchazečům je věnována zvýšená pozornost. ÚP jim většinou nabízí motivační kurzy spojené s praktickou rekvalifikací, jejichž součástí je praxe u konkrétních zaměstnavatelů.

U zaměstnavatelů můžeme odlišovat dva krajní postoje k absolventům, které se objevují zhruba stejně často: zaměstnavatel buď chce právě absolventy, aby si je mohl „vychovat“ a přizpůsobit k obrazu svému (skrytým motivem je nezřídká 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. 2018	31. 12. 2019	31. 12. 2018	31. 12. 2019
osoby se zdravotním postižením	2 466	2 107	1 230	1 085
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	16,7 %	16,4 %	17,1 %	17,1 %
z toho os. zdrav. znevýhodněné	520	498	275	286
os. inval. I. a II. stupně	1 936	1 598	952	795
os. inval. III. stupně	10	11	3	4

Občané se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují v kraji 16 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně klesl o 359 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 změněné pracovní schopnosti (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 zavedl (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. 2019

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2018	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2019	PNO 2018 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	4 687	388	-121	267	5,7%
Hlubočky (OC)	2 691	53	0	53	2,0%
Hranice (PR)	22 364	510	-41	469	2,1%
Javorník (JE)	7 577	611	-92	519	6,8%
Jeseník	13 127	571	-55	516	3,9%
Kojetín (PR)	7 800	389	-72	317	4,1%
Konice (PV)	6 877	189	-71	118	1,7%
Lipník nad Bečvou (PR)	10 002	385	-96	289	2,9%
Litovel (OC)	15 183	271	2	273	1,8%
Mohelnice (SU)	11 950	493	50	543	4,5%
Moravský Beroun (OC)	2 145	98	-3	95	4,4%
Němčice nad Hanou (PV)	5 573	123	-9	114	2,0%
Olomouc	102 508	2 892	-339	2 553	2,5%
Prostějov	57 093	1 325	-207	1 118	2,0%
Přerov	43 871	2 059	-426	1 633	3,7%
Šternberk (OC)	13 474	432	-44	388	2,9%
Šumperk	39 152	1 351	-171	1 180	3,0%
Uničov (OC)	14 675	477	28	505	3,4%
VÚ Libavá (OC)	0	0	0	0	-
Zábřeh (SU)	21 309	724	-143	581	2,7%
Zlaté Hory (JE)	4 055	211	-37	174	4,3%

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

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2019 hodnoty 2,9 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však výrazné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 1,7 % do 6,8 %, tj. více než 5 p. b.). Osm pověřených obecních úřadů (Litovel, Hlubočky, Hranice, Němčice nad Hanou, Prostějov, Konice, Olomouc a Zábřeh) vykázalo PNO nižší než PNO v ČR (a zároveň v Olomouckém kraji) - tj. 2,9 %. Nezaměstnanost meziročně poklesla téměř ve všech POÚ – mezi výjimky patří zejména Mohelnicko, kde se počet nezaměstnaných zvýšil o 50 osob, dále Uničovsko (+ 28 osob), Litovelsko (+ 2 osoby) a Hlubočky (zde se počet nezaměstnaných meziročně nezměnil).

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce ve čtyřech pověřených obcích, kde hodnota PNO byla minimálně o polovinu vyšší než v kraji (tj. více než 4,35 %)**. Mapu Olomouckého kraje s vyznačeným územím jednotlivých pověřených obcí a PNO najdete v Příloze č. 4.

Pověřené obce jsou v následujícím přehledu řazeny sestupně podle hodnoty PNO. V nadpise je uveden název POÚ, zkratka spádového okresu a PNO k 31. 12. 2019.

Javorník (JE) – 6,8 %

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 92 osob (tj. - 15 %) a PNO o 1,1 p. b.

Hanušovice (SU) – 5,7 %

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). To se pak projevilo v roce 2019 výrazným poklesem nezaměstnanosti.

Dalším velkým zaměstnavatelem je Pivovar Holba a.s. s více než 100 zaměstnanci. Region byl v době celosvětové finanční krize postižen zejména zánikem textilky Slezan Frýdek - Místek a.s. a papírenského závodu v Jindřichově (dohromady zde bylo zaměstnáno okolo 300 pracovníků).

Nezaměstnanost meziročně výrazně klesla o 121 dosažitelných uchazečů o zaměstnání (tj. - 31 %) a PNO se snížil o 2,4 p. b.

Mohelnice (SU) – 4,5 %

Území POÚ tvoří 14 obcí, které se nachází ve středu Olomouckého kraje (v jižní části okresu Šumperk). V minulosti (do konce dubna 2018) tento region vykazoval nezaměstnanost nižší než byla v celém Olomouckém kraji, ale v 2. polovině roku 2018 začala nezaměstnanost v tomto regionu postupně narůstat, až se Mohelnicko dostalo do čtveřice pověřených obecních úřadů s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. Zaměstnanost na Mohelnicku je výrazně ovlivněna dvěma dominantními zaměstnavateli z elektrotechnického odvětví - HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. (výrobce světlometů do

automobilů) a Siemens spol. s r.o. (výrobce elektromotorů), kteří dohromady zaměstnávali okolo 5 tisíc kmenových zaměstnanců (+ dalších několik set agenturních pracovníků). Určitá nejistota v automobilovém průmyslu ohledně dalšího vývoje na trhu vedla k poklesu zakázek a následně ke snížení zaměstnanosti (v prvním sledu se to dotklo zejména agenturních zaměstnanců). Nicméně neuspokojená poptávka po pracovní síle u dalších zaměstnavatelů v okrese Šumperk byla schopna velkou část propuštěných zaměstnanců vstřebat.

Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 50 osob (tj. 10 %) a PNO o 0,4 p. b.

Moravský Beroun (OC) – 4,4 %

Území POÚ tvoří obce Moravský Beroun a Norberčany, které byly k okresu Olomouc přiřčleněny v lednu 2005 z Moravskoslezského kraje. Území dnešního POÚ bylo ještě začátkem 20. století obýváno téměř výhradně německým obyvatelstvem, jehož velká část byla po 2. světové válce odsunuta. To se pak projevilo na jeho demografickém složení – žije zde nadprůměrný podíl osob se základním vzděláním i poměrně početná 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 3 osoby (tj. – 3 %) a PNO o 0,1 p. b.

4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Počet cizinců	stav k	
	31. 12. 2018	31. 12. 2019
zaměstnaní s pracovním povolením	290	442
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	7 934	7 656
informace podle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a	1 991	2 006
na základě modré karty	10	9
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	839	1 131
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	11 064	11 244

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 (68 %), 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 zasílá 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 ojedinele využívaným) povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání je tzv. modrá karta. Modrá karta se vydává pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdu, jejíž výše odpovídá alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR. Modrá karta tedy usnadňuje přístup na trh práce cizincům, kteří mají vyšší kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Modrá karta je určena pro cizince, ze zemí, které nejsou členy Evropské unie a na které se nevztahuje některá z výjimek uvedených v § 98 zákona č.

435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V Olomouckém kraji se jedná pouze o 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 2019 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 180 osob (tj. o necelá 2 %). O zaměstnávání cizinců mají zájem zejména zaměstnavatelé ze strojírenství, dopravy, potravinářství, zemědělství a stavebnictví.

Počet zaměstnávaných občanů EU se během jednoho roku zvýšil o 15 osob. 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. během roku 2019 bylo v Olomouckém kraji nově zaregistrováno 7 633 informačních karet o zahájení práce). Největší podíl mezi občany EU zaujímají občané Slovenska, dále pak Polska, Rumunska, Bulharska a Maďarska. Odlišná situace panuje v příhraničním okrese Jeseník a na Šumpersku – zde mezi cizinci ze zemí EU převládají Poláci a teprve na druhém místě jsou Slováci.

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 o více než 50 %, nicméně počet vydaných povolení během celého roku je výrazně vyšší (bylo vydáno 3 109 povolení k zaměstnání).

Více než polovina ze všech cizinců (přesně 5 822 osob) připadá na okres Olomouc; necelé dva tisíce jsou z okresů Prostějov a Přerov a tisíc ze Šumperska.

5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2020

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. 2020	8 500	8 000	2,0	11 500	10 600	2,6
31. 12. 2020	10 500	9 700	2,4	14 000	13 000	3,2

V posledních šesti 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 letech.

I když už před rokem byl další vývoj na trhu práce hůře odhadnutelný, při zpětném hodnocení jsme se poměrně blízko přiblížili k realitě - tehdy jsme předpokládali, že na konci roku 2019 dosáhne počet nezaměstnaných v Olomouckém kraji 13,5 tisíc osob (skutečnost byla 12,8 tisíc osob) a PNO bude 3,1 % (skutečnost byla 2,9 %).

V současné době je mnohem obtížnější odhadnout přesněji vývoj nezaměstnanosti, ale předpokládáme, že během tohoto roku s vysokou pravděpodobností dojde ke zlomu v dosavadním trendu. Zatímco v dotazníkovém šetření v roce 2019 většina větších firem deklarovala do konce roku nárůst počtu zaměstnanců, v současnosti je takových firem minimum a většina předpokládá stagnaci zaměstnanosti. Statistiky úřadu práce zatím nesignalizují nějakou změnu v dosavadním trendu neustálého poklesu nezaměstnanosti, ale na druhé straně nepříznivé zprávy ze zahraničí (známky hospodářské stagnace v Německu, ochranná opatření v USA, tlak na snížení emisních limitů u automobilů, brexit, epidemie COVID-19) a zejména těsná provázanost vysokého podílu podniků v Olomouckém kraji s automobilovým průmyslem jsou významnými rizikovými faktory. Dalším nejistým faktorem při prognózování je rekordně nízký počet uchazečů o zaměstnání, kdy se už naskytá otázka, pod jakou mez je vůbec možné počet nezaměstnaných snížit.

Na základě výše uvedených faktorů očekáváme, že v polovině roku 2020 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 10 tisíc osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 2,3 %. Na konci roku předpokládáme průměrný počet nezaměstnaných okolo 12,3 tisíc a PNO cca 2,8 %.

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. 402 674 osob).

6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2019

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v roce 2019 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.** K umístění výše uvedených kategorií uchazečů o zaměstnání byl také využit nový projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“ (PDU).

V roce 2019 úřad práce pokračoval v realizaci vybraných nástrojů APZ (vyhrazená společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, poradenské služby a rekvalifikace) prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Na řešení nezaměstnanosti v roce 2019 se podílely tedy nejen příspěvky 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. 2019

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
veřejně prospěšné práce (VPP)	1 001	995	158	70 924 291
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	4	3	0	214 800
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	67	71	16	15 831 842
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	29	0	2 427 952
zřízená pracovní místa pro OZP	47	63	63	7 304 954
zřízená PM pro OZP - SVČ	-	0	0	120 501
příspěvek na provoz PM pro OZP	-	37	37	1 452 000
rekvalifikace (bez zvolených)	-	16	16	910 842
zvolené rekvalifikace	-	0	0	
poradenské činnosti	-	0	0	
pracovní rehabilitace	-	52	52	
příspěvek na dojížděku	-	153	43	3 852 577
příspěvek na přestěhování	-	5	1	250 000
celkem národní APZ	1 119	1 424	386	103 289 759
VPP NIP	24	22	3	707 653
SÚPM NIP vyhrazená	25	19	4	949 195
rekvalifikace NIP (bez zvol.)	-	207	45	3 227 010
zvolené rekvalifikace NIP	-	195	21	
poradenské činnosti NIP	-	0	0	0
pracovní rehabilitace NIP	-	0	0	0
RIP OPZ (bez Záruk pro mladé)	195	268	106	25 827 468
Záruky pro mladé	45	45	1	10 137 993
grantové projekty ESF – rekval.	-	35	7	0
POVEZ II	-	1 560	-	24 568 551
celkem ESF - OP Zam.	289	2 351	187	65 417 870
celkem národní APZ + ESF	1 408	3 775	573	168 707 629

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jednalo se o nejvyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti ze strany zaměstnavatelů. 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 jsou bez podpory nástrojů APZ na trhu práce velmi obtížně zaměstnatelní - stáli delší dobu mimo trh práce, s věkem nad 50 let, se zdravotním omezením nebo péčí o dítě, absolventy bez praxe 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 a takto podpořená pracovní místa jsou i přínosem k celkovému zlepšení vzhledu obcí a měst a zlepšení životního prostředí. VPP zaměstnavatelé nejčastěji využívají při úklidu a údržbě veřejných prostranství a zeleně, pomocných pracích, opravách veřejného majetku, v lesnictví, v charitě, sociálních službách, v dohledové službě, při zaměstnávání asistentů prevence kriminality nebo k zajištění dalších veřejně prospěšných činností. Obce a kraje je mohou využít také při odstraňování následků živelných pohrom nebo při zimních a jarních údržbách. Zároveň je třeba brát ohled na situaci na konkrétním trhu práce. V praxi to znamená, že roli při rozhodování přiznání příspěvku na VPP hraje fakt, zdali uchazeč má či nemá šanci získat zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Celkem tímto nástrojem bylo v roce 2019 podpořeno 1 077 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2018 došlo k relativně významnému poklesu počtu takto podpořených uchazečů o 333 osob (tj. o 25 %). Celkem v roce 2019 bylo vyčerpáno 70 924 291 Kč z národní APZ a 707 653 Kč z ESF.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele (SÚPM)

Tento nástroj byl zaměřen taktéž 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. SÚPM vyhrazená hrají prim hlavně u firem, a to napříč všemi obory.

Příznivý vývoj českého hospodářství a aktivní zásahy státu se pozitivně odrážejí na růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti. Česká republika si v rámci EU udržuje velmi dobrou kondici trhu práce, tudíž podpora uchazečů v rámci SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele nebyla realizována v takovém rozsahu, jako v předešlých letech.

I přes nízkou nezaměstnanost v roce 2019 bylo vytvořeno 92 míst, na kterých bylo umístěno celkem 90 uchazečů. Ve srovnání s rokem 2018 bylo podpořeno o 804 uchazečů méně (což je pokles o 90 %). Celkem v roce 2019 bylo vyčerpáno 15 831 842 Kč ze zdrojů národní APZ a ze zdrojů ESF 949 195 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 2019 byla vytvořena 4 nová pracovní místa, na kterých se umístili 3 uchazeči o zaměstnání (což je ve srovnání s předchozím rokem pokles o 5 osob).** Bylo vyplaceno celkem 214 800 Kč na nově zřízená pracovní místa.

SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVC

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 2019 podpořeno 29 uchazečů, což je oproti roku 2018 o 121 osob méně (pokles o 81 %). Spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo především do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 2 427 952 Kč.

S účinností od 1.1.2018 nabytí 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 chráněném i na volném trhu práce. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením nahrazuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.

V roce 2019 bylo zřízeno 47 míst, na kterých bylo umístěno 63 uchazečů – ve srovnání s předchozím rokem se jedná o více než trojnásobný nárůst. Celková výše příspěvků činila 7 304 954 Kč.

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

Na úhradu provozních nákladů bylo v roce 2019 vynaloženo celkem 1 452 000 Kč.

V roce 2019 úřad práce nepodporoval **příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek.**

Zabezpečování odborné praxe UoZ do 30 let na ÚP ČR

V roce 2019 končila realizace projektu, který umožnil úřadu práce zabezpečit odbornou praxi absolventům středních, vyšších odborných a vysokých škol na pracovištích úřadu práce prostřednictvím agentury práce INDEX NOSLUŠ s.r.o. Z roku 2018 do roku 2019 přecházelo v rámci tohoto projektu 16 podpořených UoZ s příspěvkem ve výši 24 000 Kč měsíčně.

Regionální mobilita

Regionální mobilita se skládala ze dvou vzájemně kombinovatelných nástrojů a to z příspěvku na dojížďku a příspěvku na přestěhování. Příspěvek na přestěhování byl však ke dni 1. 9. 2019 zrušen a podmínky pro čerpání příspěvku na dojížďku upraveny. Cílem tohoto nástroje APZ je posílení mobility klientů.

O příspěvek na dojížďku mohou uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří budou nastupovat do práce mimo obec, ve které mají bydliště, požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru.

Celkem bylo podáno 225 žádostí o příspěvek na dojížďku, z toho bylo uzavřeno 153 dohod. Na jejich podporu bylo vynaloženo 3 852 577 korun.

Nejčastějšími důvody zamítnutí žádosti bylo:

- bydliště žadatele nebylo známo pro účely zprostředkování zaměstnání jako jediné bydliště, kde se žadatel zdržuje,
- nedoložení dokladu o zřízení účtu,
- dluhy žadatele,
- krátká evidence žadatele (musí být déle než 5 měsíců v evidenci).

Do zrušení příspěvku na přestěhování bylo podáno celkem 14 žádostí o příspěvek na přestěhování, z toho bylo uzavřeno 5 dohod. Na jejich podporu bylo vynaloženo 250 000 Kč.

Nejčastějšími důvody zamítnutí žádosti bylo:

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

6.2 Rekvalifikace, 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 často nerekvifikuje (protože rekvalifikace není nezbytná k jejich pracovnímu uplatnění), ale umístí je s využitím hlášených volných pracovních míst (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. V menší míře byl dále zájem o rekvalifikace z oblasti řídičských průkazů a profesních způsobilostí řidiče (řídičské průkazy - C, C+E, D, T, profesní způsobilosti pro řidiče sk. C, C+E a sk. D, D+E). Podařilo se realizovat i šest běhů rekvalifikačních kurzů k získání svářečských průkazů. Dále byly realizovány dva běhy rekvalifikačního kurzu Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, jeden běh kurzu Nevidomý a slabozraký masér ve zdravotnictví, dva běhy kurzu Obsluha osobního počítače pro osoby se zrakovým postižením a jeden běh rekvalifikačního kurzu Pracovník v sociálních službách (vše v rámci pracovní rehabilitace).

Zvolené rekvalifikace (§ 109 a) 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 (případně zájemci 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 řídičských a profesních průkazů, kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, kurz Základy podnikání, účetnické kurzy a kurz Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky. Tradičně se objevují také kurzy z oblasti péče o tělo, osobních služeb a specializovaných počítačových dovedností. Jedenáct osob bylo podpořeno rekvalifikačním kurzem Obsluha křovinořezu a benzínové sekačky. Zvolené rekvalifikace byly hrazeny zejména uchazečům o zaměstnání (zájemcům o zaměstnání) s 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 2017 bylo realizováno celkem 902 rekvalifikací a v roce 2018 celkem 746 rekvalifikací). V důsledku realizace RIP Pracujeme s omezením a pracovní rehabilitace však stejně jako v minulém roce přibylo rekvalifikací osob se zdravotním postižením (v roce 2017 bylo rekvalifikováno 52 OZP a v roce 2018 pak 109 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).

Většinu účastníků rekvalifikací podle § 109 a 109 a) Zákona o Zaměstnanosti tvořili uchazeči o zaměstnání, dále rekvalifikační kurzy navštěvovali i zájemci o zaměstnání a v minimální míře i osoby, které nebyly uchazeči ani zájemci o zaměstnání (osoby se ZP v rámci pracovní rehabilitace). Více osob bylo podpořeno v rámci zabezpečené rekvalifikace než v rámci zvolené rekvalifikace. Velká většina rekvalifikačních kurzů probíhala v rámci NIP (konkrétně byly hrazeny z projektu VDTP II). Téměř 60 % podpořených osob tvořily ženy.

Obdobně jako počet rekvalifikací určených uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a žadatelům o pracovní rehabilitaci klesal i počet **rekvalifikací zaměstnanců** (v roce 2018 bylo na základě 9 žádostí rekvalifikováno 11 zaměstnanců, v roce 2019 se jednalo již pouze o 2 zaměstnance). Rekvalifikace zaměstnanců směřovaly v roce 2019 v souladu s potřebami trhu práce do profesí pracovník v sociálních službách.

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 2019 zabezpečovala krajská pobočka pouze interní

poradenství, tzn. pomocí speciálních poradců na pracovištích krajské pobočky v Jeseníku, Olomouci, Prostějově, Přerově a Šumperku. Na začátku roku 2019 se podařilo úspěšně dokončit veřejnou zakázku na zajištění externích poradenských činností - „Poradenské činnosti v Olomouckém kraji II“, přičemž byly uzavřeny 4 rámcové dohody na realizaci bilanční diagnostiky a poradenství s diagnostikou ve všech okresech kraje. Nicméně v květnu 2019 došlo k vypovězení rámcových dohod veřejné zakázky o provedení poradenských činností ze strany dodavatele, přičemž na konci srpna 2019 uběhla výpovědní lhůta. Po vypovězení rámcových dohod tak nebyly vysoutěženy žádné další externí poradenské činnosti.

Tabulka 14 – Objem a struktura interního poradenství poskytnutého nad rámec činnosti poradců pro zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání, žákům a studentům a veřejnosti v roce 2019

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
Poradenské programy celkem	123	899	(rozsah více než 5 hod)
z toho a) Job club	12	118	komplexní skupinové poradenství k hledání zaměstnání – orientace na trhu práce, tvorba životopisu, příprava na výběrové řízení, rozvíjení komunikačních dovedností, sebeprezentace; probíhá ve stálé skupině, zahrnuje obvykle 5 - 6 schůzek
b) jiné poradenské programy	111	781	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	1 524	18 919	(rozsah nejvýše 5 hod)
z toho a) pro školy	332	7 737	k volbě povolání
b) pro uchazeče a zájemce o zaměstnání a veřejnost	1 192	11 182	k hledání zaměstnání a souvisejícím tématům
Individuální poradenství celkem	x	13 103	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. Jednoznačně můžeme konstatovat, že na úrovni kraje probíhá jak individuální poradenství, skupinové poradenství, tak poradenské programy, přičemž nejvíce osob bylo v roce 2019 zapojeno do skupinového poradenství.

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.

Poradenství bylo zaměřeno na mladistvé, osoby do 30 let věku, OZP, osoby se zdravotním omezením, pečující o děti do 15 let, nemalá pozornost byla věnována i osobám starších 50 let (kterým i do budoucna bude přikládána důležitost) a podobně jako v minulých letech se pozornost soustředila také na osoby dlouhodobě nezaměstnané (v roce 2019 mimo jiné v rámci projektu PDU, který je primárně cílen na osoby dlouhodobě evidovaných na ÚP).

Individuální poradenství reflektovalo konkrétní potřeby klientů. Především bylo využíváno při ročních pohovorech, v poradenství k rekvalifikaci, poradenství pro zaměstnavatele a neziskové organizace a v pracovní rehabilitaci. Dále byla také v rámci individuálního poradenství řešena aktuální situace klientů, využíváno bylo poradenství při volbě povolání (i pro rodiče s dětmi) a změně povolání, zpracování životopisu a motivačního dopisu.

Nutno podotknout, že obsah jednotlivých poradenství se průběžně přizpůsoboval požadavkům vyplývajících ze struktury uchazečů o zaměstnání. Kontinuálně byla využívána témata spojená s efektivním hledáním uplatnění na trhu práce i témata, která klienty hendikepují při jejich uplatnění a motivaci řešit jejich situaci za pomoci vlastního výtědku. V rámci skupinového poradenství bylo poskytováno poradenství zaměřené na hledání zaměstnání, přípravu na výběrová řízení, orientaci na trhu práce, komunikaci, poradenství k pracovní rehabilitaci, pracovní právní gramotnost a velká důležitost byla přikládána finanční gramotnosti, jelikož v některých regionech kraje se mezi uchazeči o zaměstnání vyskytuje vysoká míra zadluženosti, což působí jako velký handicap pro jejich pracovní zařazení. Finanční gramotnost je mimo jiné realizována ve spolupráci s neziskovými organizacemi, které mají oprávnění k činnostem spojenými s oddlužením. Každoročně také probíhá na půdě úřadu práce Den bez dluhů, kde je uchazečům bezplatně poskytováno poradenství ve finanční oblasti. Uchazeči tak mají možnost získat nejen teoretické informace z této problematiky, ale i přímou nabídku k praktickému řešení jejich mnohdy svízelné situace.

Hlavním komplexním poradenským programem, který je uchazečům pravidelně nabízen, je Job klub MIX, který je zaměřen na různé věkové skupiny, osoby, které jsou v evidenci déle jak 5 měsíců, osoby OZP, pečující o děti do 15 let věku či na rodičovské dovolené.

V roce 2019 bylo využíváno poradenství skupinové v kombinaci s individuálním, především v rámci tzv. Frýdlantských dnů, které jsou realizovány ve spolupráci s oddělením zprostředkování, hmotnou nouzí, magistráty a městskými úřady v kraji. Náplní Frýdlantských dnů bylo řešení aktuální situace společných klientů, dluhy, exekuce, bydlení či hledání vhodného zaměstnání, přičemž dané aktivity probíhaly nejen na půdě ÚP, ale i v prostorách městských úřadů.

Ze specifík jednotlivých útvarů poradenství je možné jmenovat např. tato:

- zaměření na pomoc absolventům škol při hledání zaměstnání, aby z okresu neodcházeli (okres Jeseník),
- spolupráce s výchovným ústavem Žulová (mladí, kteří opouštějí diagnostický ústav před dovršením 18. roku, dochází na oddělení poradenství pro informace, jaké mají možnosti po opuštění diagnostického ústavu, co plánují do budoucna, apod.) (okres Jeseník),
- zajišťování skupinových informačních schůzek pro nové uchazeče a pro uchazeče do 30 let, poradenství před sepsáním IAP, interní lektorské zajištění kurzu Kariérové poradenství pro projekt OZP, spolupráce s neziskovými organizacemi zaměřené na oddlužení, poradenství k volbě povolání a sepsání životopisu (okres Olomouc, Šumperk),
- spolupráce se sociálními pracovníky obcí, bydlení – komunikace s Azylovým domem, komunikace s Charitou nebo i jinými neziskovými organizacemi, besedy se žáky a studenty, poradenství k volbě povolání, skupinové poradenství pro veřejnost se zaměřením na zaměstnání v zahraničí (okres Prostějov),
- oborové dny v rámci Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání pro žáky ZŠ a SŠ za účasti zaměstnavatelů, zástupců škol, výchovných poradců i rodičů žáků k tématům – Zdravotnictví, Policie, Armáda (okres Přerov),
- skupinové aktivity „Šance na vzdělání“ k možnosti doplnění kvalifikace pro UoZ se základním vzděláním a nedokončeným středoškolským vzděláním za účasti zástupců středních kol a učilišť (okres Přerov).

Společně s hospodářskými komorami a Svazem průmyslu a dopravy ČR se poradci úřadu práce podíleli na organizaci Burz práce a vzdělání v Olomouckém kraji 2019, jejichž cílem je propagace nedostatkových profesí na trhu práce jak mezi těmi, kteří hledají zaměstnání, tak těmi, kteří hledají inspiraci při volbě povolání. Pět burz, které v kraji proběhly, se zúčastnilo 6 795 lidí, což je o více jak tisíc návštěvníků více než v loňském roce.

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. V celkovém součtu bylo do interně zajišťovaných poradenských služeb na krajské pobočce v roce 2019 zapojeno více osob než v předešlém roce (cca o více jak 900 osob).

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, nahlíží 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 na chráněném trhu práce 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. V posledním roce došlo ve větší míře k rozšíření spolupráce jak s organizacemi na chráněném trhu, tak i se zaměstnavateli na volném trhu práce. S ohledem na stávající celkovou 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 často poradcem pro pracovní rehabilitaci zaměstnavateli doporučena na konkrétní pracovní místo, případně i objednána na pohovor. Zaměstnavatel tak má předem k dispozici 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.

V roce 2019 bylo v kraji podáno 62 žádostí o pracovní rehabilitaci. Uzavřeno bylo celkem 52 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Nejčastější formou pracovní rehabilitace byla poradenská činnost, příprava k práci, specializované rekvalifikační kurzy a ergodiagnostické vyšetření. V rámci individuálního poradenství bylo provedeno 2 309 individuálních schůzek, které byly zaměřeny na aktivní pomoc při hledání zaměstnání, aktivizaci, motivaci osob se zdravotním postižením.

Tabulka 15 – Pracovní rehabilitace

Celkový počet pracovních rehabilitací	Individuální plán PR	Příprava k práci	Ergodiagnostické vyšetření	Specializované rekvalifikační kurzy	Počet zaměstnaných uchazečů v rámci PR
62	52	26	3	17	39

V roce 2019 se poradcům pro pracovní rehabilitaci podařilo v rámci pracovní rehabilitace i mimo pracovní rehabilitaci, jen na základě individuálního poradenství, umístit 40 uchazečů na otevřený trh práce a 76 uchazečů na chráněný trh práce.

6.3 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2019 Úřad práce ČR pokračoval v realizaci tzv. národních individuálních projektů (NIP), které jsou financovány z fondů EU (konkrétně z Operačního programu zaměstnanost – OP Z) a českých veřejných zdrojů:

Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU):

Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných UoZ na Úřadu práce ČR. Projekt řeší prevenci nelegální práce, začleňování dlouhodobě evidovaných uchazečů se sociálním znevýhodněním na volný trh práce, podporu cílové skupiny komplexním poradenstvím a posilováním motivace ke změně a podporou pracovních míst.

Formami podpory jsou individuální poradenství; skupinové poradenství; rekvalifikace; krátkodobá pracovní příležitost/krátkodobé zaměstnání; zprostředkování zaměstnání. doprovodná opatření (proplácení cestovních výdajů, využití služeb hlídání dětí a jiných závislých členů rodiny, úhrada zdravotních vyšetření).

Projekt je určen zejména pro osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace znevýhodnění a hendikepů. Jedná se o dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání (v evidenci ÚP ČR nad 12 měsíců), přednostně uchazeče o zaměstnání opakovaně nebo dlouhodobě pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Dále o uchazeče o zaměstnání, kteří byli ke dni vstupu do projektu v předchozích třech letech opakovaně evidováni na ÚP ČR a současně jsou osobami s žádnou nebo nízkou kvalifikací.

V roce 2019 bylo tímto nástrojem podpořeno celkem 22 UoZ prostřednictvím nástroje SÚPM, 3 UoZ byli zařazeni na rekvalifikace, 17 UoZ bylo umístěno na VPP. Finanční prostředky na jednotlivé nástroje APZ a doprovodná opatření uchazečů byly vynaloženy ve výši 1 565 975 Kč.

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 zabezpečených a zvolených rekvalifikací. V roce 2019 byla v rámci projektu VDTP II zahájena rekvalifikace 362 osob; v 192 případech se jednalo o zabezpečenou a ve 170 případech o zvolenou rekvalifikaci. Ve 311 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, řidičské průkazy (v součtu různých druhů), profesní způsobilosti řidiče (v součtu různých druhů) a Základy podnikání. Ze zabezpečovaných

rekvalifikací byly realizovány nejčastěji rekvalifikace: Základy obsluhy osobního počítače, Asistent(ka) / sekretář(ka) a Strážný (kód 68-008-E).

Poradenské činnosti nebyly v roce 2019 realizovány. Dodavatel poradenských činností, vysoutěžený na základě VZ Poradenské činnosti v Olomouckém kraji II, ještě před samotnou realizací poradenských činností vypověděl rámcové dohody.

V roce 2019 bylo v projektu VDTP II za rekvalifikační kurzy a doprovodné aktivity vyplaceno celkem 3 151 666 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 roku 2019 bylo rozhodnuto o prodloužení realizace celého projektu až do 31. 12. 2022. Projekt je realizovaný v kolových výzvách.

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

V roce 2019 bylo v rámci projektu na vzdělávací aktivity a mzdové příspěvky vyčerpáno 24,6 milionu Kč a bylo podáno 316 žádostí od zaměstnavatelů. Úřad práce s nimi v roce 2019 uzavřel celkem 286 dohod o zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců, podpořil 152 firem a 1 548 zaměstnanců a 12 potenciálních zaměstnanců.

Nejvíce společností se zapojilo v okrese Olomouc a nejméně v okrese Šumperk. Vyrovnalo se procento žádostí na neakreditované vzdělávání a akreditované vzdělávání podíly činily shodně 45 % všech podaných žádostí na oba typy vzdělávání. Odborná jazyková výuka činila 10 % všech podaných žádostí. Do projektu se nejvíce zapojily společnosti ze zpracovatelského průmyslu.

Regionální individuální projekty

V roce 2019 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 2019 probíhala realizace RIP:

1. Záruky pro mladé v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 31. 12. 2021)

„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. Cílem této aktivity je zjistit připravenost účastníků k nástupu na odbornou praxi či na jiné pracovní místo.

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 potřebných pracovních zkušeností a pracovních návyků. Uchazeči tak v ideálním případě z projektu vystupují se zárukou dlouhodobého pracovního uplatnění. 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 2019 vstoupilo do projektu 72 mladých uchazečů o zaměstnání (celkem od počátku projektu 516 uchazečů). O aktivitu odborná praxe je mezi zaměstnavateli největší zájem, od počátku projektu na ni nastoupilo celkem 404 mladých lidí – za rok 2019 pak celkem 50 účastníků projektu. O aktivitu Práce na zkoušku mezi zaměstnavateli v roce 2019 zájem nebyl (nicméně od počátku projektu na aktivitu nastoupilo 59 účastníků), jelikož dali v tomto období přednost spíše zaučení v rámci odborné praxe, případně zapracování pod dohledem mentora. V roce 2019 zahájilo svou činnost 16 mentorů – celkem byla možnost mentoringu zatím využita u 113 uchazečů.

Zaměstnavatelé přijímají účastníky projektu nejčastěji do oboru administrativy, dále také do oblasti školství, zdravotnictví, gastronomie, či zemědělství. V rámci rekvalifikačních kurzů se účastníci projektu dále profilují prostřednictvím zvolených rekvalifikací – celkem 17 účastníků projektu úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurzy, přičemž nejčastěji se jednalo 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. Tito UoZ jsou hendikepovaní především nedostatečnou praxí způsobenou rodičovstvím. V mnoha případech několikaleté vyřazení z pracovního procesu díky opakované rodičovské dovolené vede také k sociální izolaci, ekonomickým, rodinným problémům a podceňování vlastních schopností a dovedností. Tato cílová skupina vzhledem k péči o rodinu vyžaduje podporu při flexibilních formách zaměstnání, kterých český trh práce v dostatečné míře stále nevyužívá, je rigidní, postavený na klasickém plném pracovním úvazku.

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.

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 2019 vstoupilo do projektu 133 uchazečů o zaměstnání (od počátku projektu vstoupilo do projektu 506 uchazečů o zaměstnání). Klíčovou aktivitu (dále KA) skupinové poradenství úspěšně absolvovalo 114 účastníků projektu. KA individuální poradenství proběhla v rozsahu 291 hodin pro 150 účastníků projektu. KA odborná výuka – rekvalifikace úspěšně absolvovalo 16 účastníků projektu. Jednalo se o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace. Nejžádanějším kurzem za rok 2019 byl kurz Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, kterou úspěšně absolvovalo 8 účastníků projektu. Další kurzy jsou: Účetnictví, základy podnikání, daňový specialista, poradce pro výživu, pedikérka a nehtová designérka, Pracovník grafického studia, Specialista marketingu.

Na KA SÚPM- vyhrazené bylo umístěno 50 účastníků projektu. Od počátku projektu se podařilo zaměstnání najít pro více než 293 (z 347) účastníků, což činí 84 %.

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 i ergodiagnostické vyšetření, jehož 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. 2019 vstoupilo do projektu celkem 414 uchazečů o zaměstnání, z toho 104 bylo umístěno na společensky účelná pracovní místa a 86 uchazečů absolvovalo rekvalifikační kurzy.

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 zahájení projektu 1. 2. 2016 do konce roku 2019 vstoupilo do projektu celkem 453 účastníků, v roce 2019 do projektu vstoupilo 111 uchazečů o zaměstnání. V roce 2019 neabsolvoval zvolenou rekvalifikaci žádný účastník projektu, 1 účastník byl na ni zařazen (ukončeno 2020). 12 účastníků bylo zařazeno na zabezpečenou rekvalifikaci, 11 z nich ji úspěšně absolvovalo. V roce 2019 bylo podpořeno 12 účastníků na Práci na zkoušku, 31 účastníků projektu na SÚPM-vyhrazené (+1 dohoda SÚPM stornovaná) a 13 účastníků na VPP. Nejvíce využívanou aktivitou bylo v roce 2019 SÚPM-vyhrazené, za dobu realizace bylo zařazeno na SÚPM-vyhrazené celkem 150 účastníků projektu. Rovněž prostřednictvím aktivity individuální poradenství, které poskytují poradci cílové skupiny po celou dobu účasti účastníka v projektu, se dařilo účastníky uplatnit na nedotovaném zaměstnání na volném trhu práce; v roce 2019 jej získalo 10 účastníků projektu.

6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti

V Olomouckém kraji v roce 2019 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 Jeseníku, Přerově, Prostějově, Šumperku 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.

Burzy práce a vzdělání navštívilo téměř 7 tisíc zájemců, z toho přes 4 tisíce žáků základních škol a studentů středních škol.

Krajská pobočka ÚP ČR v Olomouci se také mj. zapojila do projektu s názvem **22 % K ROVNOSTI**, který je projektem Ministerstva práce a sociálních věcí financovaný z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR, jehož úlohou je zabývat se dopady (ne)rovného odměňování na jednotlivce, rodiny, instituce a firmy. Jedním z hlavních cílů projektu je proto podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce prostřednictvím činností Úřadu práce České republiky.

V rámci realizace projektu tak mj. vzniká pilotní metodika se sadou opatření, která poskytne návod, jak začlenit hledisko rovných příležitostí do stávajících činností ÚP. Nedílnou součástí realizovaných aktivit je tudíž intenzivní spolupráce mezi MPSV a ÚP, a to jednak ve věci samotné tvorby metodiky a zajišťování jejího pilotního testování na krajských pracovištích, a jednak v oblasti šíření povědomí o problematice (ne)rovného odměňování.

6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2019

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházela 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 a nepojistných sociálních dávek č. 1/2019 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnici GŘ č. 4/2019 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 nástroj 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 nástroj a opatřeními APZ zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace znevýhodnění a hendikepů. Dále uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

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.

Veřejně prospěšné práce jako tradiční vlajková loď APZ pomáhaly umístit na trh práce nejobtížněji zaměstnatelné uchazeče o zaměstnání. Sloužily k udržení nebo získání základních pracovních návyků a k následnému posunu uchazečů o zaměstnání do trvalejšího zaměstnání v rámci systému prostupného zaměstnávání.

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

7. CÍLE APZ PRO ROK 2020

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci bude při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházet z rozpočtového opatření pro rok 2020, 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, Směrnici GŘ Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a jejich dodatků a Sdělením ředitele Odboru zaměstnanosti a Odboru projektové kanceláře č. 6/2020 Vybrané postupy ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2020.

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.

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.

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

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 PV 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 plastikařský 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
	TOPOS PREFA Tovačov a.s.	<i>výroba stavebních prvků z betonu</i>	PR
	Wienerberger s.r.o. (závod Hranice)	<i>výroba cihel a pálené krytiny</i>	PR
Hutnictví a strojírenský průmysl	AŽD Praha, s.r.o., závody Olomouc	<i>výroba zabezpečovacího zařízení</i>	OC
	Česko – slezská výrobní a.s.	<i>výroba kontejnerů 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 odlitek</i>	SU
	HONEYWELL AEROSPACE, s.r.o.	<i>výroba součástek 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 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	
Slovácké strojírna, a.s. (závod Zábřeh)	<i>slévárenství železných i neželezných kovů</i>	SU	

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres*
Hutnictví a strojírenský průmysl	Sigma group, a.s. SSI Schäfer s.r.o. TDK Electronics s.r.o. (dříve EPCOS s.r.o.) UNEX a.s. UNEX Slévárna a.s. WANZL spol. s r.o.	<i>výroba čerpadel a čerpacích zařízení</i> <i>výroba kovových výrobků, kovoobrábění</i> <i>výroba měkkých magnetických feritů</i> <i>výroba těžební techniky pro povrchové doly</i> <i>slévání kovů</i> <i>výroba nákupních vozíků</i>	OC PR SU OC OC OC
Elektrotechnický a optický průmysl	AVL MORAVIA s.r.o. FENIX s.r.o. HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. Kendrion (Prostějov), s.r.o. Meopta – optika, spol. s r.o. M. L. S. Holice, spol. s r.o. Robertshaw s.r.o. SEV Litovel, s.r.o. Siemens, s.r.o.	<i>výroba testovacích zařízení spalov. motorů</i> <i>výroba topných kabelů a rohoží</i> <i>výroba světelné techniky pro automobily</i> <i>výroba elektromagnetů</i> <i>výroba volné optiky a optických zařízení</i> <i>výroba a servis elektrických strojů a přístrojů</i> <i>výroba elektrických strojů a přístrojů</i> <i>výroba gramofonů</i> <i>výroba a opravy elektrických strojů a přístrojů</i>	PR JE SU PV PR OC OC OC SU
Ostatní průmysl	GRANITOL a.s. HTM SPORT s.r.o. Kimberly-Clark, s.r.o. Mürdter Dvořák, lisovna, s.r.o. Preciosa, a.s.	<i>výroba obalových folií z plastu</i> <i>výroba sportovních potřeb</i> <i>výroba dámských hygienických vložek</i> <i>výroba technických plastových dílů</i> <i>výroba bižuterie</i>	OC OC OC PV PV
Stavebnictví	GEMO Olomouc, spol. s r.o. Fortex AGS, a.s. Skanska, a.s.	<i>výstavba objektů na klíč, rekonstrukce</i> <i>stavební činnost včetně oprav a údržby</i> <i>výstavba silnic, dálnic, mostů, železnic</i>	OC SU kraj
Obchod	Albert Česká republika, s.r.o. Globus ČR, k.s. JEDNOTA spotřební družstvo Zábřeh	<i>maloobchodní a velkoobchodní prodej</i> <i>maloobchodní prodej</i> <i>maloobchodní prodej</i>	kraj OC 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 OC,PV,PR OC

* okres(y), ve kterém má zaměstnavatel sídlo, příp. hlavní provozovnu či provozovny

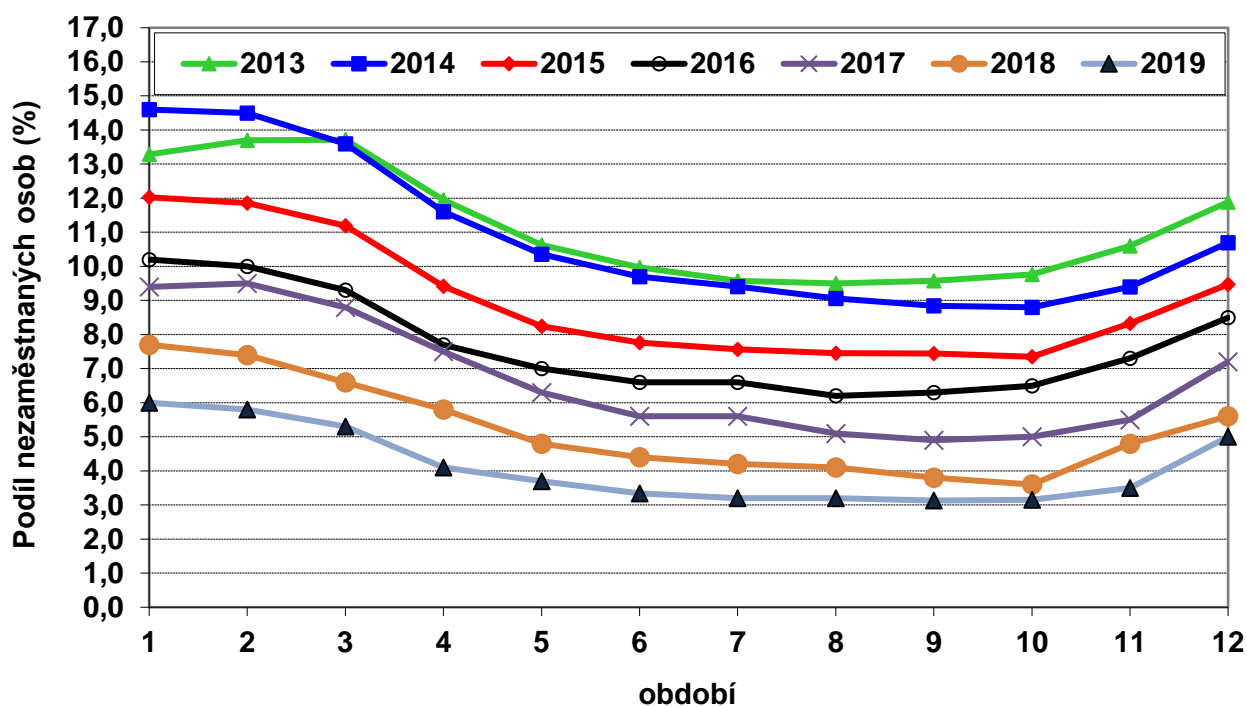
Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2019

kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)*
Moravskoslezský kraj	37 307	4,4
Ústecký kraj	22 637	3,9
Jihomoravský kraj	29 087	3,5
Liberecký kraj	9 341	2,9
Olomoucký kraj	12 818	2,9
Karlovarský kraj	5 799	2,7
Kraj Vysočina	9 642	2,7
Středočeský kraj	23 592	2,4
Zlínský kraj	10 000	2,4
Královéhradecký kraj	9 076	2,4
Plzeňský kraj	9 811	2,3
Jihočeský kraj	10 537	2,3
Pardubický kraj	7 930	2,2
Hlavní město Praha	17 955	1,9
Celkem ČR	215 532	2,9

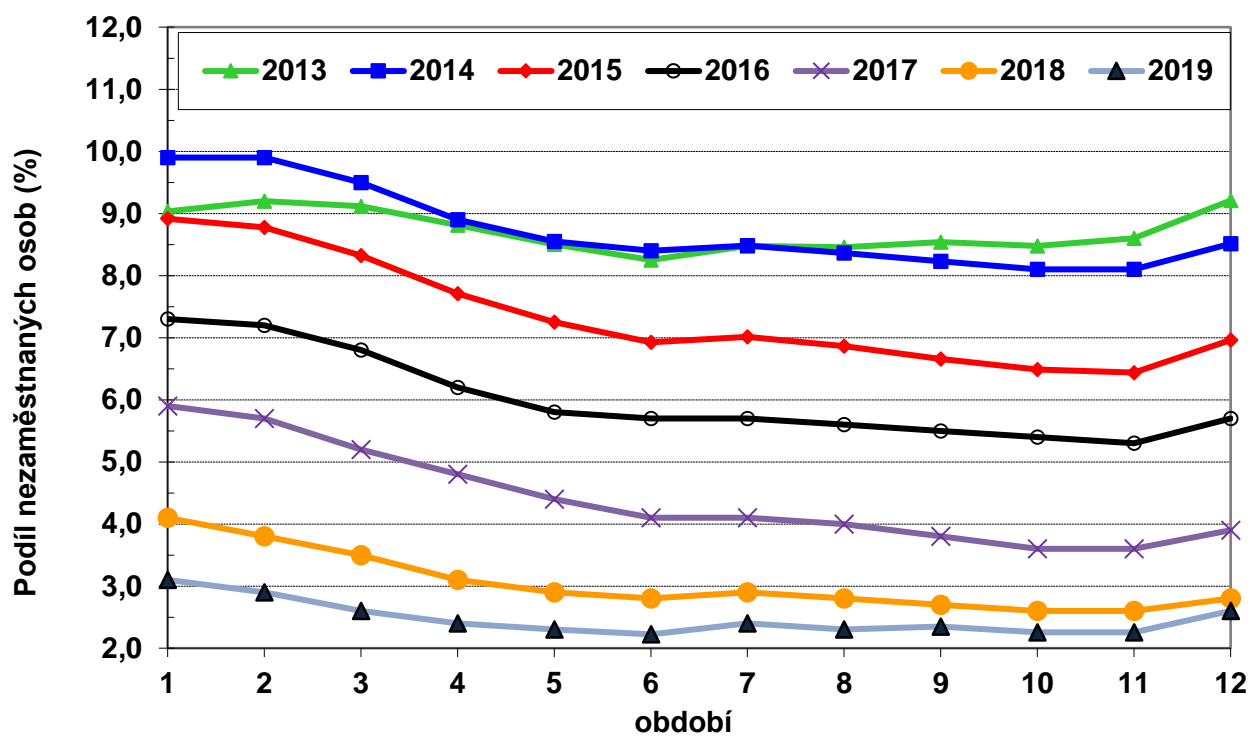
* Kraje jsou seříděny sestupně dle výše PNO

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

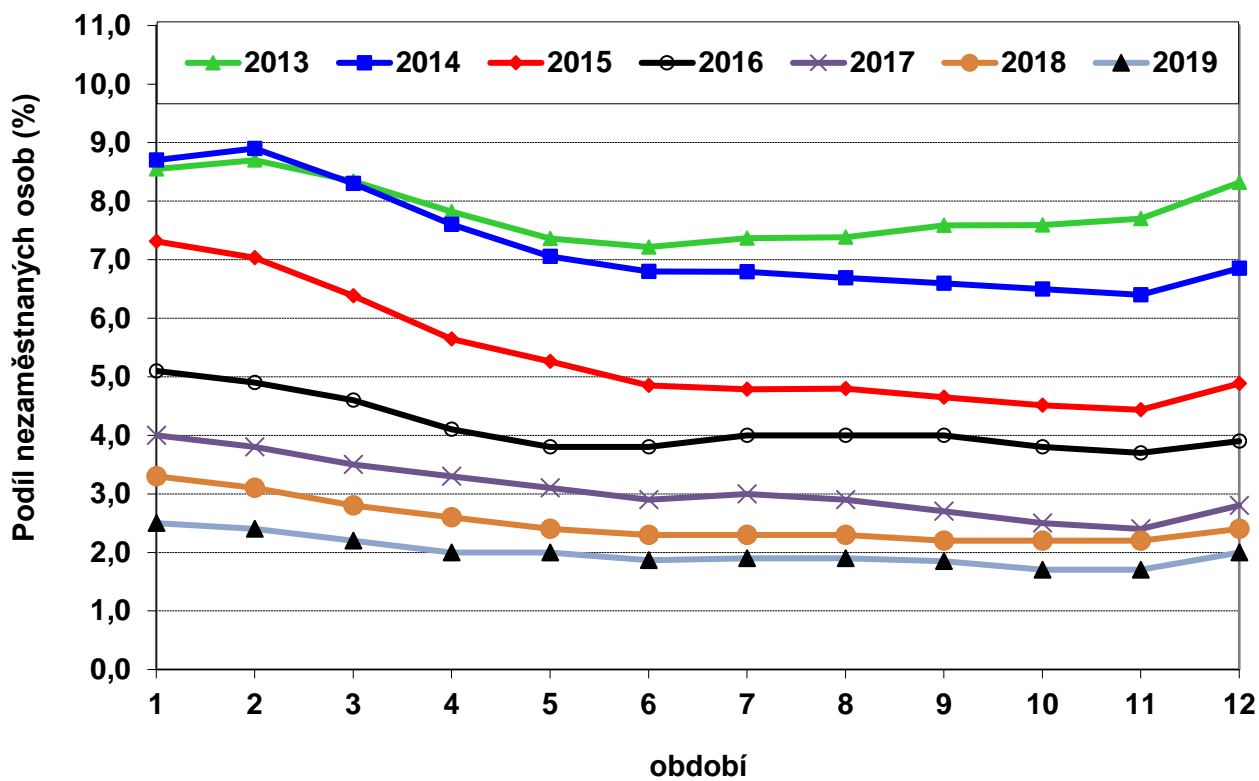
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



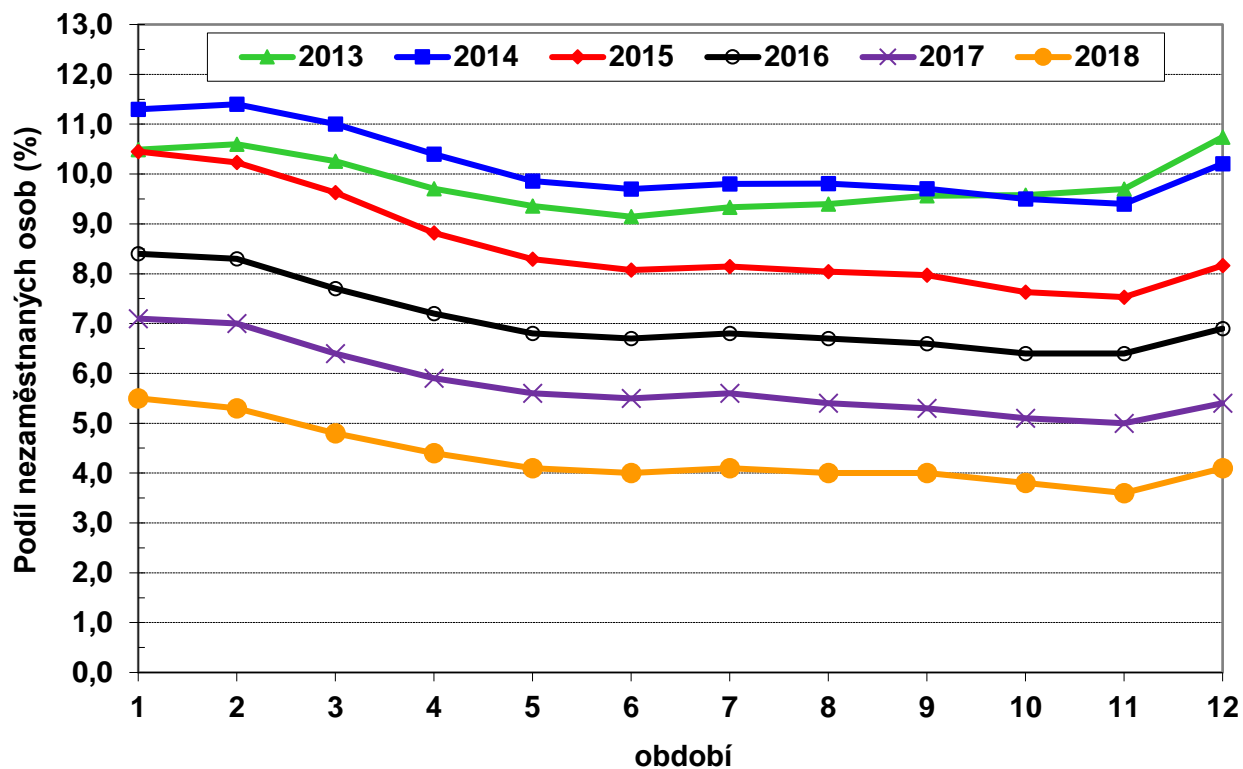
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



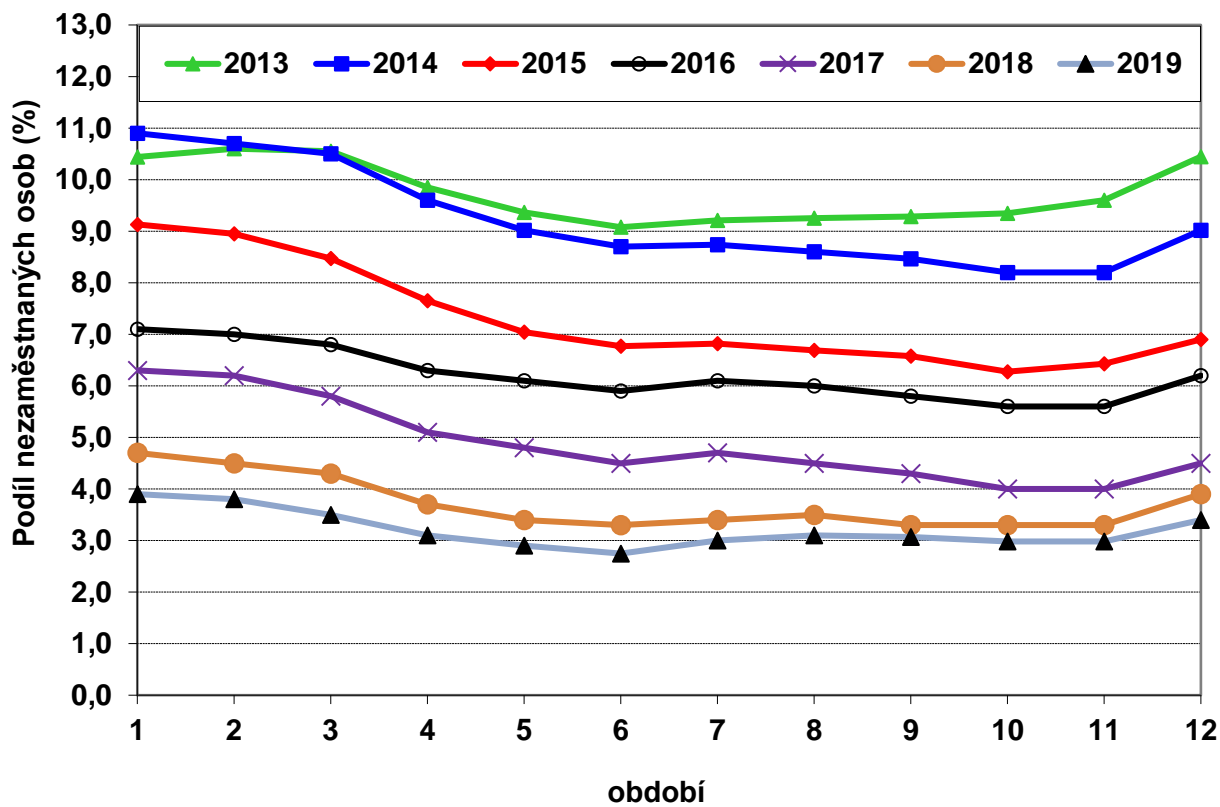
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV



Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK



Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ Olomouc. kraje k 31. 12. 2019

