



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Olomouci

# **Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021**

**VEŘ**

## OBSAH

<b>1. ZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>3</b>
1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji .....	3
1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa) .....	5
<b>2. NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>7</b>
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2020 a její struktura .....	7
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Olomouckém kraji .....	12
2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti .....	12
<b>3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI</b> .....	<b>14</b>
3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji.....	14
3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji.....	16
<b>4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>19</b>
<b>5. PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2021</b> .....	<b>22</b>
<b>6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>23</b>
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2020 .....	23
6.2 Rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitace .....	27
6.3 Cílený program Antivirus .....	32
6.4 Projekty ESF .....	34
6.5 Další opatření na podporu zaměstnanosti .....	39
6.6 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2020 .....	39
<b>7. CÍLE APZ PRO ROK 2021</b> .....	<b>40</b>
<b>8. PŘÍLOHY</b> .....	<b>41</b>
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje .....	41
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2020 .....	45
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech .....	45
4. Kartogram PNO na území POÚ OC kraje (k 31. 12. 2020) .....	48

# 1. ZAMĚSTNANOST

## 1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji

Kraj Olomoucký, který jako vyšší územně správní celek 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. Tento pokles byl v dubnu 2020 vystřídán nárůstem (zejména v důsledku přijatých protiepidemických opatření). **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 2021 bylo e-mailovou poštou osloveno celkem 1 559 organizací. Výsledky tohoto šetření budou zveřejněny ve zvláštní zprávě; na tomto místě jsou zmíněny pouze základní změny a tendence na trhu práce.

Vyhlášení nouzového stavu vládou ČR v polovině března vedlo hned v následujícím měsíci k podání několika hlášení o hromadném propouštění – a to zejména od velkých průmyslových podniků. Po přijetí doprovodných kompenzačních programů (zejména programu Antivirus) se situace u většiny velkých zaměstnavatelů zklidnila a k masovému propouštění docházelo pouze v ojedinělých případech. Na sklonku roku začaly avizovat propouštění i velké státní organizace (Česká pošta, České dráhy). Omezující vládní opatření v průběhu roku silně ovlivnily fungování menších firem, hlavně z oblasti obchodu a služeb.

**V okrese Olomouc** největší propouštění proběhlo ve společnostech z hutního a strojírenského holdingu UNEX v Uničově a Olomouci a u výrobce součástí leteckých motorů HONEYWELL AEROSPACE, s.r.o. v Hlubočkách – Mariánském Údolí. O desítky zaměstnanců se snížily personální stavy i v dalších průmyslových podnicích, zejména z oblasti strojírenství a elektrotechniky.

**Okres Přerov** byl zasažen několika vlnami propouštění u největšího zaměstnavatele – u výrobce optiky a optických přístrojů Meopta – optika, spol. s r.o.

**V okrese Šumperk** došlo k významnější redukci zaměstnanosti v mohelnickém závodě společnosti Siemens s.r.o.

Na druhé straně řada organizací v Olomouckém kraji využila vhodné příležitosti a výrazně navýšila zaměstnanost.

O více než 250 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; k podobnému nárůstu došlo i v elektrotechnické společnosti HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. v Mohelnici. O více než 100 zaměstnanců se zvýšila zaměstnanost ve společnosti MB TOOL s.r.o., která otevřela nový závod na výrobu plastových dílů v prostějovské průmyslové zóně. 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 v roce 2019 získala velkou zakázku od Českých drah, v OP papírně Olšany s.r.o., ve společnosti MONTIX, a.s., která se zabývá výrobou plastových výlisků pro automobilový průmysl, ve společnosti FENIX solutions s.r.o., která provozuje logistickou činnost, dále v některých pobytových zdravotnických zařízeních (ve Fakultní nemocnici Olomouc, v Nemocnici Šumperk, ve Vojenské nemocnici Olomouc, v AGEL Středomoravské nemocnici, v Alzheimercentru Zábřeh) 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. V únoru 2019 byl zahájen zkušební provoz; přičemž na konci roku 2020 zde pracovalo již více než 100 zaměstnanců.

**Tabulka 1** – Počet větších zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a okresech k 30. 9. 2020

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
<b>25–49</b>	42	259	109	141	104	655
<b>50–99</b>	29	149	61	73	73	385
<b>100–199</b>	6	79	30	29	34	178
<b>200–249</b>	3	14	8	2	2	29
<b>250–499</b>	2	30	9	15	5	61
<b>500–999</b>	1	12	3	4	6	26
<b>1 000 a více</b>	-	6	1	2	3	12
<b>Celkem</b>	<b>83</b>	<b>549</b>	<b>221</b>	<b>266</b>	<b>227</b>	<b>1 346</b>

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2019 celkem 1 355 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, o rok později se jejich počet nepatrně snížil o 9 organizací na 1 346.

## 1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2019			31. 12. 2020		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	3 636	5 540	0,7	4 663	4 132	1,1
střední odborné	5 304	2 960	1,8	7 063	1 977	3,6
úplné střední s maturitou	2 831	847	3,3	4 125	764	5,4
vyšší odborné	123	65	1,9	155	48	3,2
vysokoškolské	924	240	3,9	1 264	202	6,3
<b>Celkem</b>	<b>12 818</b>	<b>9 652</b>	<b>1,3</b>	<b>17 270</b>	<b>7 123</b>	<b>2,4</b>

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

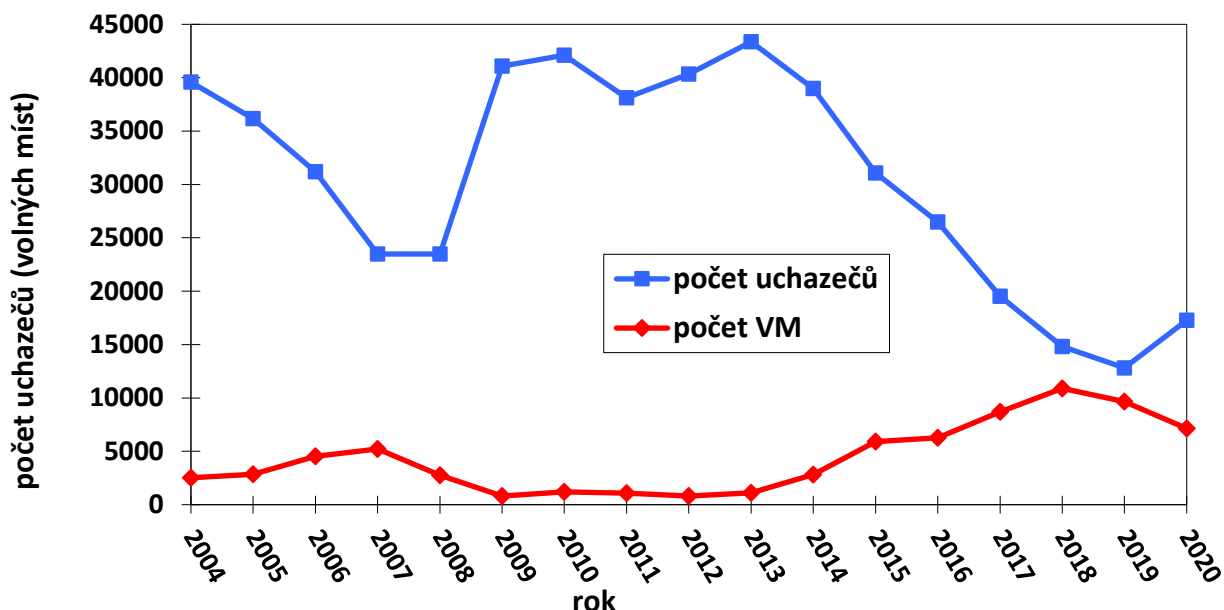
V roce 2014 došlo k výraznému oživení – počet hlášených volných míst se od ledna neustále zvyšoval – a v prosinci se dostal na hodnotu roku 2008. Rok 2015 byl ve znamení pokračujícího nárůstu hlášených pracovních příležitostí – v srpnu poprvé v historii ÚP ČR překročil počet VM hranici 6 tisíc. Také 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 2020, kdy byl zaznamenán nejnižší počet volných míst od února 2017 – 7 123 míst.

Tabulka č. 2 ukazuje, že v prosinci 2020 se v meziročním srovnání snížil počet volných míst v Olomouckém kraji pouze o 5 %, ale v důsledku současnému nárůstu nezaměstnanosti se významně zvýšil počet uchazečů připadajících na 1 volné místo z 1,3 na 2,4 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. Od roku 2017 se také začal výrazně zvyšovat podíl volných míst, která zaměstnavatelé hodlají obsadit cizinci z třetích zemí (např. na konci roku 2020 činil podíl VM, na která mohou zaměstnavatelé přijímat pracovníky ze zahraničí, 55 %).

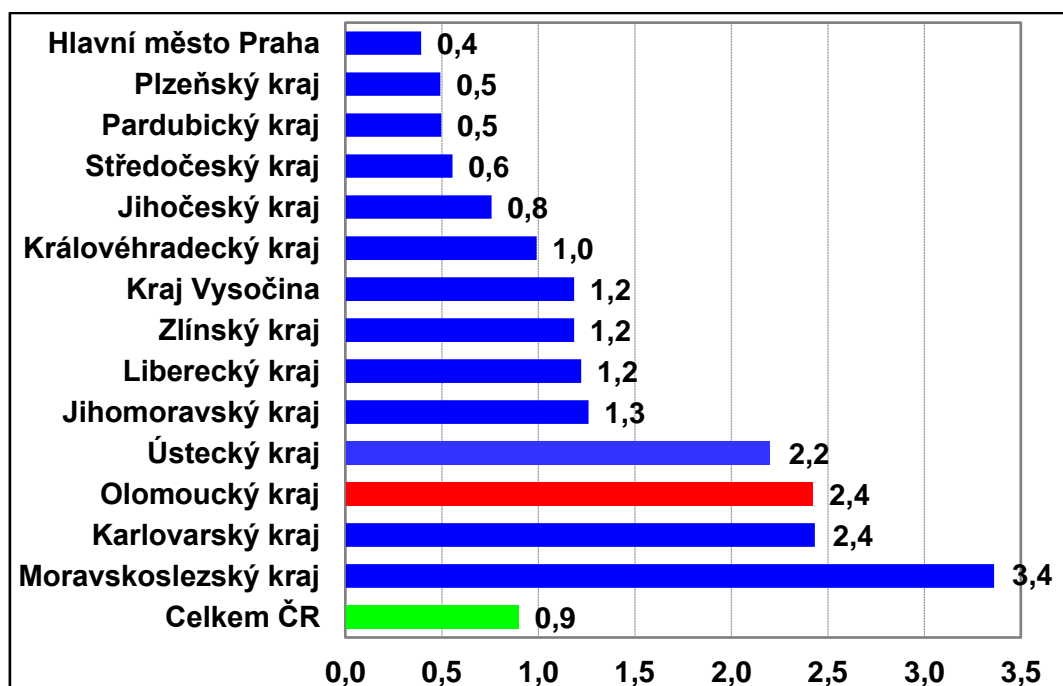
Z Tabulky č. 2 je také zřejmé, pro které vzdělanostní skupiny je k dispozici nejvíce (nejméně) VPM – zatímco u UoZ se základním vzděláním je počet míst zhruba stejný jako počet nezaměstnaných, u vysokoškoláků na 1 VPM připadá 6 osob.

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 2020. Od druhého místa ho dělí rozdíl pouze jedné setiny a počet UoZ na 1 VM je téměř 3x vyšší než v ČR.

Graf: Počet uchazečů na 1 VM v krajích k 31. 12. 2020





## 2. NEZAMĚŠTNANOST

### 2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2020 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. 2020 hodnoty 4,1 % a meziročně se tedy zvýšil o 1,2 p. b.**

**Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2020 pátý nejhorší – za Moravskoslezským (5,6 %), Ústeckým (5,5 %), Karlovarským (5,4 %) a Jihomoravským krajem (4,5 %).**

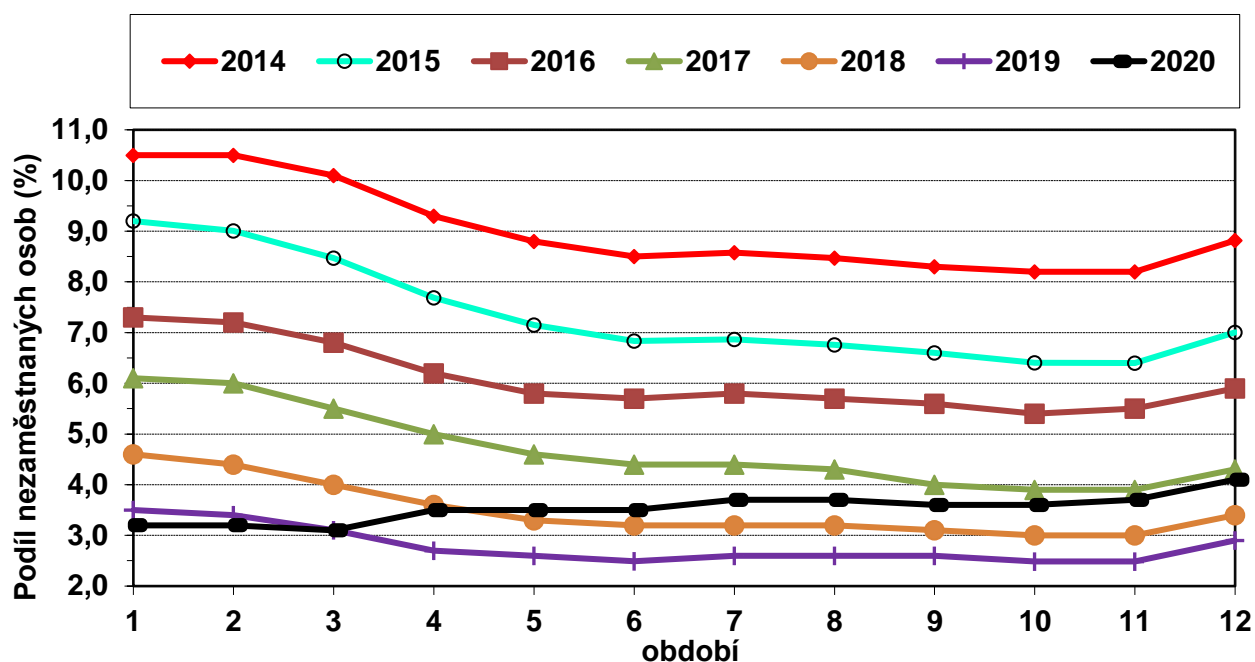
Z dlouhodobějšího pohledu k výraznému nárůstu nezaměstnanosti (i ve srovnání s ostatními kraji) došlo zejména v krizovém roce 2009, kdy nezaměstnanost poprvé od vzniku krajského uspořádání prakticky celý rok rostla. **V únoru 2010 se počet UoZ v Olomouckém kraji přiblížil k hranici 45 tisíc osob – jednalo 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).

V roce 2020 došlo ke zlomu v dosavadním vývoji – v zimních měsících (leden, únor) jako obvykle počet nezaměstnaných vzrostl. Na konci března už pozorujeme první známky změny dosavadního trendu – počet nezaměstnaných se sice meziměsíčně mírně snížil, ale výrazně méně než v předchozích letech. Bylo to způsobeno zejména značným poklesem počtu vyřazených UoZ. V dubnu už došlo z důvodu koronakrizy ke skokovému nárůstu nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím rokem i měsícem – do evidence se nově zaregistrovalo o téměř osm stovek UoZ více než před rokem a zároveň počet vyřazených klesl na poloviční hodnotu. V květnu nedošlo oproti loňsku k nárůstu nově příchozích UoZ, ale stále trval propad v počtu vyřazených (o téměř 40 %). Poté se již situace relativně stabilizovala a na konci roku 2020 jsou přílivy UoZ do evidence nižší než v předchozím roce, ale počet UoZ je o 35 % vyšší než v roce 2019. Také počty vyřazených jsou stále (i při vyšší nezaměstnanosti) většinou nižší než v roce předchozím.

Graf na další straně ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v posledních osmi letech. **Porovnání podílu nezaměstnaných osob mezi 14 kraji ČR** podle stavu ke 31. 12. 2020 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 vzrostl o 4 452 osob – čili o 35 %**. Ve srovnání s předchozími lety se jedná o výraznou změnu trendu vývoje nezaměstnanosti, ale s ohledem na celkovou situaci (protiepidemická opatření omezující pohyb osob i podnikání) lze dosavadní dopady koronavirové krize na nezaměstnanost označit za mírné.

**Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné místo meziročně vzrostl téměř dvojnásobně – zvýšení nezaměstnanosti bylo doprovázeno i citelným poklesem počtu volných pracovních míst (o 26 %)**. Počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně zvýšil o 699 (tj. pouze 13 %). Nízký nárůst UoZ s podporou svědčí o tom, že nárůst nezaměstnanosti nebyl způsoben velkým přílivem propuštěných zaměstnanců, ale převážně poklesem počtu vyřazených UoZ z evidence.

**Tabulka 3 – Nezaměstnanost k 31. 12. 2020 v Olomouckém kraji**

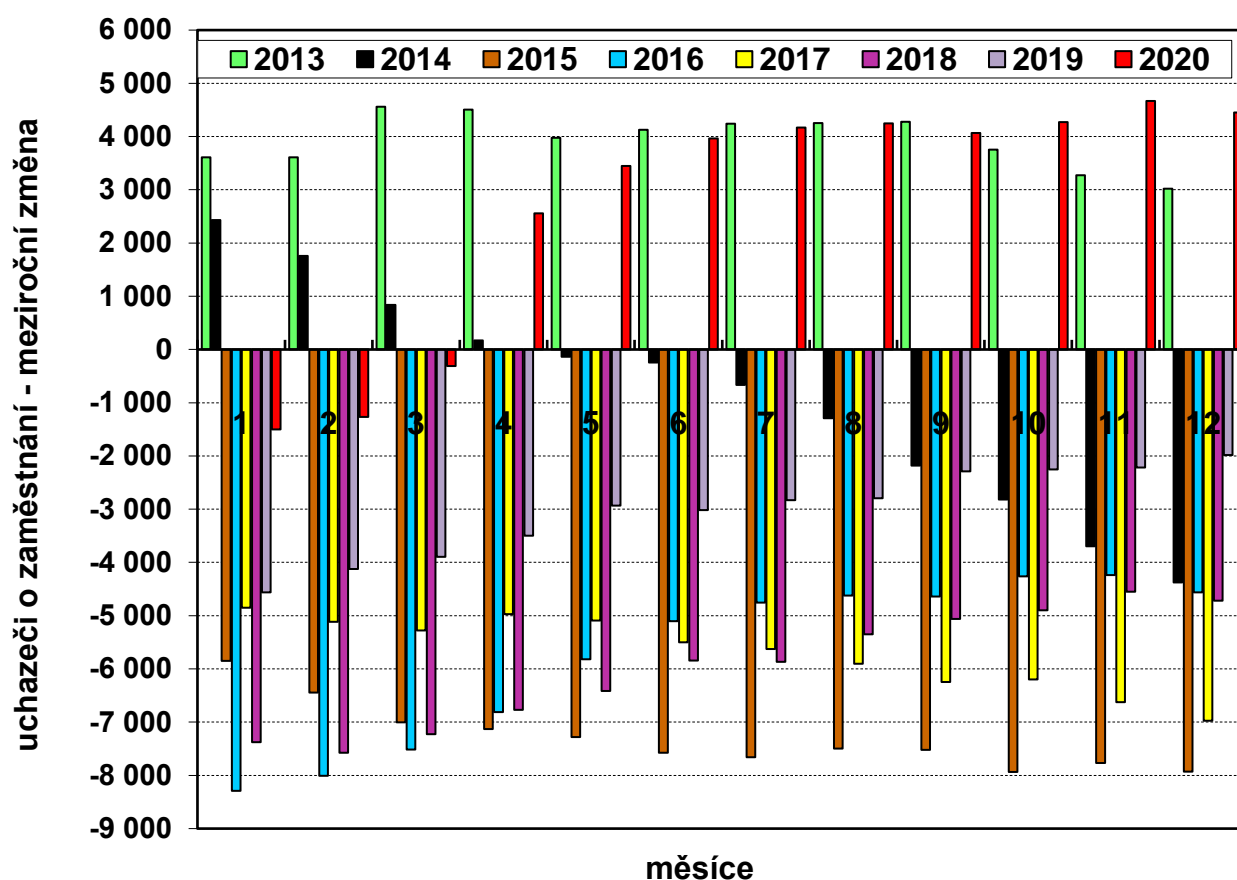
Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2019	31. 12. 2020	31. 12. 2019	31. 12. 2020
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	12 818	<b>17 270</b>	6 359	<b>8 459</b>
- z toho dosažitelní	11 859	<b>16 407</b>	5 823	<b>8 071</b>
volná pracovní místa	9 652	<b>7 123</b>	-	-
uchazeči připadající na 1 VM	1,3	<b>2,4</b>	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	5 320	<b>6 019</b>	2 553	<b>2 955</b>
podíl nezaměstnaných osob	2,9	<b>4,1</b>	2,9	<b>4,1</b>

<sup>1)</sup> *Udaje 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. Zřetelně je vidět i změna vývojového trendu od dubna 2020.



Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (2013 – 2020)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31. 12. 2019		31. 12. 2020		31. 12. 2019		31. 12. 2020	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	3 636	28,4	4 663	27,0	1 903	29,9	2 374	28,1
střední odborné	5 304	41,4	7 063	40,9	2 257	35,5	2 982	35,3
střední odborné s maturitou	2 831	22,1	4 125	23,9	1 645	25,9	2 353	27,8
vyšší odborné vzdělání	123	1,0	155	0,9	87	1,4	110	1,3
vysokoškolské	924	7,1	1 264	7,3	467	7,3	640	7,6
<b>Celkem</b>	<b>12 818</b>	<b>100</b>	<b>17 270</b>	<b>100</b>	<b>6 359</b>	<b>100</b>	<b>8 459</b>	<b>100</b>

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila – pouze se o 1,4 p. b. snížilo zastoupení nezaměstnaných se základním vzděláním, naopak komplementárně se zvýšil podíl maturantů (o 1,8 p. b.). K podobné změně došlo i u nezaměstnaných žen.

**Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji**

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2019		31. 12. 2020		31. 12. 2019		31. 12. 2020	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	478	3,7	<b>665</b>	<b>3,9</b>	217	3,4	<b>338</b>	<b>4,0</b>
20-24 let	994	7,8	<b>1 476</b>	<b>8,5</b>	492	7,7	<b>674</b>	<b>8,0</b>
25-29 let	1 198	9,3	<b>1 555</b>	<b>9,0</b>	626	9,8	<b>788</b>	<b>9,3</b>
30-34 let	1 159	9,0	<b>1 702</b>	<b>9,9</b>	596	9,4	<b>860</b>	<b>10,2</b>
35-39 let	1 205	9,4	<b>1 678</b>	<b>9,7</b>	629	9,9	<b>884</b>	<b>10,5</b>
40-44 let	1 524	11,9	<b>1 995</b>	<b>11,6</b>	758	11,9	<b>1 024</b>	<b>12,1</b>
45-49 let	1 502	11,7	<b>2 040</b>	<b>11,8</b>	790	12,4	<b>1 000</b>	<b>11,8</b>
50-54 let	1 552	12,1	<b>2 046</b>	<b>11,8</b>	804	12,6	<b>1 040</b>	<b>12,3</b>
55-59 let	1 986	15,5	<b>2 474</b>	<b>14,3</b>	1 018	16,0	<b>1 282</b>	<b>15,2</b>
nad 60 let	1 220	9,6	<b>1 639</b>	<b>9,5</b>	429	6,7	<b>569</b>	<b>6,7</b>
<b>Celkem</b>	<b>12 818</b>	<b>100</b>	<b>17 270</b>	<b>100</b>	<b>6 359</b>	<b>100</b>	<b>8 459</b>	<b>100</b>

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že meziročně nedošlo k významnějším změnám ve věkové struktuře nezaměstnaných. **Nicméně zatímco do roku 2017 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 %. V roce 2020 se podíl této věkové skupiny dále zvýšil – a to na 41 %.**

**Výrazně nejpočetnější věkovou skupinou jsou ale i nadále nezaměstnaní ve věku 55 – 59 let, kteří tvoří 14% podíl na celkové nezaměstnanosti.** Celkový podíl nezaměstnaných ve věku nad 50 let se do roku 2017 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 % a v roce 2020 došlo k dalšímu snížení na 35,7 %. U žen pak pozorujeme stejnou tendenci – zvýšení podílu mladších věkových skupin a komplementárně snížení podílu nezaměstnaných žen ve věku nad 50 let.

**Tabulka 6 - Délka evidence**

Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2019		31. 12. 2020		31. 12. 2019		31. 12. 2020	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	6 428	50,1	<b>6 136</b>	<b>35,5</b>	2 696	42,4	<b>2 689</b>	<b>31,8</b>
3 – 6 měsíců	2 499	19,5	<b>3 838</b>	<b>22,2</b>	1 375	21,6	<b>1 932</b>	<b>22,8</b>
6 – 9 měsíců	1 089	8,5	<b>1 916</b>	<b>11,1</b>	637	10,0	<b>930</b>	<b>11,0</b>
9 – 12 měsíců	623	4,9	<b>1 683</b>	<b>9,7</b>	380	6,0	<b>878</b>	<b>10,4</b>
12 – 24 měsíců	915	7,1	<b>2 317</b>	<b>13,4</b>	550	8,6	<b>1 238</b>	<b>14,6</b>
nad 24 měsíců	1 264	9,9	<b>1 380</b>	<b>8,0</b>	721	11,3	<b>792</b>	<b>9,4</b>
<b>Celkem</b>	<b>12 818</b>	<b>100</b>	<b>17 270</b>	<b>100</b>	<b>6 359</b>	<b>100</b>	<b>8 459</b>	<b>100</b>

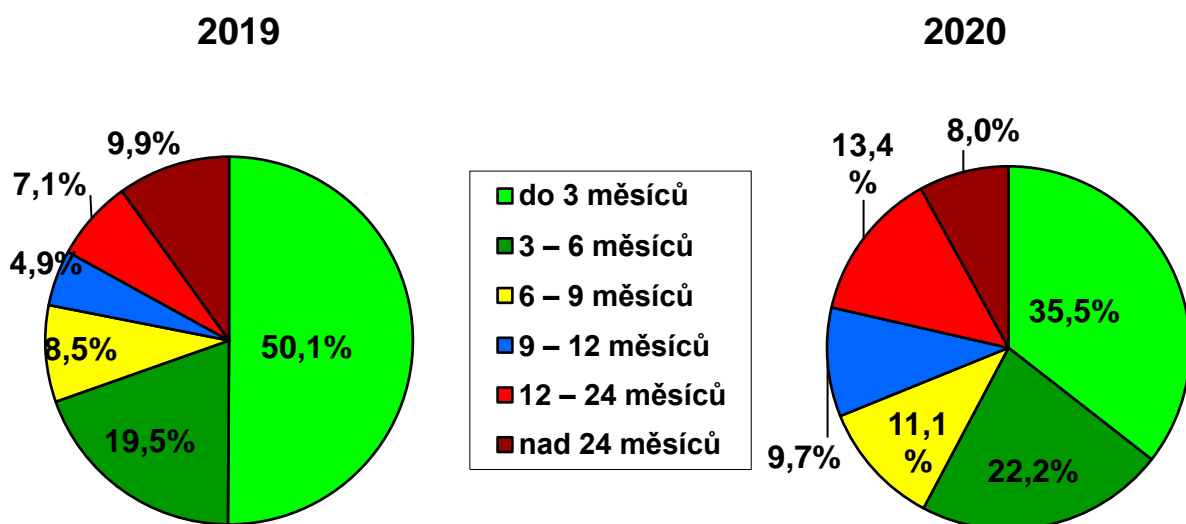
Údaje ze čtvrtletní statistiky

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 %.

V roce 2020 dochází k dalšímu poklesu podílu dlouhodobě nezaměstnaných (nad dva roky), který má ale jiné příčiny než v předchozích letech – z důvodu koronavirové krize a určitého „zamrznutí“ trhu práce se postupně v meziročním srovnání zvýšil počet uchazečů o zaměstnání o více než třetinu. Zároveň se nedařilo tak úspěšně jako v minulých letech vyřazovat nezaměstnané z evidence. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných nad dva roky klesl tedy zejména z toho důvodu, že nárůst počtu nezaměstnaných v této skupině byl pozvolnější (pouze o 9 %) než u celkového počtu. O stagnaci trhu práce svědčí výrazné změny podílu uchazečů v jiných kategoriích – zejména **snížení podílu krátkodobě nezaměstnaných (tj. do 3 měsíců) o 15 p. b. a významné navýšení podílu déle nezaměstnaných (12 – 24 měsíců) o více než 6 p.b.**

**Graf: Podíly skupin uchazečů (podle délky nezaměstnanosti)**



Mezi dlouhodobě nezaměstnanými tvoří vysoký podíl zejména uchazeči nad 50 let, často ještě s nevyhovujícím zdravotním stavem. Dalším důvodem dlouhodobé evidence mohou být nízká kvalifikace, nedostatečné znalosti a dovednosti, nepříznivé možnosti dojíždění do zaměstnání apod. 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 2020 šestou nejvyšší nezaměstnanost v ČR, Prostějovsko na jihu je na celorepublikovém sestupném žebříčku nezaměstnanosti až na 64. 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. 2020 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) <sup>1)</sup>	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	1 626	5 904	2 098	4 222	3 420
volná pracovní místa	346	2 783	1 525	1 210	1 259
uchazeči připadající na 1 VPM	4,7	2,1	1,4	3,5	2,7
podíl nezaměstnaných osob	6,4	3,8	2,8	4,9	4,3
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	+ 1,4	+ 1,2	+ 0,8	+ 1,6	+ 0,9
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	6.	32.	64.	16.	24.

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 čtyřech 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 zvýšil – a to o 308 osob (tj. + 23 %);** podíl nezaměstnaných osob se zvýšil o 1,4 p. b. **Počet volných míst se meziročně snížil o 40 (tj. - 10 %), počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM vzrostl z 3,4 na 4,7.** Jedná se o vysokou hodnotu – např. v rámci ČR byl Jeseník v tomto ukazateli na 5. nejhorším místě. Nutno doplnit, že zatímco v letech 2014 - 2018 se po část roku dostávala nezaměstnanost na Jesenicku pod úroveň PNO v okrese Přerov, v roce 2019 už byla nezaměstnanost na Jesenicku nejvyšší po celý rok. O rok později se opět objevil dřívější úkaz – nezaměstnanost na Jesenicku klesla pod úroveň Přerovska na dva měsíce – a to v září a říjnu.

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 39. místě na žebříčku okresů podle výše nezaměstnanosti (z celkového počtu 77 okresů).

**V meziročním srovnání se počet uchazečů zvýšil o 1 712 osob (+ 41 %), počet volných míst se snížil o 565 (- 17 %) a počet uchazečů připadajících na 1 VM se zvýšil z 1,3 na 2,1. Na žebříčku okresů podle nezaměstnanosti si okres Olomouc meziročně pohoršil o 9 příček.**

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** (a na žebříčku nezaměstnanosti v okresech se nachází až na 64. místě). Tento okres leží v jižní části Olomouckého kraje, má průmyslově – zemědělský charakter.

**Také zde meziročně výrazně vzrostl počet UoZ – a to o 599 osob (tj. + 40 %). Počet volných míst se snížil o 994 (- 40 %) a počet UoZ na 1 VM se zvýšil z 0,6 na 1,4.**

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 (vždy ale pouze na několik měsíců).

**Na Přerovsku nezaměstnanost meziročně vzrostla o 1 205 osob, což v procentuálním vyjádření bylo 40 %. Počet volných míst klesl o 34 % a zároveň vzrostl počet UoZ na 1 VM (z 1,6 na 3,5).**

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 projevily 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 vzrostl o 628 osob (tj. o 23 %). Počet VM se snížil o 297 (tj. – 19 %); počet UOZ na 1 VM se zvýšil o 0,9 p. b. na 2,7.**

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. 2019	31. 12. 2020	31. 12. 2019	31. 12. 2020
absolventi	455	735	236	359
mladiství	167	172	75	77
<b>Celkem</b>	622	907	311	436

**Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2020 v Olomouckém kraji 5,3 % UoZ (což je o 0,4 p. b. vyšší hodnota než v r. 2019); jejich počet se meziročně zvýšil o 285 (tj. + 46 %).**

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

Pro **mladistvé se základním vzděláním** (na konci roku 2020 se jednalo o 172 osob) platí totéž, co pro dospělé se základním vzděláním – na trhu práce jsou výrazně znevýhodněni. Mladiství navíc nemohou pracovat přesčas a v noci; lze jim nabízet jen pomocné práce, ne vždy však zvládnou jejich fyzickou náročnost. Mnohým z nich chybí motivace k práci a jejich orientace na trhu práce je v podstatě nulová. Mladistvým uchazečům je věnována zvýšená pozornost. ÚP jim většinou nabízí motivační kurzy spojené s praktickou rekvalifikací, jejichž součástí je praxe u konkrétních zaměstnavatelů.

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

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

**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. 2019	31. 12. 2020	31. 12. 2019	31. 12. 2020
osoby se zdravotním postižením	2 107	<b>2 479</b>	1 085	<b>1 240</b>
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	16,4 %	<b>14,4 %</b>	17,1 %	<b>14,7 %</b>
z toho os. zdrav. znevýhodněné	498	<b>602</b>	286	<b>325</b>
os. inval. I. a II. stupně	1 598	<b>1 866</b>	795	<b>913</b>
os. inval. III. stupně	11	<b>11</b>	4	<b>2</b>

**Občané se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují v kraji 14 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně vzrostl o 372 osob (tj. + 18 %); podíl se snížil o 2 p. b.**

Počet OZP v evidenci ÚP od roku 2005 postupně klesal. Pokles počtu OZP v letech 2005 – 2008 byl ale menší než pokles celkové nezaměstnanosti – z toho důvodu se podíl osob se ZP zvyšoval až k hranici 21 % v polovině roku 2008. Od roku 2009 (s masovým nárůstem celkové nezaměstnanosti) se podíl OZP začal znatelně snižovat. Nejnižšího podílu OZP v evidenci ÚP bylo dosaženo v únoru 2010, tj. v době kulminující nezaměstnanosti – 10,5 %. Poté se podíl nezaměstnaných OZP (v době klesající celkové nezaměstnanosti) postupně zase zvyšoval až k 13 % v červnu 2011; v letech 2012 - 2014 opět klesal až na nejnižší hodnoty od vzniku krajského uspořádání (nejnižšího podílu bylo dosaženo v lednu 2014 – 8,5 %). V letech 2016 - 2019 se s klesající celkovou nezaměstnaností začíná podíl OZP zvyšovat – maxima bylo dosaženo v červnu 2018 – 19,9 %. Během roku 2020 se začala nezaměstnanost postupně zvyšovat, přičemž nárůst celkového počtu nezaměstnaných byl výraznější než u skupiny UoZ se zdravotním postižením – podíl OZP tedy začal klesat (meziročně o 2 p. b.).

**Nutno dodat, že snížení počtu uchazečů se zdravotním postižením (které započalo před více než 10 lety) bylo způsobeno nejen jejich umístěním 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. 2020

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2019	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2020	PNO 2020 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	4 584	267	115	382	8,3
Hlubočky (OC)	2 665	53	45	98	3,7
Hranice (PR)	22 115	469	290	759	3,4
Javorník (JE)	7 438	519	114	633	8,5
Jeseník	12 828	516	119	635	5,0
Kojetín (PR)	7 714	317	77	394	5,1
Konice (PV)	6 785	118	78	196	2,9
Libavá – voj. újezd (OC)	0	0	0	0	0
Lipník nad Bečvou (PR)	9 900	289	147	436	4,4
Litovel (OC)	15 055	273	109	382	2,5
Mohelnice (SU)	11 867	543	33	576	4,9
Moravský Beroun (OC)	2 097	95	30	125	6,0
Němčice nad Hanou (PV)	5 540	114	15	129	2,3
Olomouc	102 077	2 553	1 222	3 775	3,7
Prostějov	56 810	1 118	495	1 613	2,8
Přerov	43 251	1 633	728	2 361	5,5
Šternberk (OC)	13 320	388	175	563	4,2
Šumperk	38 721	1 180	293	1 473	3,8
Uničov (OC)	14 554	505	98	603	4,1
Zábřeh (SU)	20 995	581	202	783	3,7
Zlaté Hory (JE)	3 958	174	76	250	6,3

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

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2020 hodnoty 4,1 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však výrazné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 2,3 % do 8,5 %, tj. více než 6 p. b.). Devět pověřených obecních úřadů (Němčice nad Hanou, Litovel, Prostějov, Konice, Hranice, Hlubočky, Olomouc, Zábřeh a Šumperk) vykázalo PNO nižší než PNO v ČR (a zároveň v Olomouckém kraji) - tj. 4,0 %. **Nezaměstnanost meziročně vzrostla ve všech POÚ – nejvíce v Hlubočkách (o 85 %), na Konicku (o 66 %) a Hranicku (o 62 %).** Naopak na Mohelnicku se počet nezaměstnaných zvýšil pouze o 6 % (a dále na Němčicku o 13 % a na Uničovsku o 19 %).

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce ve čtyřech pověřených obcích, kde hodnota PNO byla minimálně 6 %.**

**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. 2020.

#### **Javorník (JE) – 8,5 %**

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 vzrostla o 114 osob (tj. + 22 %) a PNO o 1,7 p. b.**

#### **Hanušovice (SU) – 8,3 %**

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

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patřila společnost ZKL Hanušovice a.s. (bývalý Zetor) s více než 500 zaměstnanci, která 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 vzrostla o 115 dosažitelných uchazečů o zaměstnání (tj. + 43 %) a PNO se zvýšil o 2,6 p. b.**

#### **Zlaté Hory (JE) – 6,3 %**

V minulosti byl tento region součástí okresu Bruntál a až se vznikem okresu Jeseník se stal jeho součástí. Jedná se převážně o oblast, která byla zaměřena na těžbu rud a po uzavření dolů ztratila velká většina lidí práci. Uzavření textilního závodu a

zredukování zaměstnanců u jiných menších firem mělo za následek vysokou nezaměstnanost.

Největšími zaměstnavateli jsou strojírenská společnost Česko-slezská výrobní, a.s. s 500 zaměstnanci a dále pak plastikářská společnost v Mikulovicích Plastkon product s.r.o. (200 lidí).

**Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 76 osob (+ 44 %) a PNO o 2 p. b.**

#### **Moravský Beroun (OC) – 6,0 %**

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 vzrostla o 30 osob (tj. + 32 %) a PNO o 1,6 p. b.**

## 4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Počet cizinců	stav k	
	31. 12. 2019	31. 12. 2020
zaměstnaní s pracovním povolením	442	377
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska	7 656	7 724
informace podle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a	2 006	2 149
na základě modré karty	9	9
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	1 131	1 384
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	11 244	11 643

I když se během roku 2020 zvýšil počet nezaměstnaných v Olomouckém kraji o 35 %, neprojevovalo se to poklesem zájmu 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 roce 2019 jejich počet překročil hranici 11 tisíc osob (tj. více než 4-násobný nárůst); k jejich dalšímu přílivu došlo i v roce 2020. Mezi cizinci mají největší podíl občané EU (66 %), zbytek připadá na občany třetích zemí.

### Zahraníční 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 ojediněle využívaným) povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání je tzv. modrá karta. Modrá karta se vydává pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdou, 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 9 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 2020 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 399 osob (tj. o necelá 4 %).** O zaměstnávání cizinců mají zájem zejména zaměstnavatelé z oblasti zpracovatelského průmyslu (zejména ze strojírenství a potravinářství), kde pracuje 37 % cizinců. Dále je jejich zaměstnávání rozšířeno v odvětví administrativa a podpůrné činnosti (15 %) – ale pozor, název může zavádět, jedná se většinou o balíče zboží. Vyšší podíl cizinců pracuje dále ve stavebnictví (9 %) a také v obchodě, dopravě, vzdělávání a (v letní sezóně) v zemědělství.

Nejvyšší podíl cizinců (vč. občanů EU) pracuje v pomocných a nekvalifikovaných profesích (28 %) a v 8. profesní třídě (obsluha strojů a zařízení, montéři) – 23 %. V kvalifikovaných dělnických profesích (7. profesní třída) pracovala na konci roku 2020 necelá pětina cizinců (19 %) a jako vysoce kvalifikovaní specialisté (2. profesní třída) 13 % osob.

**Počet zaměstnáváných občanů EU se během jednoho roku zvýšil o 68 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** (během roku 2020 se jednalo o téměř **8 tisíc informačních karet** o zahájení práce). Největší podíl mezi občany EU zaujímají občané Slovenska (3 894, tj. 50 % z celkového počtu občanů EU), dále pak Polsko (1 201, 16 %), Rumunsko, (1 054, 14 %), Maďarsko (559, 7 %) a Bulharsko (511, 7 %). Odlišná situace panuje v příhraničním okrese Jeseník – zde mezi cizinci ze zemí EU dominují Poláci (tvoří 73 %) a teprve na druhém místě jsou Slováci (19 %).



Také v okrese Šumperk převažují polští občané, kteří tvoří 41% podíl ze všech občanů EU (druhé místo zauímají Slováci s 30 %).

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 snížil o 65 (zejména v důsledku přijatých vládních protiepidemických opatření), nicméně počet vydaných povolení během celého roku byl i tak poměrně vysoký (bylo vydáno téměř **2,5 tisíce povolení k zaměstnání**).

Mezi cizinci z třetích zemí jednoznačně dominují občané Ukrajiny (jedná se o 2 365 osob, tj. 60 % z celkového počtu cizinců z třetích zemí); za nimi s velkým odstupem následují občané Vietnamu (339; 9 %).

Více než polovina ze všech cizinců (přesně 6 283 osob) připadá na okres Olomouc; necelé dva tisíce jsou z okresů Prostějov a Přerov.

## 5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2021

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. 2021	17 000	16 200	4,1	21 000	19 950	5,0
31. 12. 2021	20 000	19 000	4,8	24 000	22 800	5,7

V posledních sedmi 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.

Ke zlomu ve vývoji nezaměstnanosti došlo v roce 2020 v souvislosti s pandemií COVID – 19 a souvisejícími omezujícími opatřeními.

**V současné době je mnohem obtížnější odhadnout přesněji vývoj nezaměstnanosti, protože ten bude závislý na mnoha faktorech – na dalším vývoji pandemie, na vládních opatřeních proti šíření pandemie a na státní podpoře podnikatelských subjektů postižených nuceným omezením činnosti.** Velkou roli budou hrát i vnější faktory – hospodářský vývoj v Německu, tlak na snížení emisních limitů u automobilů, brexit, celosvětový vývoj epidemie COVID-19. Vysokým rizikem je také těsná provázanost vysokého podílu podniků v Olomouckém kraji s automobilovým průmyslem.

**Na základě výše uvedených faktorů očekáváme, že v polovině roku 2021 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 19 tisíc osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 4,5 %. Na konci roku předpokládáme průměrný počet nezaměstnaných okolo 22 tisíc a PNO cca 5,3 %.**

*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. 398 727 osob).*

## 6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

### 6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2020

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v roce 2020 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 obsazení 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 handicapami na trhu práce.** K umístění výše uvedených kategorií uchazečů o zaměstnání byl také využit projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“ (PDU).

V roce 2020 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. 2020

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ (příp. podpořených zaměstnanců)
veřejně prospěšné práce (VPP)	297	307
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	3	3
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	14	10
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	25
zřízená pracovní místa pro OZP	26	62
zřízená PM pro OZP - SVČ	-	0
příspěvek na provoz PM pro OZP	-	42
rekvalifikace (bez zvolených)	-	7
zvolené rekvalifikace	-	0
pracovní rehabilitace	-	39
příspěvek na dojížďku	-	70
<b>celkem národní APZ</b>	<b>340</b>	<b>565</b>
VPP NIP + RIP	274	269
SÚPM vyhrazená (NIP + RIP)	186	181
rekvalifikace NIP + RIP (bez zvolených)	-	140
vytvořená pracovní místa NIP	1	1
zvolené rekvalifikace NIP	-	305
práce na zkoušku (NIP + RIP)	34	34
mentor NIP + RIP	-	8
projekt Záruky pro mladé	45	63
grantové projekty ESF – rekvalifikace	-	16
POVEZ II	-	1 339
<b>celkem ESF - OP Zam.</b>	<b>540</b>	<b>2 356</b>
<b>celkem národní APZ + ESF</b>	<b>880</b>	<b>2 921</b>

**Vysvětlivky:**

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

RIP – Regionální individuální projekt

NIP – Národní individuální projekt

### **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 2020 podpořeno 576 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2019 došlo k významnému poklesu počtu takto podpořených uchazečů o 454 osob (tj. – 44 %). Celkem v roce 2020 bylo vyčerpáno 29 797 511 Kč z národní APZ a 22 598 043 Kč z NIP ESF (z projektu Outplacement a zejména z projektu Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání - PDU).**

### **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.

**V roce 2020 bylo vytvořeno 200 míst, na kterých bylo umístěno celkem 191 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2019 bylo podpořeno o 79 uchazečů méně (což je pokles o 29 %). Celkem v roce 2020 bylo vyčerpáno 1 209 998 Kč ze zdrojů národní APZ a ze zdrojů NIP ESF 7 049 124 Kč (z projektu PDU).**

### **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 2020 byli na nově zřízená místa umístěni 3 uchazeči o zaměstnání (což je stejný počet jako v předchozím roce). Bylo vyplaceno celkem 275 000 Kč na nově zřízená pracovní místa.**

#### **SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ**

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

**Celkem bylo v roce 2020 podpořeno 25 uchazečů, což je oproti roku 2019 pokles o 4 osoby.** Spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo především do služeb různého charakteru. **Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 1 034 640 Kč.**

#### **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 2020 bylo zřízeno 26 míst, na kterých bylo umístěno 62 uchazečů – ve srovnání s předchozím rokem se jedná o pokles o jednu osobu. **Celková výše příspěvků činila 3 167 800 Kč.**

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

Na úhradu provozních nákladů bylo v roce 2020 vynaloženo celkem 1 705 081 Kč.

V roce 2020 úřad práce nepodporoval **příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek.**

#### **Příspěvek na dojížděku**

Cílem tohoto příspěvku je posílení mobility klientů. Regionální mobilita se v minulosti skládala ze dvou kombinovatelných nástrojů - a to z příspěvku na dojížděku a příspěvku na přestěhování, ale příspěvek na přestěhování byl ke dni 1. 9. 2019 zrušen.

O příspěvek na dojížděku 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 v roce 2020 podáno 99 žádostí o příspěvek na dojížděku (což je 60% pokles ve srovnání s rokem 2019), z toho bylo uzavřeno 70 dohod (pokles o 54 %). Na jejich podporu bylo vynaloženo 450 475 korun.**

#### **Nejčastějšími důvody zamítnutí žádosti byly:**

- 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).



## 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 spíše 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.

Stále se setkáváme i s tím, že zaměstnavatelé jsou schopni přijmout do pracovního poměru i UoZ bez požadované kvalifikace a zaučit si je na vlastní náklady (případně s využitím projektu POVEZ II).

V důsledku pandemie COVID - 19 probíhaly v roce 2020 rekvalifikace ve ztížených podmínkách. Realizace kurzů byla v podstatě zastavena dvakrát – na jaře a na podzim. Až na podzim začaly být využívány možnosti distanční výuky teorie v rámci kurzů a také výjimky ze zákazu prezenční výuky např. pro kurzy sanitář, pracovník v sociálních službách, kurzy k získání řidičských průkazů apod. Ne vždy to ale znamenalo, že kurzy, jejichž předmětem je některá z pracovních činností z předchozí věty, mohly být dokončeny. Například kurz sanitář, původně zajištěný pro cca 20 účastníků, nemůže dodavatel z ekonomických důvodů dokončit ve formátu 9 účastníků + 1 lektor, ačkoliv by mu to výjimka ze zákazu vzdělávacích akcí daná usnesením vlády dovozovala. Každé prodloužení rekvalifikace přitom znamená snížení počtu osob, které kurz úspěšně ukončí (už proto, že ne všichni účastníci rekvalifikací čekají, až bude výuka obnovena, ale mnozí pro sebe hledají jinou cestu z nezaměstnanosti).

### **Zabezpečené rekvalifikace (§ 109 zákona o zaměstnanosti)**

Realizace zabezpečených rekvalifikací je ovlivněna jak okruhem kurzů, které se podařilo zadat ve výběrovém řízení dodavatelům, tak celkově spíše 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 s praxí u zaměstnavatele a Strážný. Probíhaly i kurzy k získání svářečských, řidičských a profesních průkazů.

Do zabezpečených rekvalifikací je započteno i 7 rekvalifikací, které proběhly v rámci pracovní rehabilitace. Ty byly zabezpečovány individuálně podle potřeb účastníků a rekvalifikovalo se v nich 5 UoZ a 2 žadatelé o pracovní rehabilitaci bez statusu UoZ. Jednalo se o rekvalifikaci na práci chůvy (3x), pracovníka v sociálních službách (2x), o kurz maséra ve zdravotnictví (1x) a o specializovaný kurz práce na PC pro účastníka se zrakovým handicapem (1x).

### **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 probíhaly zejména kurzy k získání řidičských a profesních průkazů a kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách. Dále např. také kurzy pro začínající podnikatele, kurzy účetnictví, marketingu a kurz personalista, technické kurzy (svářeči, obsluha motovezíku, obsluha stavebních strojů, osoba odborně způsobilá na úseku požární ochrany), kurzy z oblasti osobních služeb (kosmetička, tatér, holičské a kadeřnické práce) a kurz Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky.

Zvolené i zabezpečované rekvalifikace byly určeny vždy těm uchazečům a zájemcům o zaměstnání (UoZ a ZoZ) a osobám se zdravotním postižením (žadajícím o pracovní rehabilitaci), kteří je potřebovali pro zvýšení šance na uplatnění na trhu práce.

V minulých letech klesal počet rekvalifikací UoZ, ZoZ a účastníků pracovní rehabilitace spolu s poklesem nezaměstnanosti. V roce 2017 tak proběhlo v kraji 902 rekvalifikací, v roce 2018 již jen 746, v roce 2019 pouze 453 rekvalifikací a v roce 2020 i v důsledku dopadů opatření proti pandemii COVID - 19 jen 468 rekvalifikací. Schválených žádostí bylo více, ale někteří UoZ a ZoZ se zaměstnali dříve, než protiepidemická opatření umožnila kurz zahájit nebo úspěšně dokončit. Obdobně je protiepidemickými opatřeními silně ovlivněn počet zvolených rekvalifikací přecházejících do roku 2021.

S ohledem na předpokládané změny na trhu práce lze v roce 2021 očekávat změny i ve struktuře a počtu rekvalifikací poptávaných ze strany UoZ a ZoZ. Zatím jsme zaznamenali zvýšený zájem o rekvalifikaci pracovníků v sociálních službách a o technické kurzy podle zvláštních právních předpisů (na základě požadavků zaměstnavatelů). Dále registrujeme poptávku zaměstnavatelů po dlouhodobě nedostatkových kvalifikacích – např. obkladač, dlaždič, zámečnick, obsluha CNC strojů a spolupracujeme v rámci projektu UpSkilling s Národním pedagogickým institutem na vzniku / rozšíření počtu autorizovaných osob pro tyto profesní kvalifikace v kraji.

Počet osob se zdravotním postižením (ZP) v tabulkách č. 15, 16 a 17 zahrnuje pouze ty OZP, které se na ÚP ČR registrují jako žadatelé o pracovní rehabilitaci, a přitom nejsou ani UoZ, ani ZoZ. Ve skutečnosti využívá rekvalifikace pro své pracovní uplatnění daleko více osob se zdravotním postižením. Např. v RIP (zejména v RIP Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji) bylo v roce 2020 do zabezpečovaných nebo zvolených rekvalifikací zapojeno 49 OZP, z toho 39 již rekvalifikaci ukončilo úspěšně.

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 zvolené než v rámci zabezpečené rekvalifikace. Velká většina rekvalifikačních kurzů probíhala v rámci NIP (především v projektu VDTP II). Ženy představovaly asi 44 % účastníků rekvalifikace.

V roce 2020 proběhla jediná rekvalifikace zaměstnanců (v okrese Prostějov, kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách).

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

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2020	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
<b>Celkem</b>	468	382	407	315	61	138	330
<b>z toho ženy</b>	205	173	169	123	36	93	112
<b>NIP</b>	384	308	331	249	53	73	311
<b>RIP</b>	61	58	54	47	7	60	1
<b>Soutěžní projekty</b>	16	10	15	15	1	2	14
<b>Uchazeči o zam.</b>	401	332	355	276	46	136	265
<b>Zájemci o zam.</b>	65	49	50	37	15	1	64
<b>Osoby se ZP</b>	2	1	2	2	0	1	1

**Tabulka 15 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací**

Účastníci rekvalifikací zabezpečov.	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2020	Ukončené		Pokrač. jí do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
<b>Celkem</b>	163	122	160	112	3	80	83
<b>z toho ženy</b>	81	54	77	44	4	47	34
<b>NIP</b>	104	72	104	64	0	40	64
<b>RIP</b>	36	34	34	29	2	35	1
<b>Soutěžní projekty</b>	16	10	15	15	1	2	14
<b>Uchazeči o zam.</b>	161	121	158	110	3	79	82
<b>Zájemci o zam.</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Osoby se ZP</b>	2	1	2	2	0	1	1

**Tabulka 16 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací**

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2020	Ukončené		Pokrač. jí do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
<b>Celkem</b>	305	260	247	203	58	58	247
<b>z toho ženy</b>	124	119	92	79	32	46	78
<b>NIP</b>	280	236	227	185	53	33	247
<b>RIP + SP</b>	25	24	20	18	5	25	0
<b>Uchaz. o zam.</b>	240	211	197	183	43	57	183
<b>Zájemci o zam.</b>	65	49	50	43	15	1	64
<b>Osoby se ZP</b>	0	0	0	0	0	0	0

**Tabulka 17 – Zaměstnanecké rekvalifikace**

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
<b>Celkem</b>	1	1

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství pro uchazeče a případně také zájemce o zaměstnání, ať už zajišťované poradci ÚP ČR, nebo nákupem služeb od externích dodavatelů. V roce 2020 zabezpečovala krajská pobočka pouze interní poradenství, tzn. poskytovala poradenství pomocí speciálních poradců a poradců cílových skupin v RIP na pracovištích krajské pobočky v Jeseníku, Olomouci, Prostějově, Přerově a Šumperku. Veřejná zakázka na poradenské činnosti pro ÚP ČR – krajskou pobočku v Olomouci je zpracována a v prosinci 2020 byla odeslána na generální ředitelství ke kontrole před vyhlášením.

**Tabulka 18 – Objem a struktura interního poradenství poskytnutého nad rámec činnosti poradců pro zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání, žákům a studentům a veřejnosti v roce 2020**

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
<b>Poradenské programy celkem</b>	<b>58</b>	<b>448</b>	(rozsah více než 5 hod)
z toho a) Job club	10	90	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) komplexní poradenský program pro OZP	3	24	kombinace individuálního a skupinového poradenství
<b>Skupinové poradenství celkem</b>	<b>600</b>	<b>6 037</b>	(rozsah nejvýše 5 hod)
z toho a) pro školy	325	3 669	k volbě povolání
b) pro uchazeče a zájemce o zaměstnání a veřejnost	275	2 368	k hledání zaměstnání a souvisejícím tématům
<b>Individuální poradenství celkem</b>	<b>x</b>	<b>10 334</b>	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.

Jestliže realizace rekvalifikací byla zasažena opatřeními proti pandemii COVID - 19, pro poradenství to platí ještě více. Po většinu roku nemohlo vůbec probíhat skupinové poradenství a individuální poradenství se často realizovalo distančně (telefonicky nebo e-mailem) i přesto, že tato forma zcela jistě snižuje jeho účinnost. Počet účastníků skupinového poradenství meziročně klesl cca o dvě třetiny, počet účastníků poradenských programů cca o 50 % a počet účastníků individuálního poradenství o více než 20 %. Na rozdíl od roku 2019, kdy bylo skupinové poradenství nejčastěji využívanou formou, převážilo v roce 2020 individuální poradenství.

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 starším 50 let (kterým i do budoucna bude přikládána důležitost) a podobně jako v minulých letech se pozornost soustředila také na osoby dlouhodobě nezaměstnané (také v rámci projektu PDU, který je cílen na dlouhodobě nezaměstnané UoZ).

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.

Skupinové poradenství spolu s poradenskými programy pokrývalo různá témata (od vstupního poradenství pro UoZ přes komplexní poradenství v RIP až po job club nebo komplexní poradenský program pro OZP). Převážně skupinovou formu má také poradenství pro volbu povolání, které bylo v roce 2020 velmi omezeno. V okrese Prostějov probíhalo toto poradenství pro žáky a studenty také online formou.

### **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 „jen“ účastníky pracovní rehabilitace. V roce 2020 proběhla pouze jedna schůzka.

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 kontaktních pracovištích v Jeseníku, Olomouci, 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. Spolupráce přináší zajímavé synergické efekty (např. poradenství o trhu práce pro pacienty Psychiatrické léčebny

Šternberk je přivádí na úřad práce s dotazy týkajícími se praktických záležitostí kolem statusu OZP, hledání zaměstnání, rekvalifikací apod., a to vše bez toho, že by měli obavu z neznámé instituce a cizího poradce).

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 2020 bylo v kraji podáno i přes omezení plynoucí z protiepidemických opatření 39 žádostí o pracovní rehabilitaci a bylo uzavřeno 37 individuálních plánů pracovní rehabilitace (v roce 2019 to bylo 62 žádostí o pracovní rehabilitaci a 52 uzavřených individuálních plánů pracovní rehabilitace). Nejčastější formou pracovní rehabilitace byla poradenská činnost, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. V rámci individuálního poradenství bylo provedeno 1 116 individuálních schůzek, zaměřených na aktivní pomoc při hledání zaměstnání, aktivizaci a motivaci OZP.

**Tabulka 19 – Pracovní rehabilitace**

Celkový počet pracovních rehabilitací	Individuální plán PR	Příprava k práci	Ergodiagnostic. vyšetření	Specializované rekvalifikační kurzy	Počet zaměstnaných uchazečů v rámci PR
39	37	22	0	5	17

V roce 2020 se poradcům pro pracovní rehabilitaci podařilo v rámci pracovní rehabilitace i mimo pracovní rehabilitaci, jen na základě individuálního poradenství, umístit 19 uchazečů na otevřený trh práce a 34 uchazečů na chráněný trh práce.

### 6.3 Cílený program Antivirus

Program ochrany zaměstnanosti Antivirus byl schválen již na konci března 2020. Cílem tohoto programu bylo pomoci firmám ochránit stávající pracovní místa. Stát prostřednictvím Úřadu práce ČR začal firmám kompenzovat vyplacené prostředky na zaměstnance. Toto opatření pomohlo (a dále pomáhá) zaměstnavatelům lépe zvládnout současnou situaci – v optimálním případě tak, aby nemuseli sáhnout k propouštění zaměstnanců.

Zaměstnavatelům, jejichž hospodářská činnost byla ohrožena v důsledku šíření nákazy, byl poskytován příspěvek na plnou či částečnou úhradu náhrad mezd, které zaměstnancům náležely z důvodu překážky na straně zaměstnance (nařízení karantény) nebo na straně zaměstnavatele (překážka – uzavření provozovny z důvodu nařízení vlády uzavřít provoz). Samozřejmě muselo být prokázáno, že překážka v práci vznikla v důsledku nákazy COVID-19.



Pro nárok na kompenzace bylo třeba splnit několik podmínek:

- Zaměstnavatel striktně dodržoval zákoník práce;
- Zaměstnanec nesměl být ve výpovědní lhůtě a nesměla mu být dána výpověď;
- Nárok se týkal firem v podnikové sféře, zaměstnanci museli být v pracovním poměru a museli se účastnit nemocenského a důchodového pojištění;
- Zaměstnavatel musel vyplatit náhradu mzdy a odvedl odvody.

Výše kompenzací zaměstnavatelům byla odvozena od průměrné superhrubé mzdy včetně povinných odvodů (48 400 Kč,- Kč) a závisela na důvodech, pro které museli postavit zaměstnance na překážku v práci.

Postupně v průběhu roku byla několikrát prodloužena platnost tohoto programu – a to až do roku 2021.

### **Program Antivirus je členěn do několika režimů:**

**Režim A** – v tomto režimu se kompenzují náklady těm zaměstnavatelům, kteří museli svým zaměstnancům nařídit karanténu nebo částečně či úplně omezit svůj provoz.

- v případě karantény pobírá zaměstnanec náhradu mzdy 60 % průměrného redukovaného výdělku;
- v případě uzavření provozu nařízením vlády pobírá zaměstnanec náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku;

**Režim B** - v tomto režimu se kompenzují náklady těm zaměstnavatelům, kteří se ocitli v hospodářských potížích z důvodu šíření koronaviru:

Překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu nařízení karantény či péče o dítě u významné části zaměstnanců (30 % a více) – zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 100 % průměrného výdělku

Omezení dostupnosti vstupů (surovin, výrobků, služeb) nezbytných k činnosti - zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 80 % průměrného výdělku

Omezení poptávky po službách, výrobcích a jiných produktech firmy - zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 60 % průměrného výdělku

**Režim A Plus** - týká se pouze zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci nemohli vykonávat práci z důvodu jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP vyvolaných přímým zákazem (či významným omezením) provozu (činnosti) zaměstnavatele krizovými opatřeními vlády nebo mimořádnými opatřeními Ministerstva zdravotnictví či orgánů ochrany veřejného zdraví, jestliže takovéto překážky v práci vznikly nejdříve 1. října 2020. Jedná se tedy o období režimu A, nicméně režim A Plus se nevztahuje na případy, kdy zaměstnanci byla nařízena karanténa či izolace. Příspěvek se poskytoval pouze za dobu, kdy takovéto překážky v práci trvaly, tj. jen v tom rozsahu v jakém byla příslušná činnost restriktivními opatřeními omezena či zakázána.

Pro úplnost dodáváme, že v červnu 2020 byl schválen **Režim C**, který spočívá v odpuštění plateb odvodů na sociální pojištění (tento režim ale již neadministruje Úřad práce ČR).

**V Olomouckém kraji bylo v režimech A + B uzavřeno celkem 3 610 dohod se zaměstnavateli, vyplaceno 921,3 milionu korun a podpořena zaměstnanost 41,5 tisíce zaměstnanců.**

## 6.4 Projekty ESF

### Národní individuální projekty

V roce 2020 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 a 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 letech 2019 - 2020 bylo tímto nástrojem podpořeno celkem 60 UoZ prostřednictvím nástroje SÚPM, 12 UoZ bylo zařazeno na rekvalifikace a 186 UoZ bylo umístěno na VPP. Finanční prostředky na jednotlivé nástroje APZ a doprovodná opatření uchazečů byly vynaloženy ve výši 31 211 171 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 rekvalifikačních zabezpečovaných, tak i rekvalifikačních zvolených) a poradenských aktivit.

Rekvalifikační kurzy v rámci projektu VDTP II jsme realizovali formou zabezpečených a zvolených rekvalifikací. **V roce 2020 byla v rámci projektu VDTP II zahájena rekvalifikace 217 osob; v 55 případech se jednalo o zabezpečenou a ve 162 případech o zvolenou rekvalifikaci. V některých případech absolvovali uchazeči a zájemci o rekvalifikaci více rekvalifikačních kurzů. Celkem bylo v roce 2020 zahájeno 279 rekvalifikačních kurzů, z nichž bylo v témže roce 203 úspěšně ukončeno.**

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 zabezpečených rekvalifikací byly realizovány nejčastěji rekvalifikace: Základy obsluhy osobního počítače, Strážný (kód 68-008-E) a řidičské průkazy včetně profesní způsobilosti řidiče. Ze zvolených rekvalifikací byly v rámci projektu nejčastěji hrazeny: řidičské průkazy (v součtu různých druhů), Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, profesní způsobilosti řidiče (v součtu různých druhů), kurzy z oblasti účetnictví a kurz Kosmetička. V roce 2020 jsme neměli vysoutěženého dodavatele poradenských činností, proto nebyly poradenské činnosti v tomto roce realizovány. V roce 2020 bylo v projektu VDTP II v rámci přímé podpory za rekvalifikační kurzy a doprovodné aktivity vyplaceno 3 610 063 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 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 2020 bylo v rámci projektu na vzdělávací aktivity a mzdové příspěvky účastníků vyčerpáno 21,2 milionu Kč a zaměstnavatelé podali celkem 277 žádostí o příspěvky. Úřad práce s příjemci podpory v roce 2020 uzavřel celkem 194 Dohod o zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců či OSVČ, podpořil 108 firem a OSVČ, tedy celkem 1 339 osob.**

Nejvíce společností se zapojilo v okrese Olomouc a nejméně v okrese Jeseník. Procento žádostí na neakreditované vzdělávání činilo 53 % všech podaných žádostí a u akreditovaného vzdělávání podíl činil 38 % všech podaných žádostí. Odborná jazyková výuka činila 9 % všech podaných žádostí. Do projektu se nejvíce zapojily společnosti ze zpracovatelského průmyslu.

### **NIP - Outplacement (OUT):**

Doba realizace projektu je od 1. 6. 2020 do 31. 5. 2023.

Projekt pomáhá zaměstnancům i zaměstnavatelům nejen ustát koronavirovou krizi, ale také reagovat na změny na trhu práce. Zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědní době, nebo mají smlouvu na dobu určitou, mají díky němu šanci najít si nové místo ještě před koncem pracovního poměru. Zaměstnavatelé si mohou dál udržet dlouholeté pracovníky, pro které by už jinak nebyla práce. Budou je moci přeškolit na jinou pozici. Firmy také mohou expandovat a přijímat nové zaměstnance, Úřad práce ČR přispívá na jejich mzdy.

V rámci projektu zájemci o zaměstnání (účastníci) absolvují vstupní pohovor, poradenství nebo vzdělávací kurz v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a soft skills. Dále mohou využít rekvalifikační kurzy, aby mohli zůstat u stávajícího zaměstnavatele nebo najít místo v jiném oboru a odvětví. Další zajímavou aktivitou projektu je příspěvek na vytvořené pracovní místo, které pro zájemce vytvoří zaměstnavatel, kterému přispějeme na mzdu nového zaměstnance.

Zaměstnavatelům může ÚP ČR zaplatit až 100 % nákladů na mzdy zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání. Dále je možno dotovat mzdy nových zaměstnanců, a to maximálně ve výši 15 tisíc Kč měsíčně po dobu až 9 měsíců. Dále může přispět na vzdělávání zaměstnanců - a to až 85 % nákladů na rekvalifikaci nebo školení.

## **Regionální individuální projekty**

V roce 2020 Úřad práce ČR realizoval níže uvedené **regionální individuální projekty** (dále jen RIP).

Projekty jsou zaměřeny 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 2020 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 2020 vstoupilo do projektu 60 mladých uchazečů o zaměstnání (celkem od počátku projektu 576 uchazečů). O aktivitu odborná praxe je mezi zaměstnavateli největší zájem, od počátku projektu na ni nastoupilo celkem 440 mladých lidí – za rok 2020 pak celkem 36 účastníků projektu. O aktivitu práce na zkoušku mezi zaměstnavateli v roce 2020 zájem nebyl (nicméně od počátku projektu na aktivitu nastoupilo 60 účastníků), jelikož dali v tomto období přednost spíše zaučení v rámci odborné praxe, případně zapracování pod dohledem mentora. V roce 2020 zahájilo svou činnost 8 mentorů – celkem byla možnost mentoringu zatím využita u 121 uchazečů.**

Zaměstnavatelé přijímají účastníky projektu nejčastěji do oboru administrativy a účetnictví a dále také do oblasti zdravotnictví, gastronomie, či zemědělství. V rámci rekvalifikačních kurzů se účastníci projektu dále profilují prostřednictvím zvolených rekvalifikačních kurzů – **celkem 19 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 (dětí) 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.

Navýše uvedené skutečnosti reaguje projekt svou škálou aktivit, které zahrnují individuální poradenství, skupinové poradenství, odbornou výuku – rekvalifikaci, SÚPM – vyhrazené a doprovodná opatření.

**Za rok 2020 vstoupilo do projektu 80 uchazečů o zaměstnání (od počátku projektu vstoupilo do projektu 587 uchazečů o zaměstnání). Klíčovou aktivitu (dále KA) skupinové poradenství úspěšně absolvovalo 70 účastníků projektu. KA individuální poradenství proběhla v rozsahu 236 hodin pro 210 účastníků projektu. KA odborná výuka – rekvalifikace úspěšně absolvovalo 10 účastníků projektu. Jednalo se o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace (Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, Pracovník grafického studia, Specialista marketingu, Účetnictví, Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách). Na KA SÚPM – vyhrazené bylo umístěno 27 účastníků projektu. Od počátku projektu se podařilo zaměstnání najít pro více než 324 účastníků.**

## **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.

**Za rok 2020 vstoupilo do projektu 99 osob. Klíčovou aktivitu Skupinové poradenství úspěšně absolvovalo 84 osob. Proběhlo 326 hodin Individuálního poradenství. Klíčovou aktivitu Analýza potřeb – pohovor absolvovalo 80 osob. Ergodiagnostické vyšetření absolvovaly 3 osoby. 26 osob absolvovalo rekvalifikační kurzy (zabezpečované i zvolené rekvalifikace) se zaměřením na: Základy obsluhy osobního počítače, Strážný, Asistent/ka, sekretář/ka, Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky, Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, Profesní učitel autoškoly sk. B. V roce 2020 bylo dále vytvořeno 38 pracovních míst v rámci KA Společensky účelné pracovní místo – vyhrazené a 17 osob nastoupilo na KA práce na zkoušku. Celkem od počátku vstoupilo do projektu celkem 513 uchazečů o zaměstnání, z toho 142 bylo umístěno na společensky účelná pracovní místa a v rámci projektu bylo uskutečněno 112 rekvalifikací.**

#### **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 mzdě problémů spjatých se sociálním vyloučením. K aktivizaci účastníků využívá projekt několik aktivit – individuální a skupinové poradenství, rekvalifikace, práce na zkoušku, společensky účelná pracovní místa – vyhrazená a veřejně prospěšné práce.

Od zahájení projektu 1. 2. 2016 do konce roku 2020 vstoupilo do projektu celkem 515 účastníků, v roce 2020 do projektu vstoupilo 61 uchazečů o zaměstnání. V roce 2020 absolvovali zvolenou rekvalifikaci 3 účastníci projektu (2 zahájeny v roce 2020, 1 v roce 2019). 14 účastníků bylo zařazeno na zabezpečovanou rekvalifikaci, 7 z nich ji úspěšně absolvovalo. Nejvíce byl požadován rekvalifikační kurz „Strážný“ – 8 x.

**V roce 2020 bylo podpořeno 7 účastníků na práci na zkoušku, 14 účastníků projektu na SÚPM-vyhrazené a 12 účastníků na VPP. Nejvíce využívanou aktivitou bylo v roce 2020 SÚPM-vyhrazené, za dobu realizace projektu bylo zařazeno na SÚPM-vyhrazené celkem 156 účastníků projektu. Prostřednictvím aktivity individuální poradenství, které poskytují poradci cílové skupiny po celou dobu účasti účastníka v projektu, se na nedotovaném zaměstnání na volném trhu práce v roce 2020 uplatnili 3 účastníci.**

## 6.5 Další opatření na podporu zaměstnanosti

Původně plánované **Burzy práce a vzdělání** (které se v posledních letech konaly na podzim ve všech pěti okresech kraje) byly s ohledem na epidemiologickou situaci a omezující vládní opatření bez náhrady zrušeny.

Krajská pobočka ÚP ČR v Olomouci pokračovala i v roce 2020 v projektu s názvem **22 % K ROVNOSTI**. Jedná se o projekt Ministerstva práce a sociálních věcí financovaný z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR – a jeho 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.

## 6.6 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2020

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházela 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 a nepojistných sociálních dávek č. 1/2019 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, ve znění dodatku č. 1 a dodatku č. 2; Směrnicí GŘ č. 4/2019 Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP; Sdělením GŘ č. 6/2020 Specifikace postupů ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2020; Sdělením GŘ Specifikace postupů ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2020; Směrnicí GŘ č. 4/2020 Postup ÚP ČR při realizaci cíleného programu Antivirus.

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

Krajská pobočka v Olomouci podporovala nástroji a opatřeními APZ zejména 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 postupného 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 2021

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci bude při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházet z rozpočtového opatření pro rok 2021, 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, ve znění dodatku č. 1 a dodatku č. 2; Směrnicí 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. 1/2021 Specifikace postupů ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2021 a v souvislosti s CP Antivirus Směrnicí GŘ č. 8/2020 - Postup ÚP ČR při realizaci cíleného programu Antivirus.

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

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres*
Výroba stavebních hmot	Cement Hranice, akciová společnost	<i>výroba cementu</i>	PR
	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
	HDO, spol. s r.o.	<i>broušení a leštění zinkových odlitků</i>	SU
	HONEYWELL AEROSPACE, s.r.o.	<i>výroba součástí do leteckých motorů</i>	OC
	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	

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

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

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

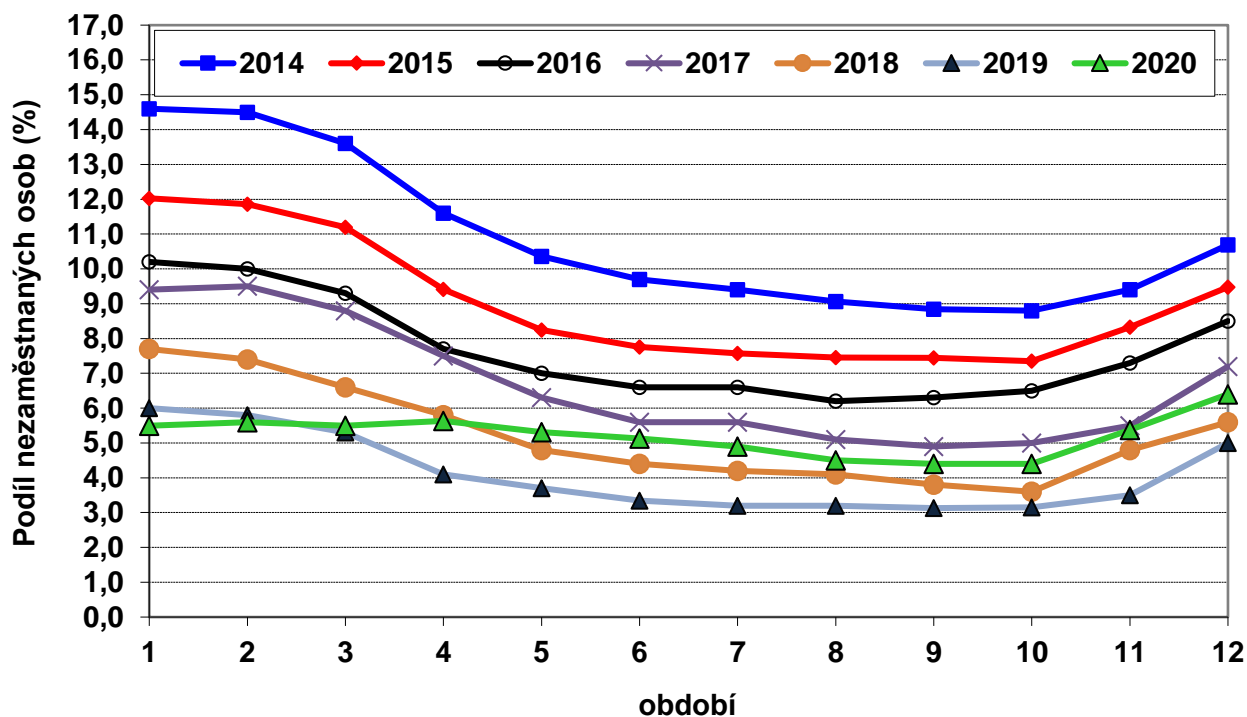
## Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2020

kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)*
Moravskoslezský kraj	45 157	5,6
Ústecký kraj	30 552	5,5
Karlovarský kraj	10 797	5,4
Jihomoravský kraj	36 883	4,5
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>17 270</b>	<b>4,1</b>
Liberecký kraj	12 364	4,1
Středočeský kraj	33 114	3,5
hlavní město Praha	32 107	3,5
Plzeňský kraj	13 673	3,4
Kraj Vysočina	11 443	3,3
Zlínský kraj	12 819	3,2
Jihočeský kraj	14 096	3,2
Královéhradecký kraj	11 483	3,1
Pardubický kraj	10 219	2,9
<b>Celkem ČR</b>	<b>291 977</b>	<b>4,0</b>

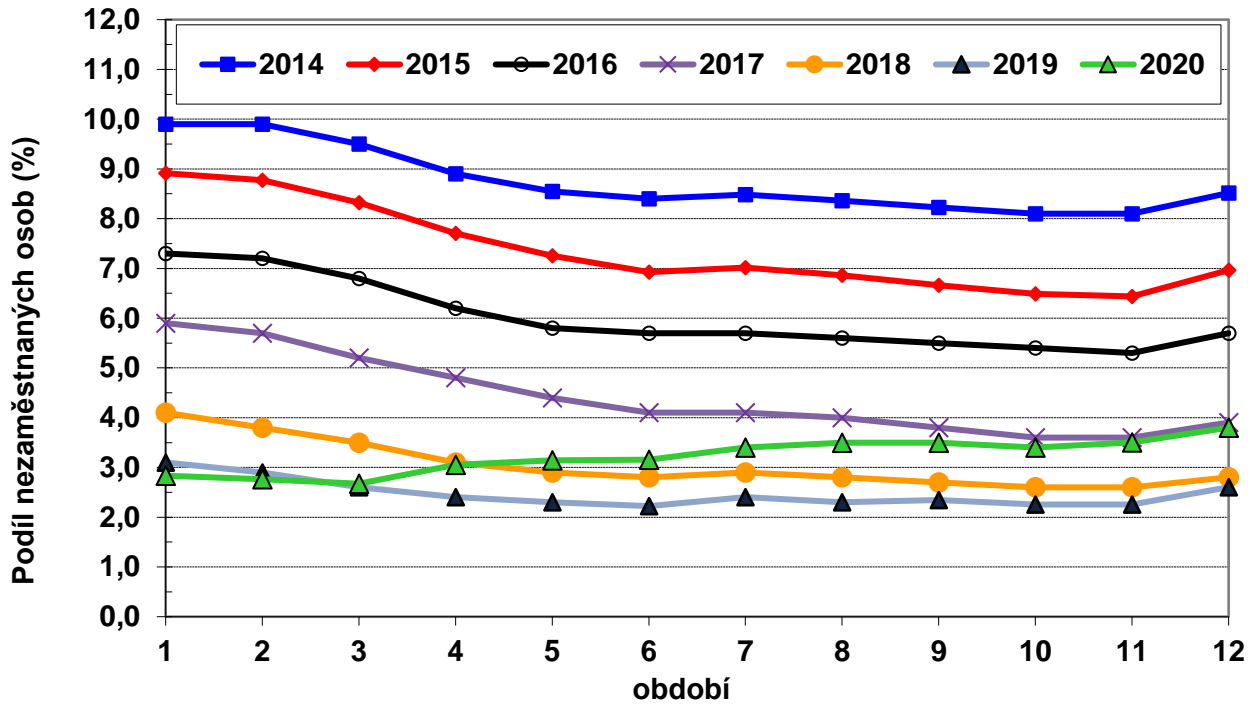
\* Kraje jsou seříděny sestupně dle výše PNO

## Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

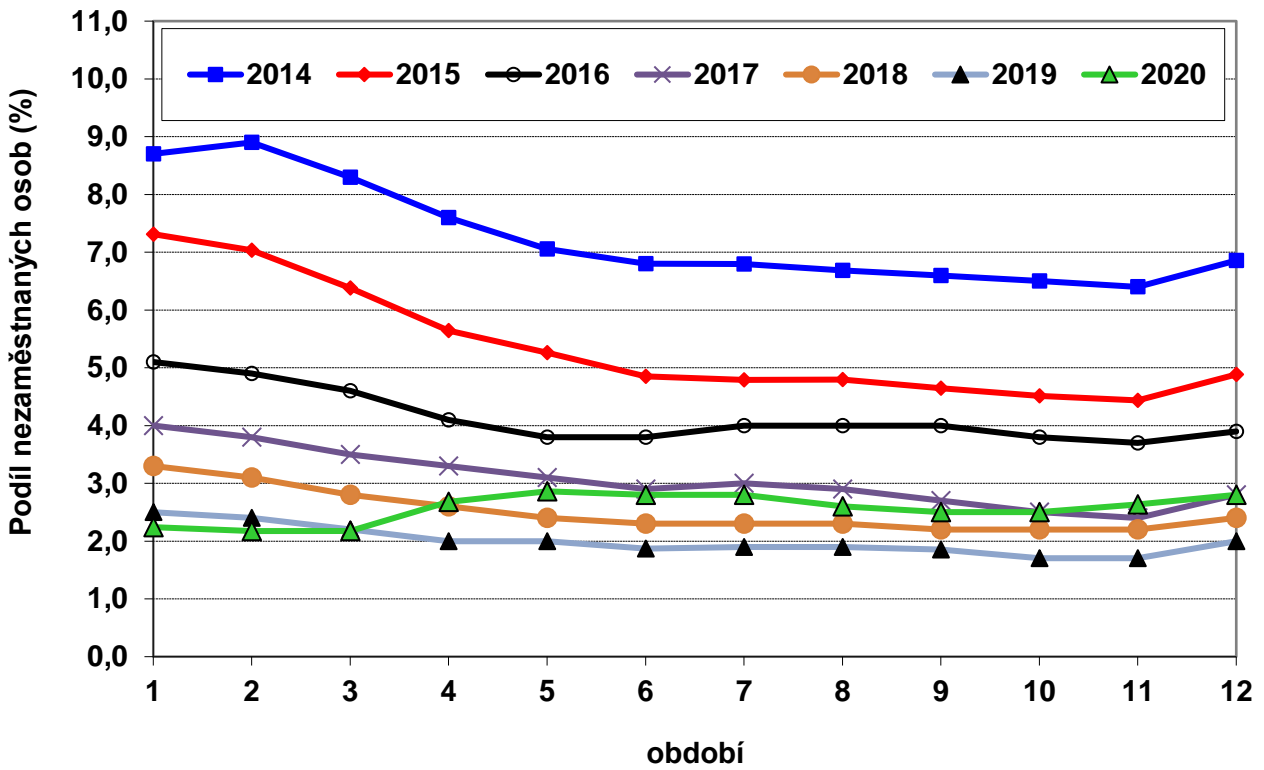
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



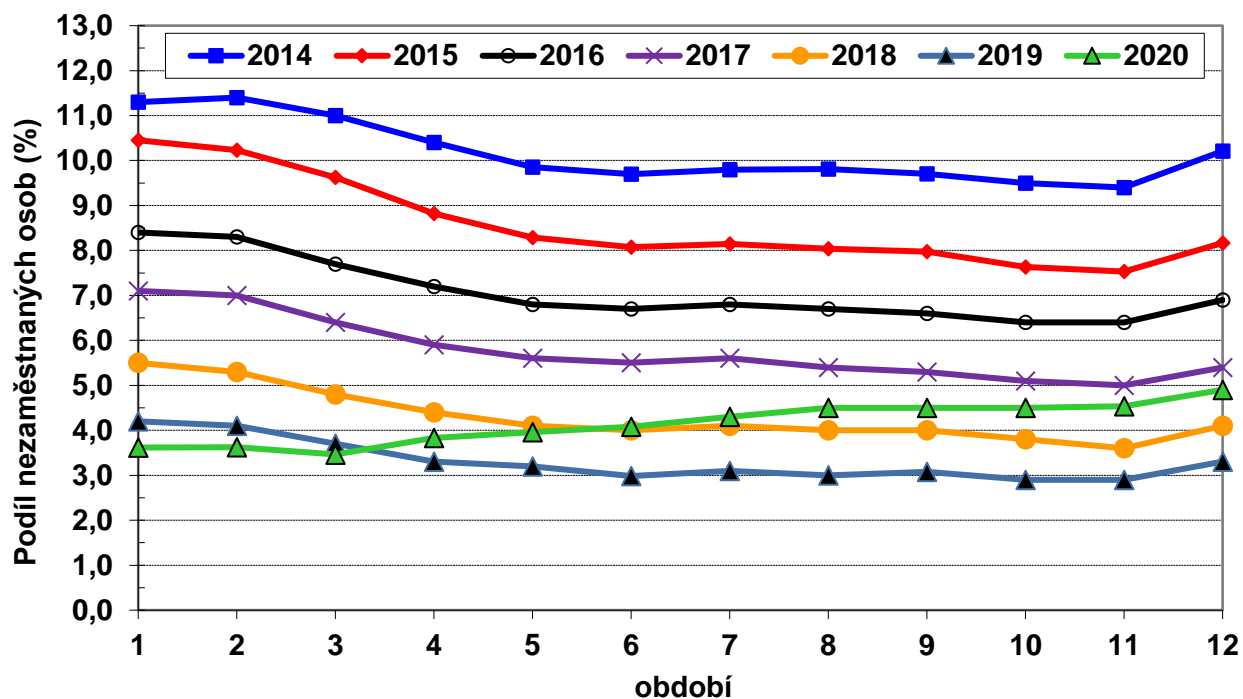
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



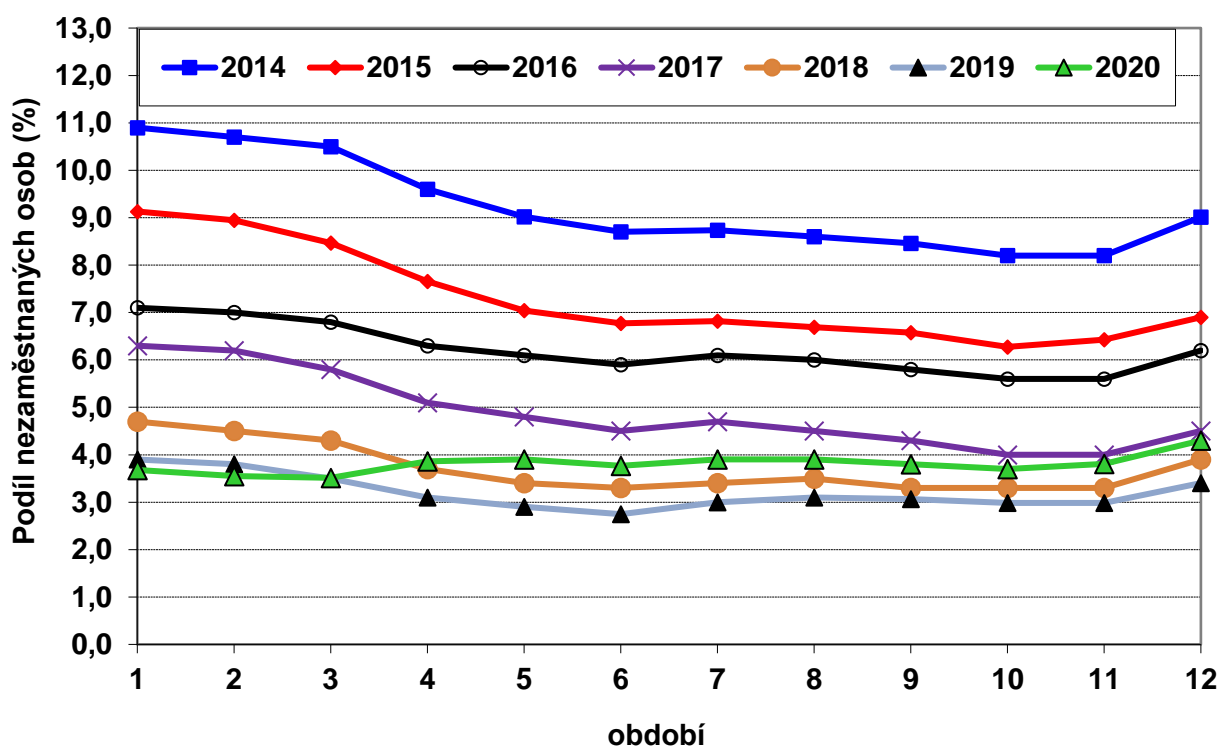
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV

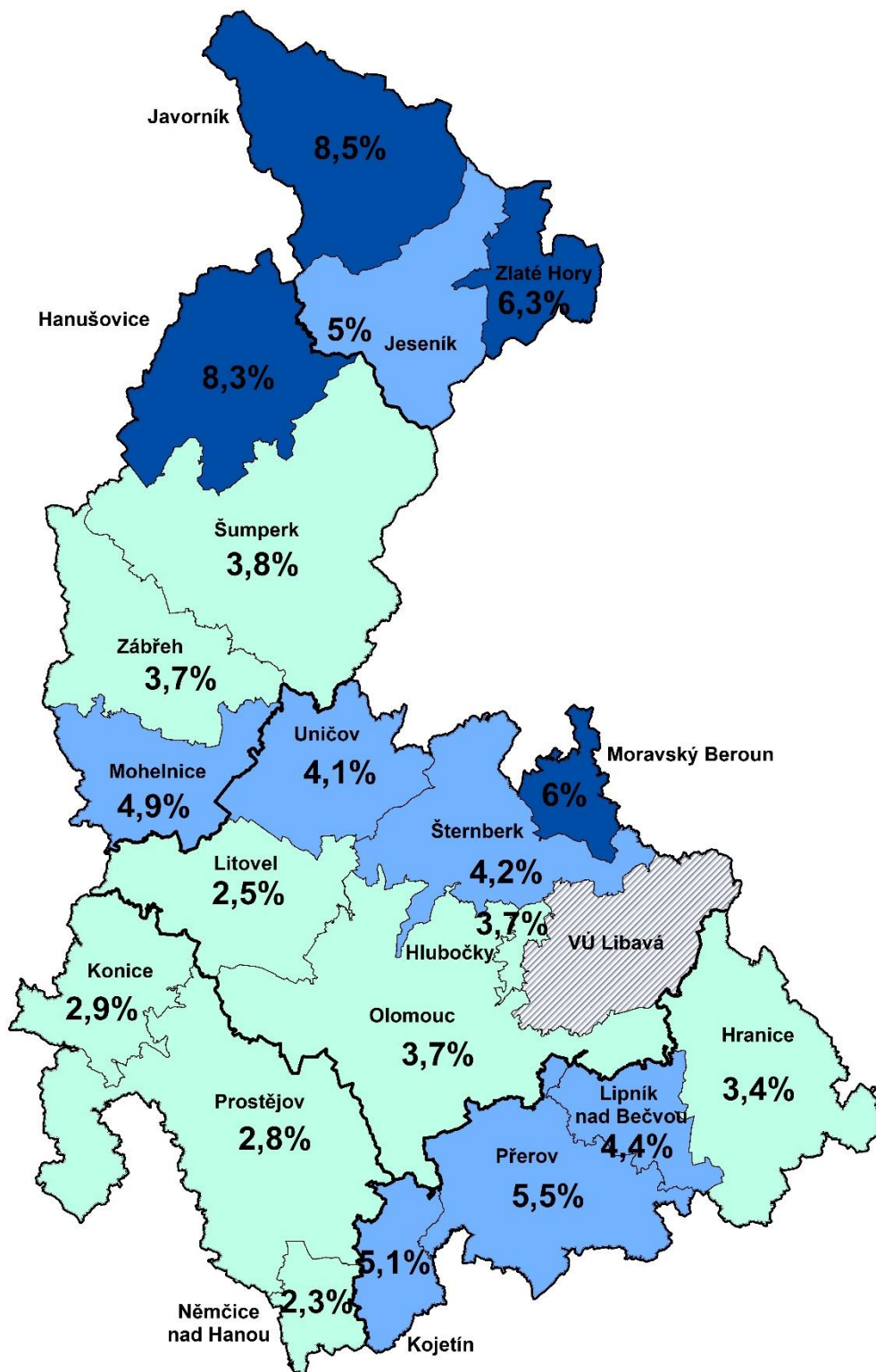


Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK









## Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ Olomouc. kraje k 31. 12. 2020



### Podíl nezaměstnaných osob

-  území bez obyvatel
-  2,0% - 3,9%
-  4,0% - 5,9%
-  6,0% a více %
-  Hranice okresu

