



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Olomouci

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie APZ pro rok 2023

VEŘ

OBSAH

1. ZAMĚSTNANOST	3
1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji	3
1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)	5
2. NEZAMĚSTNANOST	8
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2022 a její struktura	8
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Olomouckém kraji	13
2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti	13
3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI	15
3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji.....	15
3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji.....	17
4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE	20
5. PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2023	22
6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	23
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2022	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	40
6.6 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2022	40
7. CÍLE APZ PRO ROK 2023	42
8. PŘÍLOHY	44
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	44
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2022	48
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	48
4. Kartogram PNO na území POÚ OC kraje (k 31. 12. 2022)	51

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 čtrnácti 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). Následující rok 2021 byl již ve znamení zklidnění situace a nezaměstnanost od března až do konce listopadu 2021 neustále klesala. V roce 2022 došlo na trhu práce k určitému obratu – v první polovině roku sice nezaměstnanost spíše klesala (ale mnohem pozvolněji než např. v roce 2019), v druhé polovině roku ale nezaměstnanost neustále rostla (i když meziměsíční nárůsty nebyly nijak dramatické – řádově o desítky, max. stovky osob). **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 2023 bylo e-mailovou poštou osloveno celkem 1 658 organizací. Výsledky tohoto šetření budou zveřejněny ve zvláštní zprávě; v této zprávě jsou zmíněny pouze základní změny a tendence na trhu práce.

Vyhlášení nouzového stavu vládou ČR v polovině března 2020 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. Během roku 2020

bylo nahlášeno celkem 31 záměrů hromadně propouštět, Nutno dodat, že pouze 13 z nich se týkalo většího počtu zaměstnanců (nad 50 osob), přičemž skutečný rozsah propouštění byl v mnoha případech výrazně nižší než byl původně avizovaný záměr. Omezující vládní opatření v průběhu roku silně ovlivnily fungování menších firem, hlavně z oblasti obchodu a služeb. V roce 2021 bylo nahlášeno 21 záměrů hromadně propouštět, přičemž pouze 3 se týkala více než 50 zaměstnanců. V roce 2022 bylo doručeno první hlášení o hromadném propouštění až v říjnu. Do konce roku byla nahlášena další čtyři oznámení, přičemž propouštění by se mohla dotknout celkově více než 300 osob.

Na **Jesenicku** vstoupila do insolvence firma Selské pekařství a řeznictví s.r.o., která neprodloužila dohody na dobu určitou 10 zaměstnancům a s 23 zaměstnanci ukončila pracovní poměr.

V **Prostějově** společnost KORNFEIL Industry spol. s.r.o. oznámila, že v režimu hromadného propouštění bude během následujících měsíců rozvázán pracovní poměr s 19 zaměstnanci. Firma se specializuje na výrobu pekařských pecí a její výrobní kapacita v závodě v Prostějově není dostatečně využita. KORNFEIL Industry spol. s.r.o. je závislá výhradně na obchodní činnosti Kornfeil spol. s.r.o. se sídlem v Čejči (okres Hodonín), jež její výrobky nabízí a prodává jako příslušenství ke svým vlastním výrobkům. Kornfeil spol. s.r.o. je zavedená firma vlastnící rozsáhlý výrobní areál v obci Čejč, která zaměstnává přes 100 zaměstnanců. Vedení proto rozhodlo výrobu přesunout do obce Čejč a propuštěným zaměstnancům bude nabídnuta možnost pokračování pracovního poměru v této obci. Vzhledem k trvalému bydlišti většiny zaměstnanců v Olomouckém kraji je méně pravděpodobné, že tuto nabídku využijí.

V **Přerově** největší zaměstnavatel tohoto regionu (Meopta - optika, s.r.o.) oznámil v říjnu záměr propustit až 200 zaměstnanců z důvodu poklesu poptávky po svých výrobcích a službách. V listopadu pak společnost Řeznictví Kunovský s.r.o. oznámila, že propustí všechny stávající zaměstnance (20 osob) a dojde k zániku společnosti. V prosinci pak další přerovská společnost oznámila že přistoupí k hromadnému propouštění zaměstnanců z důvodu růstu cen energií, nákladů a zakázkové nenaplněnosti – toto propouštění by se mělo týkat šesti desítek zaměstnanců.

Z okresu **Šumperk** přišlo koncem roku jedno oznámení o hromadném propouštění. Z důvodu omezení výroby (byla zastavena jedna výrobní linka kvůli vysokým nákladům na energie) byla jedna společnost nucena propustit celkem 20 zaměstnanců.

Tabulka 1 – Počet větších zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a okresech k 30. 9. 2022

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	43	265	110	144	96	658
50–99	28	152	65	65	86	396
100–199	7	87	30	32	25	181
200–249	3	11	8	5	3	30
250–499	2	30	10	11	8	61
500–999	1	13	2	6	4	26
1 000 a více	0	6	2	2	3	13
Celkem	84	564	227	265	225	1 365

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2021 celkem 1 354 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, o rok později se jejich počet nepatrně zvýšil o 11 organizací na 1 365.

1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2021			31. 12. 2022		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	4 074	5 326	0,8	4 411	4 249	1,0
střední odborné	5 766	2 787	2,1	6 007	2 374	2,5
úplné střední s maturitou	3 370	760	4,4	3 488	664	5,3
vyšší odborné	107	50	2,1	144	72	2,0
vysokoškolské	1 065	206	5,2	1 247	214	5,8
Celkem	14 382	9 129	1,6	15 297	7 573	2,0

První dopady světové finanční krize se projeví 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.** Od ledna následujícího roku začal počet míst zvolna stoupat a tento trend se udržel až do října, kdy bylo zaznamenáno 9 545 volných pracovních míst (jednalo se o nejvyšší hodnotu od března 2020). S příchodem zimy pak došlo k sezónnímu poklesu.

Od nového roku 2022 začal počet volných míst narůstat – a ke kulminaci došlo v březnu 2022 (počet volných pracovních míst v Olomouckém kraji dosáhl hodnoty 10 308). Od dubna pak začal počet volných míst téměř každý měsíc klesat a na konci roku dosáhl nejnižší hodnoty od března 2021 – 7 573 míst.

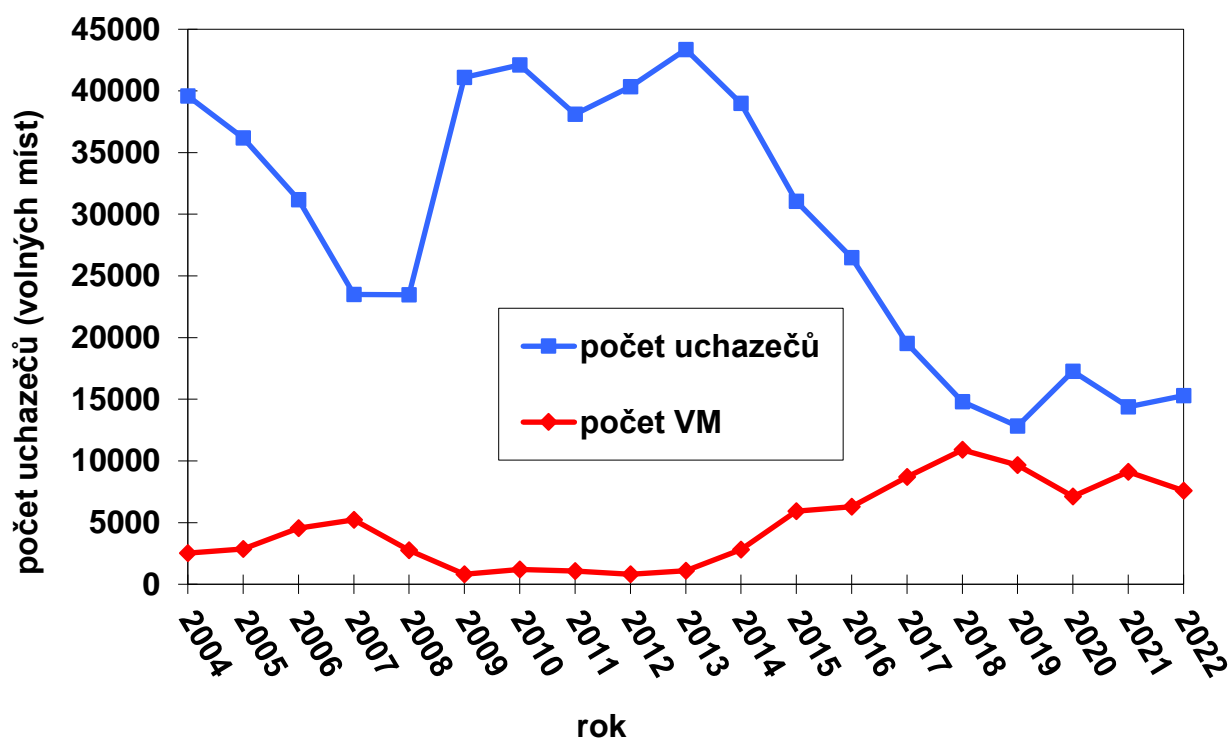
Tabulka č. 2 ukazuje, že **v prosinci 2022 se v meziročním srovnání snížil počet volných míst v Olomouckém kraji o 1 556 (pokles o 17 %).** V důsledku současného mírného nárůstu nezaměstnanosti se zvýšil počet uchazečů připadajících na 1 volné

místo z 1,6 na 2,0 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 2022 činil podíl VM, na která mohou zaměstnavatelé přijímat pracovníky ze zahraničí, 59 %). Pokles počtu volných míst v roce 2022 byl způsoben obsazením některých dlouhodobě neobsazených míst uprchlíky z Ukrajiny, ale podílelo se na něm i zhoršení ekonomických podmínek pro podnikání (nárůst cen energií, materiálů, služeb, dopravy, pokles poptávky v některých segmentech ekonomiky, ztráta trhů v Rusku a na Ukrajině) a některé podniky pozastavily nábor nových zaměstnanců, případně začaly i propouštět.

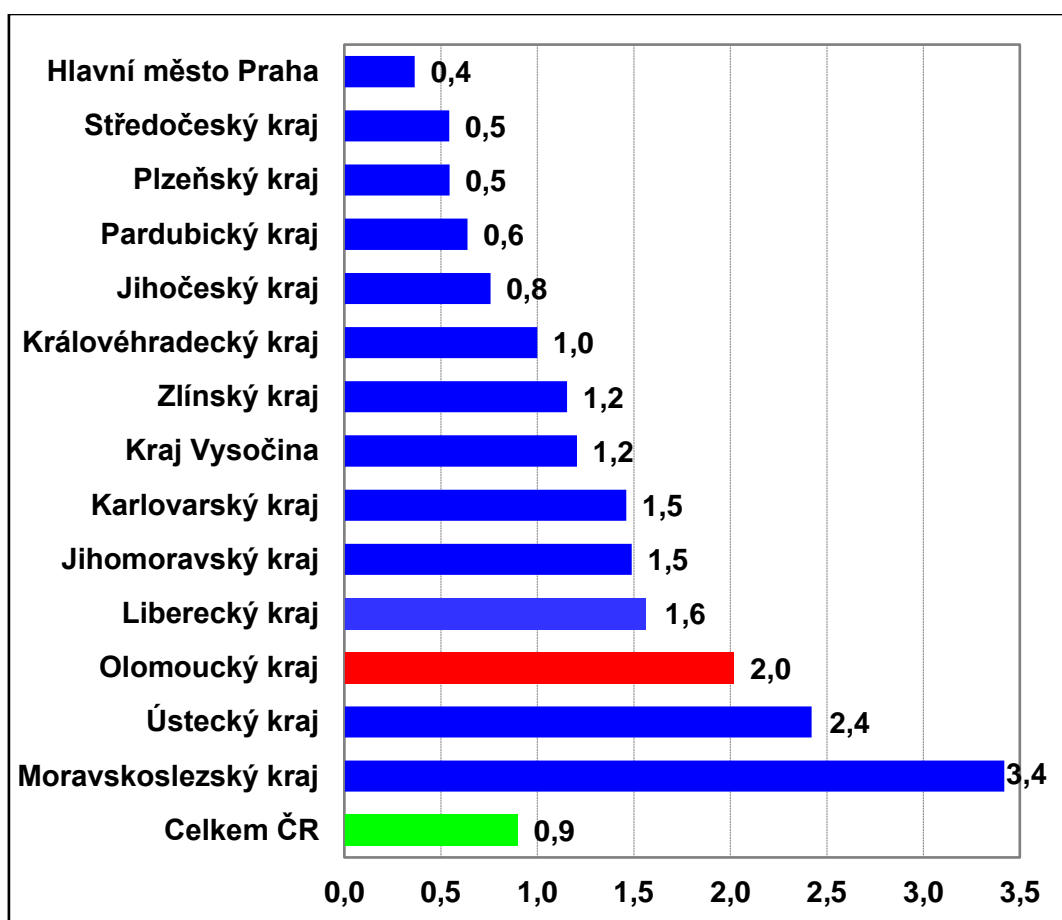
Z Tabulky č. 2 je také zřejmé, pro které vzdělanostní skupiny je k dispozici nejvíce (nejméně) VPM – **zatímco u UoZ se základním vzděláním je počet míst téměř stejný jako počet nezaměstnaných, u vysokoškoláků na 1 VPM připadá téměř 6 osob.**

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 2x vyšší než v ČR – a na této pozici zůstal i v následujících letech.**

Graf: Počet uchazečů na 1 VM v krajích k 31. 12. 2022



2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2022 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. 2022 hodnoty 3,6 % a meziročně tedy vzrostl o 0,2 p. b.

Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2022 šestý nejhorší – za Ústeckým (5,5 %), Moravskoslezským (5,1 %), Jihomoravským (4,4 %) Karlovarským (4,2 %), a Libereckým krajem (4,0 %). Hodnota PNO v Olomouckém kraji byla pouze o 0,1 p. b. nižší než v České republice.

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 zvrátů ve vývoji nezaměstnanosti – hned v lednu byla překonána dosavadní maxima nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných překonal poprvé v historii hranici 46 tisíc osob. V následujících měsících sice nezaměstnanost klesala, ale až do dubna byla v jednotlivých měsících v meziročním srovnání (tj. s rokem 2013) vyšší. V květnu došlo ke zlomu – poprvé od roku 2012 nezaměstnanost meziročně klesla. Nejprve tento meziroční rozdíl činil pouze 134 osob (tj. - 0,3 %), ale na konci roku 2014 se zvýšil až na 4 374 osob (tj. 10 %). 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 (konkrétně v březnu) došlo ke zlomu v dosavadním vývoji – 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 zaregistrovalo o téměř osm stovek UoZ více než před rokem a zároveň počet vyřazených klesl na polovinu. Během roku se již situace stabilizovala, ale počet UoZ byl na konci roku 2020 o 35 % vyšší než v roce 2019.

Rok 2021 byl již charakteristický poklesem nezaměstnanosti – počet nezaměstnaných meziměsíčně od března až do konce listopadu neustále klesal (nedošlo dokonce ani k pravidelnému červencovému sezónnímu nárůstu) a podíl nezaměstnaných osob se vrátil k hodnotě z roku 2019.

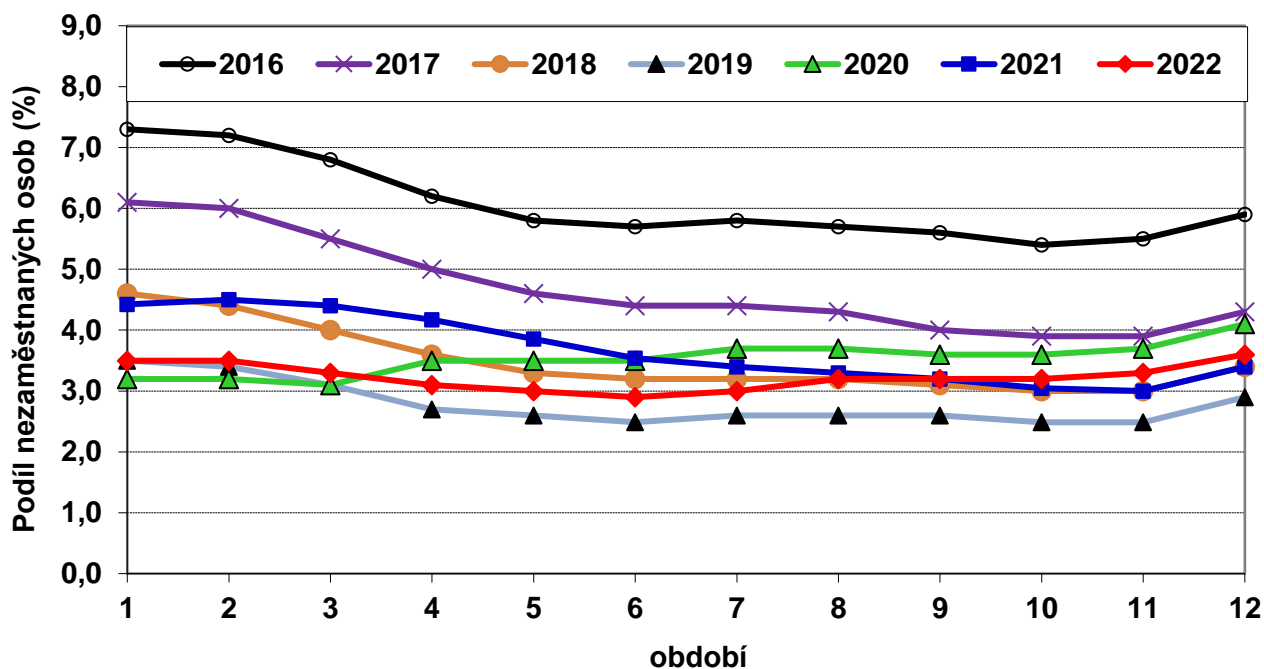
V 1. pololetí 2022 sice nezaměstnanost klesala, ale tento pokles byl mnohem pozvolnější než v „předcovidovém“ roce 2019. Zatímco lednový počet UoZ byl ještě o 344 osob nižší než v roce 2019 (15 130 osob a 15 474 osob v roce 2019), tak v červnu 2022 byl již počet UoZ o 1 434 vyšší než v roce 2019 (+ 13 %) a na konci roku je tento rozdíl ještě výraznější (2 479 osob, tj. + 19 %). Co se týče meziročního srovnání, tak zatímco v lednu

byl počet UoZ o 18 % nižší než před rokem, tento rozdíl se během roku postupně snižoval (na zářijových 0,6 %) a od října jsme zaznamenávali meziroční nárůst o 5 %.

Graf níže ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v posledních sedmi letech. **Porovnání podílu nezaměstnaných osob mezi 14 kraji ČR podle stavu ke 31. 12. 2022** 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



Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné místo meziročně vzrostl o 0,4 osoby – nárůst nezaměstnanosti byl doprovázen i poklesem počtu volných pracovních míst (o 17 %). Počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně zvýšil o 196 (tj. o 4 %) – další sloupec ukazuje, že toto navýšení připadá zcela na vrub žen (tj. počet nezaměstnaných mužů pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně prakticky nezměnil).

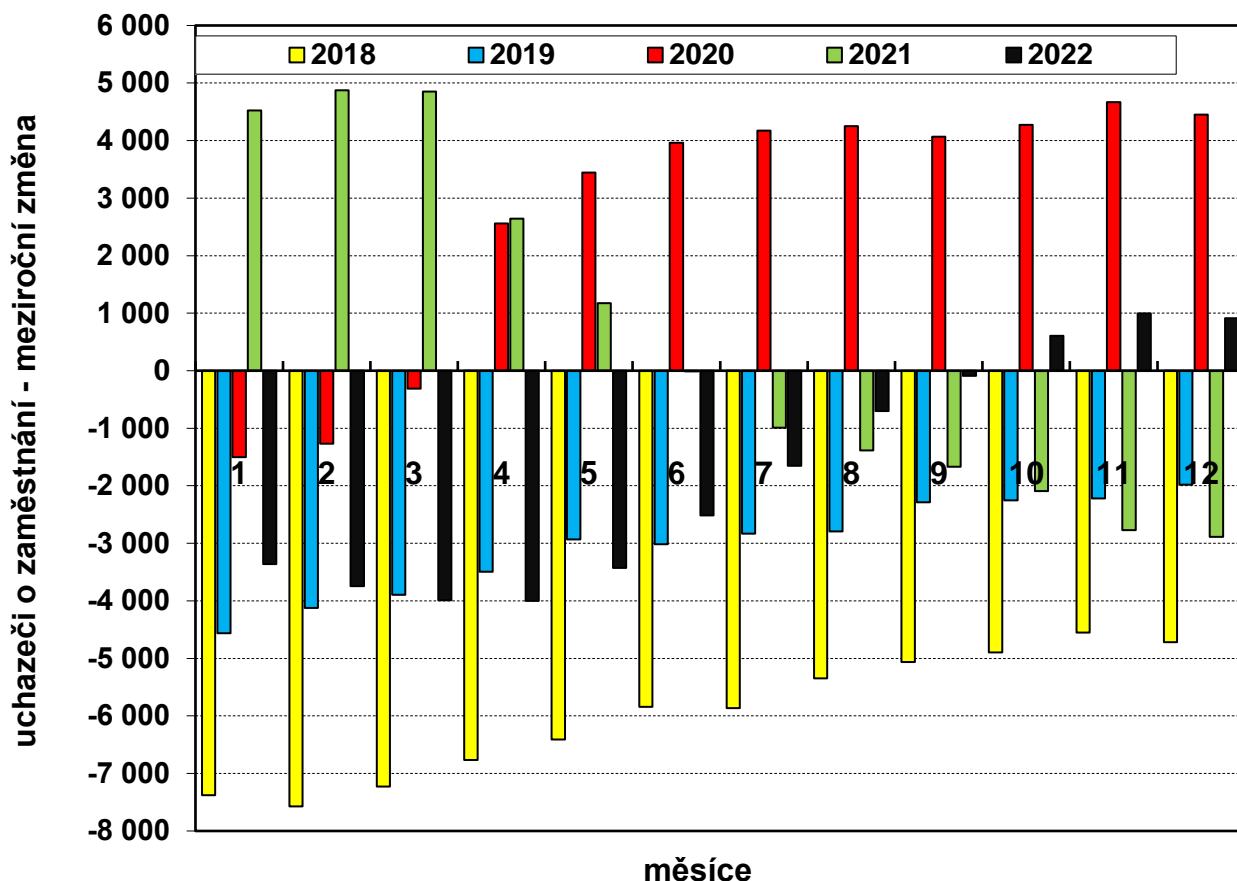
Tabulka 3 – Nezaměstnanost k 31. 12. 2022 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2021	31. 12. 2022	31. 12. 2021	31. 12. 2022
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	14 382	15 297	7 143	7 880
- z toho dosažitelní	13 251	14 127	6 563	7 279
volná pracovní místa	9 129	7 573	-	-
uchazeči připadající na 1 VM	1,6	2,0	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	5 051	5 247	2 469	2 666
podíl nezaměstnaných osob	3,4	3,6	3,4	3,8

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Následující graf názorně ukazuje meziroční výrazné poklesy počtu uchazečů v letech 2018 – 2019. Dále je zřetelně vidět i změna vývojového trendu od dubna 2020, který trval až do června 2021. Od července 2021 pak zaznamenáváme opětovný meziroční pokles nezaměstnanosti, který trval něco přes rok a byl v říjnu 2022 opět vystřídán nárůstem.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (2018 – 2022)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31. 12. 2021		31. 12. 2022		31. 12. 2021		31. 12. 2022	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	4 074	28,3	4 411	28,8	2 115	29,6	2 337	29,7
střední odborné	5 766	40,1	6 007	39,3	2 462	34,5	2 664	33,8
střední odborné s maturitou	3 370	23,4	3 488	22,8	1 949	27,3	2 040	25,9
vyšší odborné vzdělání	107	0,7	144	0,9	69	1,0	100	1,3
vysokoškolské	1 065	7,5	1 247	8,2	548	7,7	739	9,4
Celkem	14 382	100,0	15 297	100,0	7 143	100,0	7 880	100,0

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila. U nezaměstnaných žen pozorujeme znatelný nárůst

podílu vysokoškolsky vzdělaných UoZ o 1,7 p. b. (je to způsobeno přílivem ukrajinských uprchlíků do evidence ÚP, mezi nimiž je vysoké zastoupení žen s VŠ). Komplementárně pak poklesl podíl nezaměstnaných žen s maturitou (o 1,4 p. b.).

Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2021		31. 12. 2022		31. 12. 2021		31. 12. 2022	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	525	3,7	655	4,3	252	3,5	346	4,4
20-24 let	1 031	7,2	1 257	8,2	498	7,0	579	7,3
25-29 let	1 138	7,9	1 238	8,1	587	8,2	668	8,5
30-34 let	1 294	9,0	1 387	9,1	709	9,9	767	9,7
35-39 let	1 379	9,6	1 494	9,8	758	10,6	861	10,9
40-44 let	1 550	10,8	1 656	10,8	821	11,5	913	11,6
45-49 let	1 752	12,2	1 889	12,3	840	11,8	921	11,7
50-54 let	1 679	11,7	1 759	11,5	842	11,8	902	11,4
55-59 let	2 223	15,5	2 237	14,6	1 155	16,2	1 206	15,3
nad 60 let	1 811	12,6	1 725	11,3	681	9,5	717	9,1
Celkem	14 382	100	15 297	100,0	7 143	100,0	7 880	100,0

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že meziročně nedošlo k významnějším změnám v jednotlivých věkových kategoriích 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 – 53 %), v roce 2017 to bylo již pouze 39 % - a na této hodnotě podíl osob do 39 let setrval i další dva roky. V roce 2020 (v souvislosti s výrazným nárůstem nezaměstnanosti) se podíl této věkové skupiny mírně zvýšil – a to na 41 %. O rok později už ale došlo k poklesu na 37 %, ale v roce 2022 se jejich podíl opět zvýšil na 40 %.

Výrazně nejpočetnější věkovou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 55 – 59 let, kteří tvoří téměř 15% podíl na celkové nezaměstnanosti. Celkový podíl nezaměstnaných ve věku nad 50 let během jednoho roku klesl z 40 % na 37 %.

U žen pak pozorujeme stejné tendence – meziroční 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. 2021		31. 12. 2022		31. 12. 2021		31. 12. 2022	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	5 340	37,1	6 030	39,4	2 221	31,1	2 663	33,8
3 – 6 měsíců	2 486	17,3	3 212	21,0	1 376	19,3	1 880	23,9
6 – 9 měsíců	1 205	8,4	1 397	9,1	654	9,2	766	9,7
9 – 12 měsíců	1 026	7,1	975	6,4	532	7,4	549	7,0
12 – 24 měsíců	2 305	16,0	1 476	9,6	1 232	17,2	808	10,3
nad 24 měsíců	2 020	14,0	2 207	14,4	1 128	15,8	1 214	15,4
Celkem	14 382	100	15 297	100,0	7 143	100	7 880	100,0

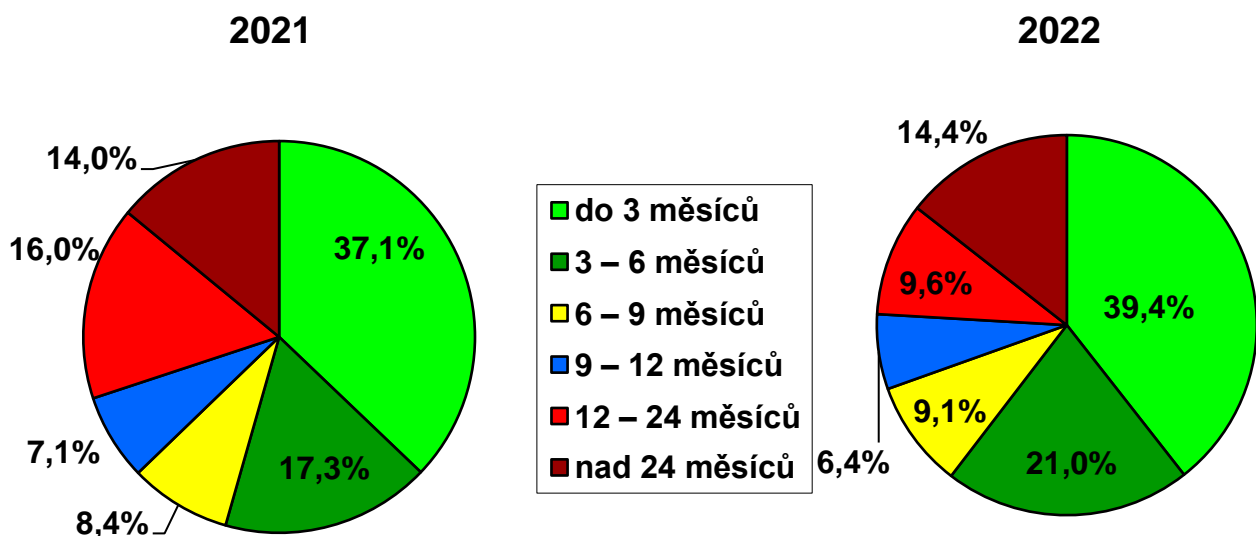
Údaje ze čtvrtletní statistiky

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) až na 8 %, 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 než u celkového počtu. O rok později se situace změnila – z evidence ÚP ČR začali nezaměstnaní odcházet ve větších počtech - ale přednostně ti, kteří byli evidováni pouze kratší dobu, a tak se jejich podíl opět zvýšil na 14 %. V roce 2022 se podíl nezaměstnaných nad dva roky mírně zvýšil o 0,4 p. b. Zato podíl UoZ v evidenci 12 – 24 měsíců výrazně klesl (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. Nežádka dochází i ke kumulaci těchto důvodů u jednoho uchazeče.

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

2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti

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

Určitým specifikem Olomouckého kraje jsou poměrně výrazné rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy – zatímco okres Jeseník v severním cípu kraje vykázal na konci roku 2022 osmou nejvyšší nezaměstnanost v ČR, Prostějovsko na jihu je na celorepublikovém sestupném žebříčku nezaměstnanosti až na 67. 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. 2022 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	1 514	5 082	1 878	3 795	3 028
volná pracovní místa	347	3 049	1 352	1 380	1 445
uchazeči připadající na 1 VPM	4,4	1,7	1,4	2,8	2,1
podíl nezaměstnaných osob	5,8 %	3,3 %	2,5 %	4,4 %	3,8 %
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	+ 1,0	+ 0,3	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,2
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	8.	42.	67.	19.	29.

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 pěti 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 (i když ne tak výrazně, jako v minulosti – např. v letech 2015 – 2020 se v prosinci pravidelně nacházel na 3. – 6. místě z 77 okresů).

V meziročním srovnání počet uchazečů vzrostl – a to o 219 osob (tj. + 17 %); podíl nezaměstnaných osob se zvýšil o 1,0 p. b. Počet volných míst se meziročně snížil o 135 (tj. - 28 %), počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM vzrostl z 2,7 na 4,4. 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, ale pouze na dva měsíce – a to v září a říjnu. V roce 2021 se PNO na Jesenicku dostal pod hodnoty v okrese Přerov dokonce na půl roku – od července do listopadu. Podobně tomu bylo i o rok později, i když období nižší nezaměstnanosti na Jesenicku se zkrátilo o jeden měsíc.

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

V meziročním srovnání počet uchazečů vzrostl o 378 osob (+ 8 %), počet volných míst klesl o 261 (- 8 %) a počet uchazečů připadajících na 1 VM se zvýšil z 1,4 na 1,7.

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

Také zde meziročně vzrostl počet UoZ – a to o 116 osob (tj. + 7 %). Počet volných míst klesl o 582 (- 30 %) a počet UoZ na 1 VM se zvýšil z 0,9 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 (s výjimkou roku 2019 – viz výše v odstavci o Jeseníku). Zároveň tento okres vykazuje vyšší nezaměstnanost než Olomoucký kraj (o 0,8 p. b.).

Také na Přerovsku nezaměstnanost meziročně vzrostla – a to o 137 osob, což v procentuálním vyjádření byla 4 %. Počet volných míst klesl o 268 (- 16 %) a zároveň vzrostl počet UoZ na 1 VM (z 2,2 na 2,8).

Okres Šumperk leží v dopravně odlehlejší části kraje, nezaměstnanost je z velké míry ovlivněna existencí špatně dostupných oblastí s minimem pracovních příležitostí. V tomto okrese se důsledky světové hospodářské krize projeví v letech 2009 - 2013 s největší silou. Šumpersko bylo tehdy postiženo nejen masovým propouštěním u velkých zaměstnavatelů, ale i krachem významných podniků s dlouholetou tradicí (v červenci 2009 PNO v okrese Šumperk o 2 p. b. překonal celokrajskou i jesenickou hodnotu!). Během následujících let se hodnota PNO začala blížit k celokrajské hodnotě – v roce 2015 v jednotlivých měsících byla buď stejná nebo o 0,1 p. b. nižší než krajská, začátkem roku 2016 se tento rozdíl zvýšil na 0,2 p. b., posléze se ale dostala opět nad krajskou úroveň a zůstává nad ní až do současnosti.

Počet nezaměstnaných v okrese Šumperk meziročně vzrostl o 65 osob (+ 2 %). Počet VM klesl o 310 (tj. - 18 %); počet UOZ na 1 VM vzrostl z 1,7 na 2,1.

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. 2021	31. 12. 2022	31. 12. 2021	31. 12. 2022
absolventi	568	574	287	300
mladiství	172	218	83	112
Celkem	740	792	370	412

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2022 v Olomouckém kraji 5,2 % UoZ; jejich počet se meziročně zvýšil o 52 (tj. + 7 %).

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), **zvýšuje se pravděpodobnost začlenění do různých rizikových skupin** (drogy, sekty, kriminalita).

Pro **mladistvé se základním vzděláním** (na konci roku 2022 se jednalo o 218 osob) platí totéž, co pro dospělé se základním vzděláním – na trhu práce jsou výrazně znevýhodněni. Mladiství navíc nemohou pracovat přesčas a v noci; lze jim nabízet jen pomocné práce, ne vždy však zvládnou jejich fyzickou náročnost. Mnohým z nich chybí motivace k práci a jejich orientace na trhu práce je v podstatě nulová. Mladistvým uchazečům je věnována zvýšená pozornost. ÚP jim většinou nabízí motivační kurzy spojené s praktickou rekvalifikací, jejichž součástí je praxe u konkrétních zaměstnavatelů.

U zaměstnavatelů můžeme odlišovat dva krajní postoje k absolventům, které se objevují zhruba stejně často: zaměstnavatel buď chce právě absolventy, aby si je mohl „vychovat“ a přizpůsobit k obrazu svému (skrytým motivem je nezřídká úspora mzdových nákladů - nižší mzda), nebo tvrdí, že si zaplatí „hotovou“ pracovní sílu a o absolventy vůbec nemá zájem. Mimo to se objevují nevyhranění zaměstnavatelé, které ÚP může ovlivnit

v jejich názoru např. i výši 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. 2021	31. 12. 2022	31. 12. 2021	31. 12. 2022
osoby se zdravotním postižením	2 325	2 255	1 139	1 194
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	16,2 %	14,7 %	15,9 %	15,2 %
z toho os. zdrav. znevýhodněné	538	554	289	322
os. inval. I. a II. stupně	1 775	1 682	844	863
os. inval. III. stupně	12	19	6	9

Občané se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují v kraji 15 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně klesl o 70 osob (tj. - 3 %) a stejně tak jejich podíl na celkové nezaměstnanosti o 1,5 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. Naopak v posledním roce 2021 celková nezaměstnanost klesala – a to výrazněji, než u osob se zdravotním postižením. Podíl UoZ se ZP se tedy meziročně zvýšil o 1,8 p. b. V posledním roce se ale přes zvýšení celkové nezaměstnanosti počet (i podíl) OZP snížil. Toto snížení ale proběhlo pouze v jedné skupině OZP – u invalidů v 1. nebo 2. stupni.

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

Novelou zákona o zaměstnanosti úřad práce od 1. ledna 2012 již také nevydával nová rozhodnutí o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné, takže platnost dosavadních rozhodnutí postupně končila – a to nejpozději do konce roku 2014. Mezitím byla přijata další novela zákona o zaměstnanosti, kterou se status osoby zdravotně znevýhodněné opět zavedl (rozhodnutí vydávají jednotlivé okresní správy sociálního zabezpečení).

3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji

Tabulka 10 – Nezaměstnanost na území POÚ Olomouckého kraje k 31. 12. 2022

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2021	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2022	PNO 2022 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	4 423	277	20	297	6,7
Hlubočky (OC)	2 591	76	-19	57	2,2
Hranice (PR)	21 401	707	58	765	3,6
Javorník (JE)	6 929	487	102	589	8,5
Jeseník	12 222	435	95	530	4,3
Kojetín (PR)	7 457	340	28	368	4,9
Konice (PV)	6 534	178	-36	142	2,2
Libavá – voj. újezd (OC)	0	0	0	0	0,0
Lipník nad Bečvou (PR)	9 652	373	8	381	3,9
Litovel (OC)	14 740	284	52	336	2,3
Mohelnice (SU)	11 581	546	-23	523	4,5
Moravský Beroun (OC)	2 001	104	0	104	5,2
Němčice nad Hanou (PV)	5 386	118	6	124	2,3
Olomouc	100 222	2 938	238	3176	3,2
Prostějov	55 615	1 271	148	1 419	2,6
Přerov	41 438	1 908	22	1 930	4,7
Šternberk (OC)	13 048	459	-23	436	3,3
Šumperk	37 277	1 185	47	1 232	3,3
Uničov (OC)	14 047	484	66	550	3,9
Zábřeh (SU)	20 366	679	21	700	3,4
Zlaté Hory (JE)	3 844	193	13	206	5,4

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

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2022 hodnoty 3,6 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však výrazné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 2,2 % do 8,5 %). Devět pověřených obecních úřadů (Konice, Hlubočky, Němčice nad Hanou, Litovel, Prostějov, Olomouc, Šumperk, Šternberk a Zábřeh) vykázalo PNO nižší než byl v Olomouckém kraji. **Nezaměstnanost meziročně vzrostla téměř ve všech POÚ – nejvíce na Jesenicku**

(o 22 %), Javornicku (o 21 %), Litovelsku (o 18 %) a Uničovsku (o 14 %). Naopak v POÚ Hlubočky se meziročně snížil počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání o 25 %, na Konicku o 20 %, na Šternbersku o 5 % a na Mohelnicku o 4 %.

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce ve čtyřech pověřených obcích, kde hodnota PNO dosáhla hodnoty nad 5 %.**

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. 2022.

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 společností je SABAS s.r.o., která se zabývá zemědělskou výrobou a zpracováním vypěstovaných produktů.

Nezaměstnanost (= počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání) **meziročně vzrostla o 102 osob a PNO o 1,8 p. b.**

Hanušovice (SU) – 6,7 %

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

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patřila společnost ZKL Hanušovice a.s. (bývalý Zetor) s více než 500 zaměstnanci, 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 a 2021 poklesem nezaměstnanosti.

Dalším velkým zaměstnavatelem je společnost Pivovary CZ Group a. s., která převzala více než 100 zaměstnanců z Pivovaru Holba a.s. a dále je zaměstnává. 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 mírně vzrostla o 20 dosažitelných uchazečů o zaměstnání a PNO o 0,5 p. b.

Zlaté Hory (JE) – 5,4 %

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 CS-CONT s.r.o. (dříve Česko-slezská výrobní, a.s.) s více než 600 zaměstnanci a dále pak plastikářská společnost v Mikulovicích Plastkon product s.r.o. (230 lidí).

Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 13 osob a PNO o 0,5 p. b.

Moravský Beroun (OC) – 5,2 %

Území POÚ tvoří obce Moravský Beroun a Norberčany, které byly k okresu Olomouc přičleněny v lednu 2005 z Moravskoslezského kraje. Území dnešního POÚ bylo ještě začátkem 20. století obýváno téměř výhradně německým obyvatelstvem, jehož velká část byla po 2. světové válce odsunuta. To se pak projevilo na jeho demografickém složení – žije zde nadprůměrný podíl osob se základním vzděláním i poměrně početná romská komunita.

Největším zaměstnavatelem je Granitol a.s., jeden z největších producentů plastových fólií v ČR a dále pak Odborný léčebný ústav Paseka, p.o. (pracoviště v Moravském Berouně). Další pracovní příležitosti jsou jen ojedinělé, vysoký podíl lidí dojíždí za prací do Šternberka. Určitým sociálním stabilizačním faktorem jsou veřejně prospěšné práce.

Nezaměstnanost meziročně stagnovala, ale PNO (z důvodu poklesu počtu obyvatel, který se používá pro výpočet PNO) vzrostla o 0,2 p. b.

4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Počet cizinců	stav k	
	31. 12. 2021	31. 12. 2022
zaměstnaní s pracovním povolením	477	50
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska	7 928	8 149
informace podle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a	2 261	5 626
na základě modré karty	5	6
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	1 863	2 065
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	12 534	15 896

Výše uvedená tabulka potvrzuje neutuchající zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání jak občanů Evropské unie, tak cizinců z třetích zemí. Zatímco např. na konci roku 2009 (v době masového nárůstu nezaměstnanosti) bylo v Olomouckém kraji zaměstnáno pouze 2,5 tisíce zahraničních pracovníků, o 10 let později jejich počet překročil hranici 11 tisíc osob (tj. více než 4-násobný nárůst); k jejich dalšímu přílivu došlo i v následujících třech letech. Mezi cizinci mají největší podíl občané EU (51 %), 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 ojedinele využívaným) povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání je tzv. modrá karta. Modrá karta se vydává pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdu, jejíž výše odpovídá alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR. Modrá karta tedy usnadňuje přístup na trh práce cizincům, kteří mají vyšší kvalifikaci, po které je v České

republiky 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 6 osob, které pracují zejména jako lékaři, technici 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 2022 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 3 362 osob (tj. o 27 %). O zaměstnávání cizinců mají zájem zejména zaměstnavatelé z oblasti zpracovatelského průmyslu (zejména ze strojírenství a potravinářství). Dále je jejich zaměstnávání rozšířeno v odvětví administrativa a podpůrné činnosti – ale pozor, název může zavádět, jedná se většinou o baliče zboží. Vyšší podíl cizinců pracuje dále ve stavebnictví a také v obchodě, dopravě, vzdělávání a (v letní sezóně) v zemědělství.

Nejvyšší podíl cizinců (vč. občanů EU) pracuje v pomocných a nekvalifikovaných profesích a v 8. profesní třídě (obsluha strojů a zařízení, montéři).

Počet zaměstnáváných občanů EU se během jednoho roku zvýšil o 221 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.** Největší podíl mezi občany EU zaujímají občané Slovenska (zhruba polovina ze všech občanů EU), dále pak Polsko, Rumunsko, Maďarsko a Bulharsko. Odlišná situace panuje v příhraničním okrese Jeseník – zde mezi cizinci ze zemí EU dominují Poláci a teprve na druhém místě jsou Slováci. Také v okrese Šumperk převažují polští občané a až druhé místo zaujímají Slováci.

Počet platných pracovních povolení k 31. 12. se meziročně propadl o 90 %, naopak počet informačních karet pro azylanty se zvýšil o 1,5 násobek. Tento prudký pokles (a nárůst) jsou způsobeny změnami legislativy, kdy občané Ukrajiny (kterým byla poskytnuta dočasná ochrana v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na Ukrajině) již nepotřebují pro výkon práce v ČR pracovní povolení, ale mají volný vstup na český pracovní trh (jejich zaměstnavatel má pouze informační povinnost vůči Úřadu práce ČR).

Mezi cizinci z třetích zemí jednoznačně dominují občané Ukrajiny; za nimi s velkým odstupem následují občané Vietnamu.

5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2023

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. 2023	12 500	11 400	2,9	13 500	12 300	3,2
31. 12. 2023	15 000	13 900	3,6	17 000	16 300	4,2

V posledních devíti 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 došlo v roce 2020 v souvislosti s pandemií COVID – 19 a souvisejícími omezujícími opatřeními, které způsobily výrazný nárůst nezaměstnanosti. Následující rok začala nezaměstnanost opět klesat, ale v polovině roku 2022 došlo opět ke změně trendu.

V současné době je obtížné odhadnout přesněji vývoj na trhu práce. Další vývoj nezaměstnanosti bude závislý na celosvětovém hospodářském vývoji (určitou hrozbou jsou vysoké ceny některých vstupních surovin a energií, nedostatek počítačových čipů, zdražení mezinárodní přepravy, zavádění ekologických limitů), na vývoji konfliktu mezi Ruskem a Ukrajinou atd. Významným rizikovým faktorem je i těsná provázanost vysokého podílu podniků v Olomouckém kraji s automobilovým průmyslem.

Na základě výše uvedených faktorů očekáváme, že v polovině roku 2023 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 11 800 osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 3 %. Na konci roku předpokládáme počet nezaměstnaných okolo 16 tisíc a PNO cca 3,9 %.

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. 389 580 osob).

6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2022

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v roce 2022 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 (dále APZ), a to v závislosti na situaci na trhu práce v regionu, na skladbě uchazečů o zaměstnání registrovaných v jeho evidenci tak, aby byly prostředky APZ vynakládány co nejefektivněji a nejúčelněji (za účelem minimalizace případů, kdy je podpořen uchazeč o zaměstnání, který by si pracovní uplatnění našel i bez použití nástrojů APZ).

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

V roce 2022 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 2022 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. 2022

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ (příp. podpořených zaměstnanců)
veřejně prospěšné práce (VPP)	318	326
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	1
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	38	37
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	48
zřízená pracovní místa pro OZP	23	43
zřízená PM pro OZP - SVČ	-	0
příspěvek na provoz PM pro OZP	-	41
rekvalifikace (bez zvolených)	-	9
zvolené rekvalifikace	-	140
pracovní rehabilitace	-	60
příspěvek na dojíždku	-	67
celkem národní APZ	379	772
VPP NIP + RIP	203	203
SÚPM vyhrazená (NIP + RIP)	265	248
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	0
rekvalifikace NIP + RIP + NPO (bez zvolených)	-	17
vytvořená pracovní místa NIP	114	116
zvolené rekvalifikace NIP + RIP + NPO	-	482
práce na zkoušku (NIP + RIP)	12	12
sdílená pracovní místa (NIP)	10	11
grantové projekty ESF – rekvalifikace	-	17
POVEZ II	-	572
celkem ESF - OP Zaměstnanost	604	1 678
celkem národní APZ + ESF	983	2 450

Vysvětlivky:

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

RIP – Regionální individuální projekt

NIP – Národní individuální projekt

NPO – Národní plán obnovy

OZP - SVČ – osoby se zdravotním postižením – samostatná výdělečná činnost

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.

Tímto nástrojem bylo v roce 2022 podpořeno celkem 529 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2021 došlo k poklesu počtu takto podpořených uchazečů o 245 osob (tj. - 32 %). V roce 2022 bylo vyčerpáno 27 073 433 Kč z národní APZ a 18 982 973 Kč z evropských prostředků ESF (v rámci NIP a RIP projektů).

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.

Relativně dobrá kondice českého hospodářství a aktivní zásahy státu se pozitivně projeví na poklesu nezaměstnanosti. Česká republika si v rámci EU stále 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 2022 bylo vytvořeno 303 míst, na kterých bylo umístěno celkem 285 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2021 znatelně klesl počet takto podpořených uchazečů o zaměstnání o 150 (což je pokles o 34 %). Vyčerpáno bylo ve stejném roce 4 339 948 Kč ze zdrojů národní APZ a 28 647 568 Kč z evropských prostředků ESF (v rámci NIP a RIP projektů).

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 2022 byl na nově zřízené místo umístěn pouze 1 uchazeč o zaměstnání (což je stejný počet jako v předchozím roce).

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.

V roce 2022 bylo podpořeno celkem 48 uchazečů, což je oproti roku 2021 pokles o 12 osob (- 20 %). Spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo především do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 2 353 904 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 2022 bylo zřízeno 23 míst, na kterých bylo umístěno 43 uchazečů – ve srovnání s předchozím rokem se jedná o pokles o 27 osob (- 63 %). Celková výše příspěvků činila 2 832 861 Kč.

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

Na úhradu provozních nákladů bylo v roce 2022 vynaloženo celkem 636 950 Kč.

V roce 2022 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.

V roce 2022 bylo uzavřeno 67 dohod (nárůst o 43 %) a vyplaceno celkem 369 075 Kč.

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 nízké nezaměstnanosti existuje také strukturální nezaměstnanost, která se projevuje tím, že uchazeči a zájemci o zaměstnání (ZoZ) 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). Předpokládáme, že tento trend bude pokračovat a zdrojem financování budou nejen projekty typu POVEZ, ale i Národní plán obnovy.

Oproti rokům 2020 a 2021 probíhaly rekvalifikace v roce 2022 ve výrazně lepších podmínkách (bez jakýchkoliv omezení v důsledku pandemie COVID-19). Charakter a struktura rekvalifikací se však v důsledku pandemie COVID-19 proměnily (zejména přibylo kombinovaných a distančních kurzů; u distančních rekvalifikací, které neobsahují praxi, je možné konat distančně i zkoušku).

V rámci Národního plánu obnovy (soubor opatření reagujících na krizi způsobenou pandemií COVID-19 a na její ekonomické dopady; jeho zdrojem financování je fond „evropský Nástroj pro oživení a odolnost“) jsou od poloviny roku 2022 ve zvýšené míře podporovány tzv. digitální rekvalifikace (tj. zaměřené do oblasti IT nebo do oblasti podpory Průmyslu 4.0. včetně podpory digitalizace služeb). Národní plán obnovy (dále také jen „NPO“) je realizován v letech 2022 - 2025 a očekává se, že přispěje k nárůstu počtu rekvalifikací a k nárůstu počtu zájemců o zaměstnání zapojených do rekvalifikací. Tento trend bude sílit jednak díky Databázi rekvalifikací a dalšího vzdělávání (tzv. e-shop rekvalifikací), která umožní (a to i osobám, které se za tím účelem potřebují registrovat jako zájemci o zaměstnání) požádat o úhradu zvolené rekvalifikace online, a dále díky pilotáži nového nástroje APZ Příspěvek na úhradu kurzu digitálního vzdělávání, který umožní uchazečům a zájemcům o zaměstnání využívat kromě rekvalifikací i neakreditované školící kurzy s obsahovým zaměřením do oblasti digitálního vzdělávání (dle definice NPO), přičemž 82 % ceny tohoto školení může hradit Úřad práce.

V návaznosti na opatření na podporu NPO byl v prosinci 2022 Poradním sborem ředitele Krajské pobočky ÚP ČR v Olomouci schválen regionální seznam rekvalifikací, který obsahuje rekvalifikace / kvalifikace / profese potřebné na regionálním trhu práce, a proto ve zvýšené míře propagované a poskytované. Seznam obsahuje digitální rekvalifikace, nejčastěji využívané rekvalifikace (zařazené do veřejné zakázky Rekvalifikace v Olomouckém kraji III) a dále (v návaznosti na Národní soustavu kvalifikací) profesní kvalifikace z oborů, v nichž je v kraji dlouhodobě vysoká neuspokojená poptávka po pracovní síle (strojírenství a strojírenská výroba, inženýrské obory, stavebnictví, elektrotechnika a telekomunikační a výpočetní technika, obchod, textilní výroba a oděvnictví, a profesní kvalifikace zařazené pod obory vzdělání Kuchař-číšník a Gastronomie nebo pod úplné profesní kvalifikace Číšník, servírka a Manažer v gastronomickém provozu).

Strukturu rekvalifikací v roce 2022 ovlivnila i válka na Ukrajině (kurzy Českého jazyka pro cizince patřily mezi vůbec nejvyužívanější rekvalifikace).

V minulých letech klesal počet rekvalifikací UoZ, ZoZ a účastníků pracovní rehabilitace spolu s poklesem nezaměstnanosti. V roce 2017 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. V roce 2021

pak 492 rekvalifikací a v roce 2022 došlo k nárůstu na 672 rekvalifikací. V roce 2022 současně podíl zapojených zájemců o zaměstnání meziročně stoupl o 6 % na 37 % ze všech účastníků rekvalifikací.

Většinu účastníků rekvalifikací podle § 109 a 109 a) Zákona o zaměstnanosti však nadále tvořili uchazeči o zaměstnání a v nízkém počtu byly zapojeny i osoby, které nebyly uchazeči ani zájemci o zaměstnání (osoby se ZP v rámci pracovní rehabilitace). 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 více osob se zdravotním postižením, mj. také v RIP Pracujeme s omezením.

Převážná většina rekvalifikačních kurzů probíhala v rámci NIP (především v projektu VDTP II).

Ženy představovaly asi 56 % účastníků rekvalifikace.

Mírně se zvýšil celkový počet realizovaných profesních kvalifikací, ne však jejich procentní podíl.

Zabezpečované rekvalifikace (§ 109 zákona o zaměstnanosti)

Tento nástroj nemohl být v roce 2022 využíván (není ukončena veřejná zakázka OL – Rekvalifikační kurzy pro Olomoucký kraj III; byl ukončen výběr dodavatelů a dokumentace byla předána ke schválení nadřízeným orgánům před podpisem rámcových dohod). Do zabezpečovaných rekvalifikací jsou tak započteny jen rekvalifikace osob se zdravotním postižením, které proběhly v rámci pracovní rehabilitace a dále rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, které Úřad práce vyslal do rekvalifikací v soutěžních projektech (v nichž rekvalifikaci financoval jiný realizátor než ÚP). V součtu se jedná o pouhých 20 rekvalifikací.

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 nebyly k dispozici zabezpečované rekvalifikace. Formou zvolených rekvalifikací probíhaly zejména kurzy k získání řidičských a profesních průkazů (29 % všech schválených zvolených rekvalifikací), kurzy českého jazyka pro cizince – pro začátečníky i další kurzy na ně navazující (22 %) a kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách (11 %). Dále také kurzy z oblasti péče o tělo (5 %, např. kosmetička, kadeřnice), z oblasti informačních technologií (5 %, nejčastěji programátor www aplikací), kurzy chův (3 %) a sanitářů (3 %). Byly realizovány i velmi specifické kurzy, např. realitní zprostředkovatel, sýrař, stavební truhlář nebo cvičitel jezdeckví.

Rekvalifikace zaměstnanců (§ 110 zákona o zaměstnanosti)

V roce 2022 proběhly 2 **rekvalifikace zaměstnanců**, obě v okrese Prostějov. Jednalo se o kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách.

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

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2022	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	672	642	575	545	97	96	576
z toho ženy	378	370	329	314	49	83	295
NIP	459	425	381	364	78	56	403
RIP	37	31	35	34	2	21	16
Soutěžní projekty	12	12	12	11	0	4	8
NPO	20	20	7	5	13	4	16
Uchazeči o zam.	424	412	350	333	74	87	337
Zájemci o zam.	244	226	221	208	23	9	235
Osoby se ZP	4	4	4	4	0	0	4

Tabulka 15 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpečov.	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2022	Ukončené		Pokrač. jí do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	20	20	20	19	0	6	14
z toho ženy	14	14	14	14	0	6	8
NIP	0	0	0	0	0	0	0
RIP	0	0	0	0	0	0	0
Soutěžní projekty	12	12	12	11	0	4	8
NPO	0	0	0	0	0	0	0
Uchazeči o zam.	16	16	16	15	0	6	10
Zájemci o zam.	0	0	0	0	0	0	0
Osoby se ZP	4	4	4	4	0	0	4

Tabulka 16 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2022	Ukončené		Pokrač. jí do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	652	622	555	526	97	90	562
z toho ženy	364	356	315	300	49	77	287
NIP	459	425	381	364	78	56	403
RIP	37	31	35	34	2	21	16
NPO	20	20	7	5	13	4	16
Uchaz. o zam.	408	396	334	318	74	81	327
Zájemci o zam.	244	226	221	208	23	9	235
Osoby se ZP	0	0	0	0	0	0	0

Tabulka 17 – Rekvalifikace zaměstnanců

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
Celkem	2	2

Tabulka 18 – Objem a struktura interního poradenství poskytnutého nad rámec činnosti poradců pro zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání, žákům, studentům a veřejnosti v roce 2022

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
Poradenské programy celkem, z toho	84	403	(rozsah více než 5 hod)
job club	2	18	komplexní skupinové poradenství k hledání zaměstnání – orientace na trhu práce, tvorba životopisu, příprava na výběrové řízení, rozvíjení komunikačních dovedností, sebe prezentace; probíhá ve stálé skupině, zahrnuje obvykle 5 - 6 schůzek
jiný komplexní poradenský program	59	275	kombinace individuálního a skupinového poradenství
Skupinové poradenství celkem, v tom	959	13 455	(rozsah nejvýše 5 hod)
pro školy	721	12 255	k volbě povolání
pro uchazeče a zájemce o zaměstnání a veřejnost	238	1 200	k hledání zaměstnání a souvisejícím tématům
Individuální poradenství celkem	x	14974	např. k hledání zaměstnání, k sepsání životopisu, k volbě rekvalifikace apod.

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 2022 zabezpečovala krajská pobočka pouze interní poradenství, tzn. poskytovala poradenství pomocí speciálních poradců a poradců cílových skupin v RIP / NIP na pracovištích krajské pobočky v Jeseníku, Olomouci, Prostějově, Přerově a Šumperku, dle místních možností i výjezdní formou na menších kontaktních pracovištích ÚP ČR v kraji. V současnosti je pro veřejnou zakázku OL – Poradenské činnosti v Olomouckém kraji III ukončen výběr dodavatelů a dokumentace je před předáním ke schválení nadřízeným orgánům před podpisem rámcových dohod.

V tabulce č. 18 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.

Poradenství bylo opatřeními proti pandemii COVID – 19 zasaženo více než rekvalifikace. Ještě v 1. čtvrtletí roku 2022 nebylo možné poskytovat skupinové poradenství prezenční formou. Poradenství bylo poskytováno individuálně a pokud skupinovou formou, pak pouze distančně (nejčastěji po telefonu a e-mailu, výjimečně online – např. pro školy). Ve 2. čtvrtletí roku 2022 byla uvedená omezení zrušena. Důsledkem je nárůst objemu poskytovaného poradenství ve všech řádcích tabulky č. 18 (počet účastníků poradenských programů se zvýšil 1,5krát, počet účastníků skupinového poradenství 4,4krát a počet účastníků individuálního poradenství vzrostl 1,1krát).

Mimo standardní podoby poradenství se poradci Úřadu práce tradičně podíleli na přípravě pěti Burz práce a vzdělání v Olomouckém kraji a účastnili se také pěti přehlídek učebních a studijních oborů Scholaris. Poskytovali poradenství občanům Ukrajiny, ať už základní poradenství v Krajských asistenčních centrech pomoci Ukrajině, nebo poradenství k volným místům, rekvalifikacím a základům pracovního práva v prostorách Úřadu práce. Dále organizovali tzv. oborové dny a jiné prezentace pro veřejnost, účastnili se setkání se spolupracujícími partnery v regionu, s rodiči a výchovnými poradci.

V rámci skupinového a individuálního poradenství byla věnována pozornost zejména dlouhodobě nezaměstnaným, osobám se zdravotním postižením, absolventům škol, účastníkům projektů a také občanům Ukrajiny. Z témat pak zejména problematice rekvalifikací. Ke konci roku 2022 se poradci s ohledem na energetickou krizi začali věnovat také základnímu poradenství z této oblasti.

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.

Za účelem posuzování vhodných forem pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením jsou zřízeny odborné pracovní skupiny. Odbornou pracovní skupinu tvoří nadpoloviční většina 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 ÚP 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 ÚP 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 v rámci přípravy k práci zajistit i krátký mentoring.

V roce 2022 bylo v kraji podáno 73 žádostí o pracovní rehabilitaci a bylo uzavřeno 60 individuálních plánů pracovní rehabilitace (v roce 2021 bylo podáno 59 žádostí o pracovní rehabilitaci a 49 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 2 391 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
73	60	34	1	8	39

V roce 2022 se poradcům pro pracovní rehabilitaci podařilo v rámci pracovní rehabilitace i mimo pracovní rehabilitaci, jen na základě individuálního poradenství, umístit 77 uchazečů na otevřený trh práce a 126 uchazečů na chráněný trh práce.

Finanční prostředky v rámci pracovní rehabilitace (příprava k práci, specializované rekvalifikační kurzy, úhrada nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace) byly v roce 2022 vynaloženy v celkové výši 1 281 446 Kč.

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 zaměstnavatelům lépe zvládnout obtížnou situaci v době pandemie – 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 odvést odvody.

Postupně v průběhu roku 2021 byla několikrát prodloužena platnost tohoto programu – na závěr až do konce února roku 2022.

Program Antivirus byl členěn do několika režimů:

Režim A – v tomto režimu se kompenzovaly náklady těm zaměstnavatelům, kteří museli svým zaměstnancům nařídit karanténu nebo částečně či úplně omezit svůj provoz. Výše příspěvku byla stanovena na 80 % uznatelných nákladů (náhrada mzdy vyplacená zaměstnanci + odpovídající výše zákonných odvodů), maximálně však 39 000 Kč na zaměstnance a měsíc.

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

Režim B - v tomto režimu se kompenzovaly 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 – zaměstnanec pobíral náhradu mzdy 100 % průměrného výdělku.

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

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

Výše příspěvku z režimu B byla 60 % vyplacené náhrady mzdy, včetně pojistného, maximálně 29 000 Kč měsíčně na zaměstnance.

Režim A Plus - týkal 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. Jednalo se tedy o období režimu A, nicméně režim A Plus se nevztahoval 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.

Výše příspěvku z režimu A plus činila 100 % vyplacené náhrady mzdy, včetně pojistného, maximálně 50 000 Kč měsíčně na zaměstnance.

V roce 2022 bylo v Olomouckém kraji vyplaceno v režimu A 42 696 384 Kč, v režimu B se jednalo o částku 20 475 332 Kč. Za celou dobu projektu byla podpořena zaměstnanost celkem 55 070 zaměstnanců (v roce 2022 se jednalo o 8 667 osob). Dále bylo za celé období uzavřeno 4 146 dohod se zaměstnavateli (z toho 941 dohod v roce 2022).

O podporu nejčastěji žádali menší zaměstnavatelé působící v oblasti pohostinství, obchodu a dalších služeb. Pokud jde o velikost podpořených firem, pak se nejčastěji jednalo o zaměstnavatele do 5 – 10 zaměstnanců.

6.4 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2022 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 roce 2022 bylo v rámci projektu podpořeno prostřednictvím nástroje SÚPM celkem 71 UoZ, prostřednictvím nástroje VPP 138 UoZ. Na rekvalifikace byli zařazeni 2 UoZ. Finanční gramotnost absolvovali 4 UoZ a 58 UoZ byla poskytnuta doprovodná opatření. Finanční prostředky na jednotlivé nástroje APZ a doprovodná opatření UoZ byly vynaloženy ve výši 27 501 226,00 Kč.

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

Projekt VDTP II zahájený 1. 1. 2016 navazuje na projekt VDTP I.

Projekt se zabývá především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR ve vztahu k aktuálním potřebám trhu práce. Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. Tohoto cíle má být dosaženo pomocí vhodně zvolených rekvalifikačních kurzů (jak rekvalifikací zabezpečovaných, tak i rekvalifikací zvolených) a poradenských aktivit.

Rekvalifikační kurzy v rámci projektu VDTP II jsme realizovali formou zvolených rekvalifikací. **V roce 2022 byla v rámci projektu VDTP II zahájena rekvalifikace u 380 osob. V některých případech absolvovali uchazeči a zájemci o rekvalifikaci více rekvalifikačních kurzů. Celkem bylo v roce 2022 zahájeno 380 rekvalifikačních kurzů, z nichž bylo v témže roce 312 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 zvolených rekvalifikací byly v rámci projektu nejčastěji hrazeny: řidičské průkazy včetně profesní způsobilosti řidiče (v součtu různých druhů), Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách či kurzy z oblasti osobních služeb – nejčastěji kurz Kosmetička, Sportovní masáž či Pedikérka. Situaci týkající se rekvalifikací ovlivnil vpád Ruska na území Ukrajiny a s tím související příliv uprchlíků se statutem dočasné ochrany. Novými nabízenými rekvalifikacemi se proto staly kurzy českého jazyka pro cizince se zaměřením na trh práce, které byly určeny osobám s dočasnou ochranou. Celkově v roce 2022 zahájilo kurz hrazený z VDTP II Český jazyk pro cizince 48 osob, přičemž tento kurz ukončilo 27 osob.

Zabezpečené rekvalifikace nebyly nabízeny ani realizovány. V průběhu roku 2022 byla VZ na Rekvalifikace III vyhlášena, byly posuzovány nabídky a momentálně VZ čeká na schválení na GR před podpisem rámcových smluv. Ani v roce 2022 jsme neměli vysoutěženého dodavatele poradenských činností, proto nebyly poradenské činnosti v tomto roce realizovány. Nicméně se v druhé polovině roku podařilo vyhlásit VZ na Poradenské činnosti III a nyní probíhá posuzování nabídek a zadávací řízení směřuje do finále. V roce 2023 můžeme očekávat využívání rekvalifikací a poradenství prostřednictvím vysoutěžených dodavatelů. V roce 2022 bylo v projektu VDTP II v rámci přímé podpory za rekvalifikační kurzy vyplaceno 5 000 964 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 2022 bylo rozhodnuto o prodloužení realizace celého projektu do 31. 12. 2023. 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 práce.

V roce 2022 bylo v rámci projektu na vzdělávací aktivity a mzdové příspěvky účastníků vyčerpáno přes 17 milionu Kč a zaměstnavatelé podali celkem 255 žádostí o příspěvky. Úřad práce s příjemci podpory v roce 2022 uzavřel celkem 155 Dohod o zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců či OSVČ, podpořil 134 právnických osob a 21 OSVČ (se zaměstnanci nebo bez nich). Příspěvek na vzdělávání vyplývající z uzavřených dohod mohlo získat celkem 572 osob.

Většina žadatelů využila možnosti vzdělávání externím vzdělavatelem. Pouze tři zaměstnavatelé své zaměstnance školili prostřednictvím interního lektora.

Nejvíce žadatelů se zapojilo v okrese Olomouc a nejméně v okrese Jeseník. Převažovalo neakreditované vzdělávání. To bylo realizováno v 59% případů a akreditované vzdělávání v 41%. Lehce kleslo procento vzdělávacích aktivit zaměřených na odbornou jazykovou výuku (8%). Jednalo se zejména o odbornou výuku anglického jazyka, ale objevily se i kurzy češtiny pro zahraniční zaměstnance.

Nejčastěji realizovanými byly kurzy s odborně technickým zaměřením, dále kurzy svářečské, práce s odbornými programy, dále kurzy pro řidiče a účetnictví.

Finanční prostředky v rámci projektu POVEZ II byly v roce 2022 vynaloženy v celkové výši 17 581 189 Kč.

NIP - Outplacement (OUT):

Doba realizace projektu je od 1. 6. 2020 do 31. 7. 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.

Za rok 2022 vstoupilo do projektu 142 zájemců o zaměstnání. Klíčovou aktivitu (dále KA) rekvalifikace absolvovalo 25 účastníků projektu (41 úspěšně ukončený RK). Jednalo se o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace se zaměřením na: řídičské oprávnění včetně profesní způsobilosti řidiče, chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, sportovní masáž, programátor www aplikací, oblast účetnictví, základy podnikání, designérka interiérů, výškový specialista a truhlář nábytku. **V rámci KA Vytvořené pracovní místo (dále jen VPM) bylo umístěno 94 účastníků projektu. 34 účastníků projektu nastoupilo na nedotované pracovní místo. Na KA VPM, RK a doprovodná opatření účastníků projektu byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 16 732 366 Kč (závazky za rok 2022 byly ve výši 10 460 345 Kč).**

NIP - Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)

Doba realizace projektu je od 1. 1. 2021 – 31. 8. 2023.

Cílem projektu je podpořit větší soulad mezi soukromým a pracovním životem a také účastníkům usnadnit vstup a udržení se na trhu práce. Projekt podporuje zaměstnání na kratší pracovní úvazky a nabízí flexibilní formy zaměstnání v podobě sdílených pracovních míst podle § 317a zákoníku práce a vyhrazených míst na zkrácený úvazek pro cílovou skupinu projektu. Nástroj generační tandem usnadňuje mezigenerační výměnu a podporuje přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh a delší zaměstnatelnost zaměstnanců v předdůchodovém věku.

Účastníci absolvují vstupní pohovor a poskytujeme jim poradenství a pomoc při hledání pracovního uplatnění. Mohou využít rekvalifikační kurzy v rámci projektu VDTP II. Nabízíme také možnost úhrady souvisejících nákladů, např. úhrada cestovních nákladů nebo nákladů na hlídání dětí po dobu účasti na aktivitách, lékařské prohlídky.

Zaměstnavatelům v rámci projektu poskytujeme příspěvek na mzdy nových a stávajících zaměstnanců, kdy výše příspěvku se liší podle jednotlivých projektových nástrojů.

V roce 2022 bylo v projektu FLEXI v rámci přímé podpory vyplaceno 4 241 466 Kč, a to na podporu klíčových aktivit Sdílené pracovní místo, SÚPM – generační tandem, SÚPM vyhrazené – zkrácený úvazek, Příspěvek na zapracování a Doprovodná opatření. Celkové závazky byly v roce 2022 uzavřeny ve výši

8 868 164 Kč. V roce 2022 vstoupilo do projektu 164 účastníků, na dotované místo bylo umístěno 83 účastníků, 21 účastníků nastoupilo na nedotované pracovní místo.

Regionální individuální projekty

V roce 2022 Úřad práce ČR realizoval níže uvedené **regionální individuální projekty** (dále jen RIP).

Projekty byly zaměřeny na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ. Cílem těchto projektů bylo 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 2022 probíhala realizace RIP:

1. Záruky pro mladé v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 31. 5. 2023)

„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 překonání a odstranění bariér 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 (dále PnZ), 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 2022 vstoupilo do projektu 48 mladých uchazečů o zaměstnání (celkem od počátku projektu 704 uchazečů). O aktivitu odborná praxe je mezi zaměstnavateli největší zájem, od počátku projektu na ni nastoupilo celkem 518 mladých lidí – za rok 2022 pak celkem 31 účastníků projektu. O aktivitu práce na zkoušku mezi zaměstnavateli v roce 2022 zájem nebyl, nastoupili pouze 3 účastníci (nicméně od počátku projektu na aktivitu nastoupilo 70 účastníků), jelikož dali v tomto období přednost spíše zaučení v rámci odborné praxe, případně zapracování pod dohledem mentora. V roce 2022 zahájilo svou činnost 8 mentorů – celkem byla možnost mentoringu zatím využita u 149 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 rekvalifikací – **celkem 24 účastníků projektu úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurzy, přičemž nejčastěji se jednalo o kurzy z oblasti služeb – kosmetika, manikúra, případně řidičské a profesní průkazy. Celkem bylo v roce 2022 vyčerpáno z projektu na mzdové příspěvky SÚPM, PnZ, Mentor a rekvalifikace 6 153 493 Kč.**

2. Mámo, táto neseďte doma! (1. 2. 2016 do 30. 4. 2023)

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

Do projektu mohou vstoupit uchazeči o zaměstnání bez ohledu na jejich dosažené vzdělání a pracovní praxi. Tito UoZ jsou hendikepovaní především nedostatečnou praxí způsobenou rodičovstvím. V mnoha případech několikaleté vyřazení z pracovního procesu díky opakované rodičovské dovolené vede také k sociální izolaci, ekonomickým, rodinným problémům a podceňování vlastních schopností a dovedností. Tato cílová skupina vzhledem k péči o rodinu vyžaduje podporu při flexibilních formách zaměstnání, které 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 2022 vstoupilo do projektu 107 uchazečů o zaměstnání (od počátku projektu vstoupilo do projektu 826 uchazečů o zaměstnání). Klíčovou aktivitu (dále KA) **skupinové poradenství absolvovalo 101 účastníků projektu (z toho úspěšně 95). KA individuální poradenství proběhla v rozsahu 293 hodin pro 140 účastníků projektu. Odbornou výuku – rekvalifikace úspěšně absolvovalo 8 účastníků projektu.** Jednalo se o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace (2x Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, 2x Mzdové účetnictví, Asistent/asistentka, Personalista, 2x Administrátor a koordinátor elektronického katalogu zboží). **Na SÚPM – vyhrazené bylo umístěno 36 účastníků projektu. Od počátku projektu se podařilo najít zaměstnání pro 417 účastníků.**

Celkem bylo za projekt „Mámo, táto neseďte doma!“ v roce 2022 vyčerpáno 5 878 110,05 Kč (mzdové příspěvky SÚPM, doprovodná opatření a rekvalifikace).

3. Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 do 30. 4. 2023)

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 (dále KA) 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. Je určena 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 2022 vstoupilo do projektu 91 osob. Skupinové poradenství úspěšně absolvovalo 91 osob; proběhlo i 418 hodin individuálního poradenství. Klíčovou aktivitu analýza potřeb – pohovor absolvovalo 93 osob. 17 osob absolvovalo rekvalifikační kurzy (zvolené rekvalifikace) se zaměřením např. Specialista marketingu, Administrátor a koordinátor elektronického katalogu zboží, Strážný, Technik BOZP, Chůva pro děti v dětské skupině apod.

V roce 2022 bylo dále vytvořeno 32 pracovních míst v rámci KA společensky účelné pracovní místo – vyhrazené a 8 osob nastoupilo na KA práce na zkoušku. Od počátku projektu do něj vstoupilo celkem 709 uchazečů o zaměstnání, z toho 248 bylo umístěno na společensky účelná pracovní místa a bylo uskutečněno 144 rekvalifikací.

V roce 2022 bylo z tohoto projektu vyčerpáno 6 912 720 Kč (mzdové příspěvky SÚPM, VPP, PnZ, doprovodná opatření a rekvalifikace).

4. Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 30. 4. 2023)

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

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

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

Od zahájení projektu (tj. od 1. 2. 2016) do konce roku 2022 vstoupilo do projektu celkem 711 účastníků, v roce 2022 do projektu vstoupilo 89 uchazečů o zaměstnání. V roce 2022 absolvovali zvolenou rekvalifikaci 2 účastníci projektu. Zabezpečené rekvalifikace nebyly realizovány (nebyli vysoutěženi dodavatelé rekvalifikací).

V roce 2022 byl podpořen 1 účastník na práci na zkoušku, 32 účastníků projektu na SÚPM-vyhrazené a 11 účastníků na VPP. Nejvíce využívanou aktivitou bylo v roce 2022 SÚPM-vyhrazené; za dobu realizace projektu bylo zařazeno na SÚPM-vyhrazené celkem 217 účastníků projektu. Prostřednictvím aktivity individuálního poradenství,

kteře poskytují poradci cílové skupiny po celou dobu účasti účastníka v projektu, se na nedotovaném zaměstnání na volném trhu práce v roce 2022 uplatnilo 10 účastníků.

Celkem v roce 2022 bylo z RIP 32 vyčerpáno 5 665 571 Kč (mzdové příspěvky SÚPM, VPP, PnZ, doprovodná opatření a rekvalifikace).

Národní individuální projekty a Regionální individuální projekty jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

6.5 Další opatření na podporu zaměstnanosti

V Olomouckém kraji v roce 2022 proběhlo (po tříleté přestávce) pět akcí, které se přímo týkaly zaměstnavatelů a podpory zaměstnanosti a které spolupořádal úřad práce - **Burzy práce a vzdělání**. Tyto burzy se uskutečnily postupně od září do října v pěti městech – v Prostějově, Jeseníku, Přerově, Olomouci a na závěr v Šumperku. Hlavním cílem těchto burz byla podpora technického vzdělávání a nábor nových pracovníků k perspektivním zaměstnavatelům (jednalo se zejména o nedostatkové profese). Na burzách se prezentovaly převážně velké výrobní společnosti (nejvíce z oblasti strojírenství a elektrotechniky), které si mohly přizvat spolupracující střední (příp. vysoké) školy.

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

Krajská pobočka ÚP ČR v Olomouci pokračovala i v roce 2022 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. Více informací o tomto projektu je na webu rovnaodmena.cz.

6.6 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2022

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci v maximální míře využila všech finančních zdrojů přidělených do rozpočtu krajské pobočky (národní, evropské) na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.

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

Krajská pobočka v Olomouci podporovala nástroji a opatřeními APZ zejména 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 jsou vnímány jako stěžejní instrument podpory uplatnění obtížně umístitelných UoZ na pracovním trhu. Sloužily k udržení nebo získání základních pracovních návyků a k následnému posunu uchazečů o zaměstnání do trvalejšího zaměstnání v rámci systému dostupného zaměstnávání.

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

V podmínkách krajské pobočky ÚP ČR v Olomouci byly v roce 2022 realizovány celkem 4 regionální projekty a 5 národních projektů s přímou podporou cílových skupin znevýhodněných na trhu práce. Současně v rámci národních a systémových projektů byly podpořeny vzdělávací aktivity uchazečů a zájemců o zaměstnání (rekvalifikace a poradenské činnosti VDTP II), zaměstnanců firem (POVEZ II) a propouštěných nebo uvolňovaných zaměstnanců (OUT).

S ohledem na končící projekty z OP Zaměstnanost byly pro realizaci nástrojů upřednostňovány zejména evropské finanční prostředky, a to zejména s ohledem na skutečnost, aby došlo k naplnění monitorovacích indikátorů v projektech a vyčerpání finančních prostředků, které byly na projekty alokovány.

7. CÍLE APZ PRO ROK 2023

Nástroje a opatření APZ budou vzhledem ke specifické struktuře evidovaných uchazečů o zaměstnání hrát i v roce 2023 významnou roli ve snaze uplatnit tyto osoby na trhu práce. Počty umístěných osob jsou pak přímo úměrné efektivitě jednotlivých nástrojů a u některých kategorií uchazečů jsou tyto nástroje často jedinou „vstupenkou“ na pracovní trh.

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci bude při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházet z přidělených finančních prostředků na rok 2023, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Vzhledem k postupnému ukončování realizace jak regionálních, tak národních projektů se krajská pobočka ÚP ČR v Olomouci pokusí v maximální míře dočerpat alokované finanční zdroje OPZ a naplnit stanovené počty indikátorů.

V průběhu roku 2023 naváže OPZ+ na končící Operační program Zaměstnanost. V rámci nových projektů z OPZ+ budou realizovány nástroje a opatření APZ, které vycházejí z nástrojů a opatření realizovaných v rámci národních a regionálních projektů v OP Zaměstnanost doplněné o inovativní nástroje, které umožní komplexnější podporu klientů ÚP ČR.

V roce 2023 bude prostřednictvím nejen nových projektů prioritně zacíleno na práci s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči, uchazeči ve vyšších věkových kategoriích, na uchazeče o zaměstnání opakovaně nebo dlouhodobě pobírajícími dávky pomoci v hmotné nouzi, osoby s žádnou nebo nízkou kvalifikací a dalšími osobami se sociálními handicapy, kteří tvoří významný podíl naší „klientely“. Při uplatnění těchto specifických skupin osob na trhu práce budeme i nadále spolupracovat s obcemi a neziskovým sektorem, a to zejména při využití nástrojů APZ jako jsou VPP a SÚPM.

V návaznosti na přípravu a realizaci nových projektových aktivit z OPZ+ budeme i nadále cílit a podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejen na chráněném, ale i otevřeném trhu práce.

Prostřednictvím projektu Záruky pro mladé bude zacíleno na návrat do vzdělávání a zvýšení vzdělanostní úrovně mladých osob bez vzdělání a budeme se aktivně zaměřovat na zvyšování jejich šancí vedoucích k uplatnění se na trhu práce.

V rámci zahájené realizace regionálního projektu Šance na práci v Olomoucké kraji se zaměříme mj. na podporu cílové skupiny UoZ z vyloučených lokalit a řešení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti v regionech kraje s vyšším podílem nezaměstnaných osob (Jesenicko, Přerovsko).

V tomto a nejméně následujících dvou letech bude MPSV i ÚP ČR klást větší důraz na rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace se stanou dostupnějšími pro uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání i zaměstnance a tudíž očekáváme zvýšený zájem nejen UoZ, ale i dalších zájemců v této oblasti. Konkurenceschopnost UoZ bude zvyšována prostřednictvím cílených rekvalifikací, dalšího vzdělávání a poradenských programů, které budou odrážet aktuální požadavky regionálního trhu práce, zejména regionální seznamu a potřeby uchazečů a zájemců o zaměstnání. Rekvalifikace by nově měly reflektovat především směr budoucího vývoje na trhu práce.

Prostřednictvím Národního plánu obnovy a e-shopu rekvalifikací budou ve vysoké míře realizovány a financovány rekvalifikace a školení týkající se digitálního vzdělávání, které automaticky přispívají k uplatnění na budoucím trhu práce, a to jak z oblasti IT (obecné i specializované PC kurzy), tak z oblasti Průmyslu 4.0 (podpora digitalizace, automatizace, robotizace).

I v letošním roce, tak jako v uplynulých, bude pokračovat spolupráce útvarů zaměstnanosti a NSD v rámci komplexní péče o UoZ nacházející se v hmotné nouzi.

Úkolem pro pracovníky monitoringu bude na základě pravidelných kontaktů zjišťovat skutečné potřeby zaměstnavatelů, a tak nadále optimalizovat uplatnitelnost našich UoZ a vytvářet a posilovat obraz „užitečného partnera“.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) v úzké spolupráci s Ministerstvem životního prostředí (MŽP) si vzalo za své ochránit co největší počet domácností před vysokými cenami energií a zamezit jejich případnému pádu do hrozící energetické chudoby. ÚP ČR poskytuje energetické poradenství prostřednictvím energo poradců a stejně tak, jako na konci loňského roku, bude i v letošním roce poradenství zaměřeno na praktické rady, jak ušetřit energii. Dále budou poskytovány informace o dotačních programech a příspěvcích na finanční náklady, které jsou spojeny s využíváním energií.

Projekt Predikce trhu práce - KOMPAS, který od 1. 1. 2023 navázal obdobím udržitelnosti, se bude prostřednictvím ÚP ČR dále podílet na utváření udržitelného systému monitoringu a předpovědí trhu práce, a to jak na národní, tak i regionální úrovni. Výsledky projektu zobrazují podstatné dopady (například technologických trendů) na trh práce a specifika regionálního vývoje. Prostřednictvím regionálního specialisty budeme aktivně pokračovat v činnostech projektu, které v předešlých letech vykonávali regionální experti projektu.

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

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres*
Výroba stavebních hmot	Cement Hranice, akciová společnost	<i>výroba cementu</i>	PR
	CeramTec Czech Republic, s.r.o.	<i>výroba a vývoj technické keramiky</i>	SU
	GOLDBECK Prefabeton s.r.o. (dříve TOPOS)	<i>výroba stavebních prvků z betonu</i>	PR
	PRESBETON Nova s.r.o.	<i>výroba betonových výrobků</i>	OL
	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>	OL
	CS-CONT s.r.o. (dříve Č. – S. 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>	OL
	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>	OL
	HŽP a.s.	<i>výroba pružin, pér a stabilizátorů</i>	PV
	John Crane a.s.	<i>výroba a montáž mechanických ucpávek</i>	OL
	KEESTRACK - CZ, s. r. o., (dříve Třidič s.r.o.)	<i>výroba mobilních třídících a drtících strojů</i>	OL
	Magna Automotive Stity s.r.o. (dříve KLEIN...)	<i>výroba dílů pro automobilový průmysl</i>	SU
	KOYO Bearings ČR s.r.o.	<i>výroba ložisek</i>	OL
	MIELE technika s.r.o., závod Uničov	<i>výroba praček a myček</i>	OL
	Montáže Přerov a.s.	<i>výroba kovových konstrukcí a prefabrikátů</i>	PR
	MORA MORAVIA, a.s.	<i>výroba varných a topných spotřebičů</i>	OL
	MUBEA (celý koncern)	<i>kovářství, zámečnictví, prodej</i>	PV
	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	
Sigma group, a.s.	<i>výroba čerpadel a čerpacích zařízení</i>	OL	

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

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. České dráhy, a.s. ČSAD LOGISTIK Ostrava, a.s. Dopravní podnik Olomouc, a.s. FENIX solutions s.r.o. HOPI s.r.o. Správa železnic, státní organizace	<i>hromadná doprava osob železniční osobní a nákladní doprava pozemní přeprava nákladů a zásilek provozování městské hromadné dopravy sklady, silniční nákladní motorová doprava provoz velkoskladů, zejména s potravinami správa infrastruktury pro železniční dopravu</i>	kraj kraj kraj OL OL, SU PV kraj
Finančnictví a pojišťovnictví	Česká spořitelna, a.s. Raiffeisenbank a.s.	<i>poskytování peněžních služeb poskytování peněžních služeb</i>	kraj kraj bez JE
Veřejná správa a obrana	Generální finanční ředitelství Hasičský záchranný sbor Olomouckého kraje Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje Olomoucký kraj Statutární město Olomouc	<i>veřejná správa veřejná správa a obrana veřejná správa a obrana veřejná správa veřejná správa</i>	kraj kraj kraj OL OL
Školství	Univerzita Palackého	<i>vysoké školství</i>	OL
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>	OL, PV, PR OL JE PR SU JE OL OL

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

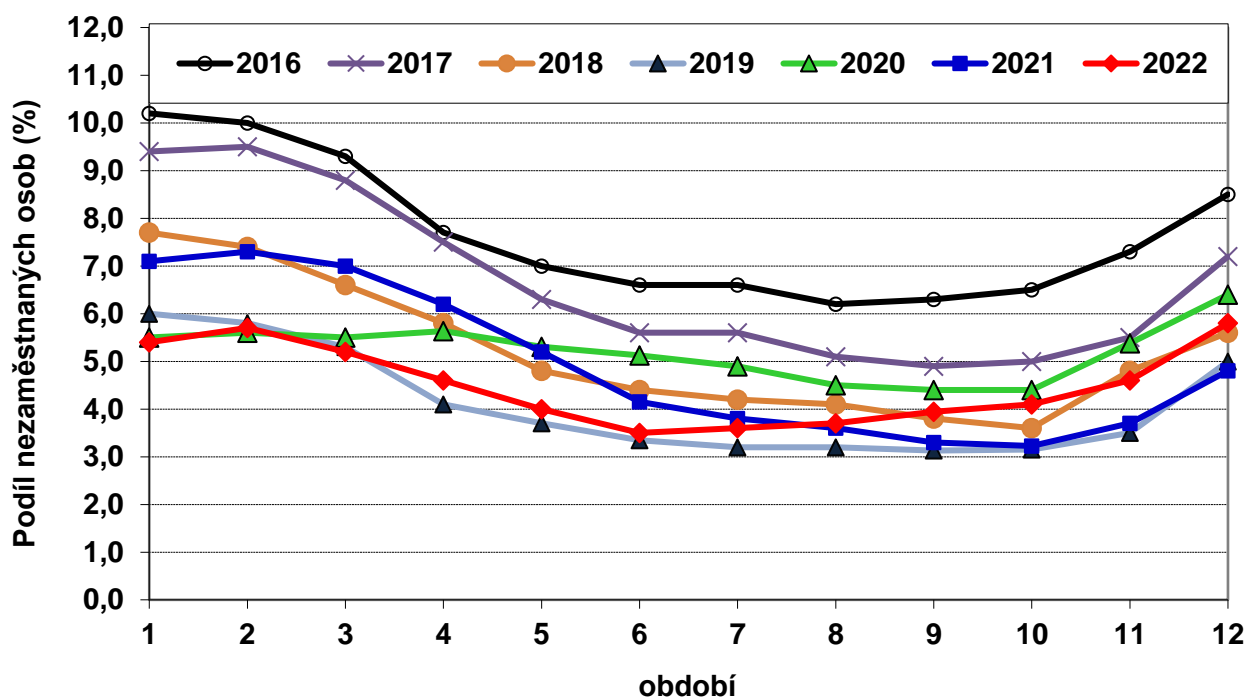
Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2022

kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)*
Ústecký kraj	30 740	5,5
Moravskoslezský kraj	41 902	5,1
Jihomoravský kraj	35 405	4,4
Karlovarský kraj	8 429	4,2
Liberecký kraj	12 255	4,0
Olomoucký kraj	15 297	3,6
Středočeský kraj	31 177	3,2
Královéhradecký kraj	11 569	3,1
Kraj Vysočina	10 688	3,1
Hlavní město Praha	27 766	3,0
Jihočeský kraj	13 130	3,0
Plzeňský kraj	11 970	2,9
Zlínský kraj	11 470	2,9
Pardubický kraj	10 005	2,9
Celkem ČR	27 1803	3,7

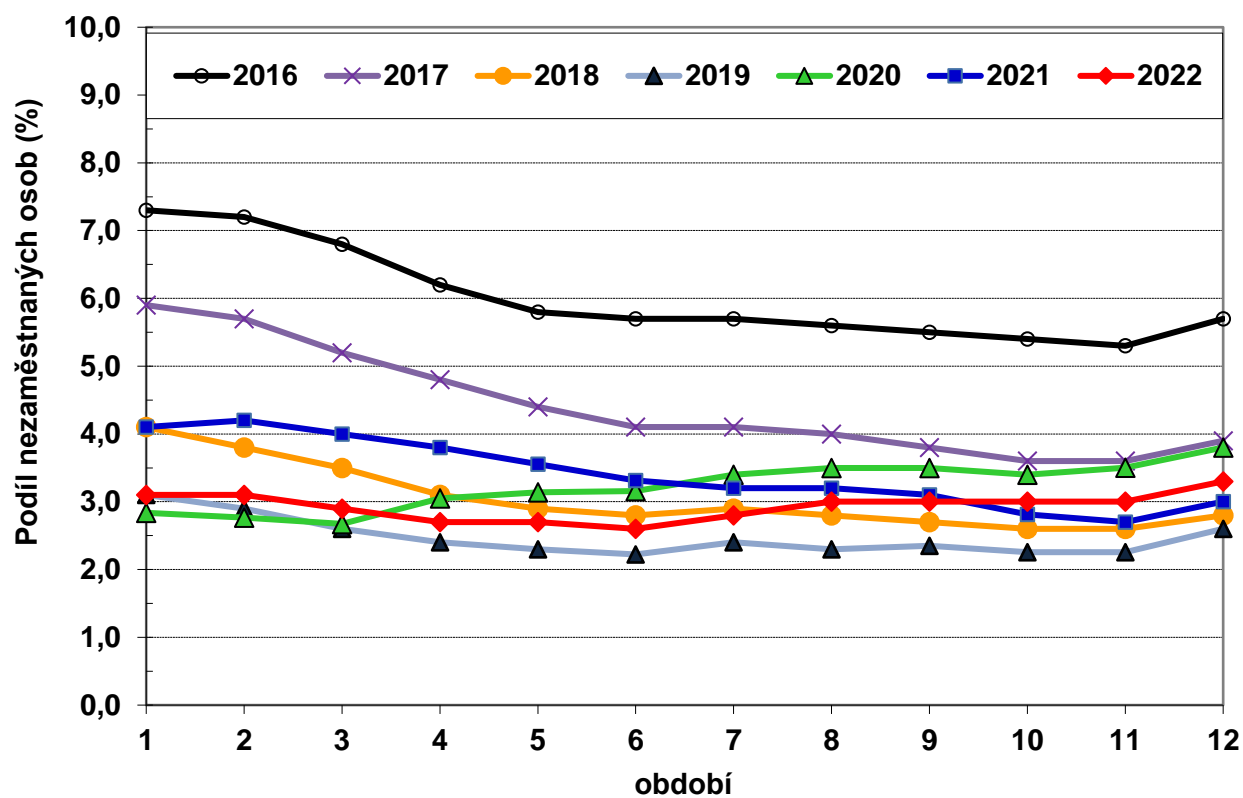
* Kraje jsou seříděny sestupně dle výše PNO

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

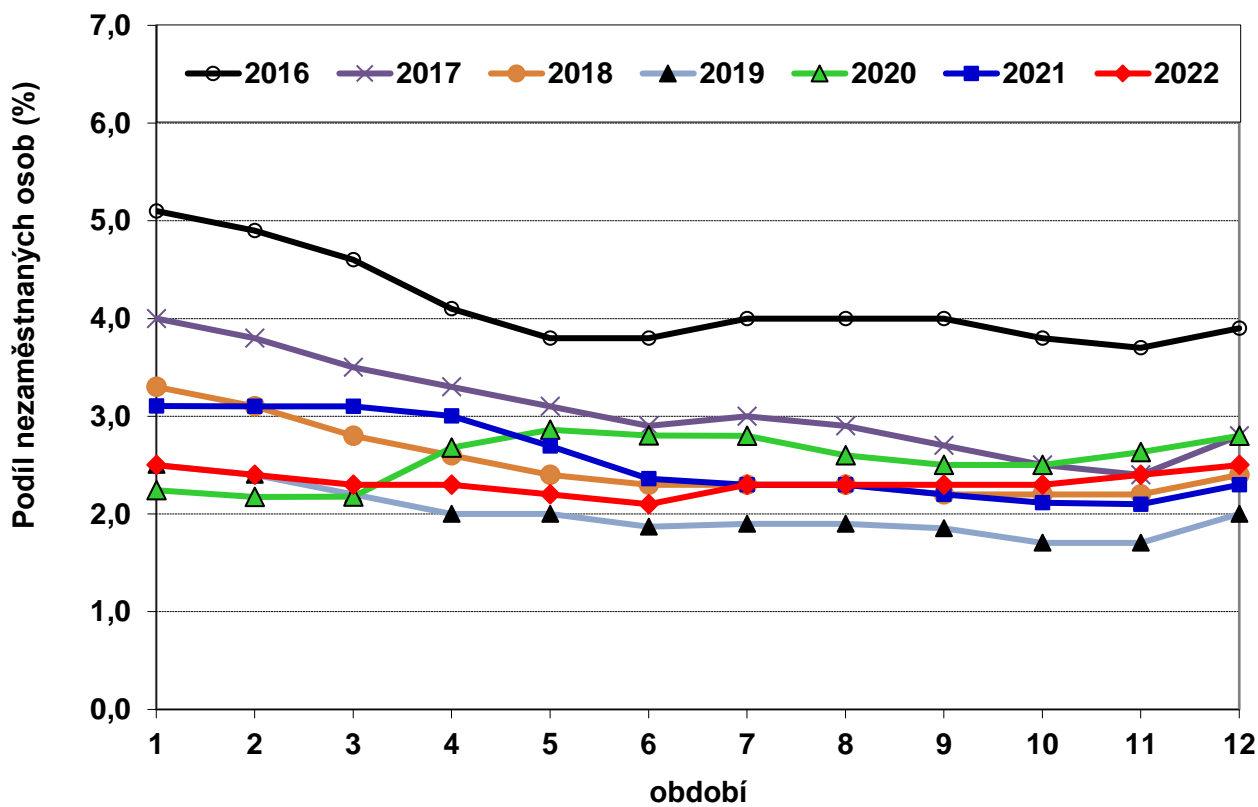
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



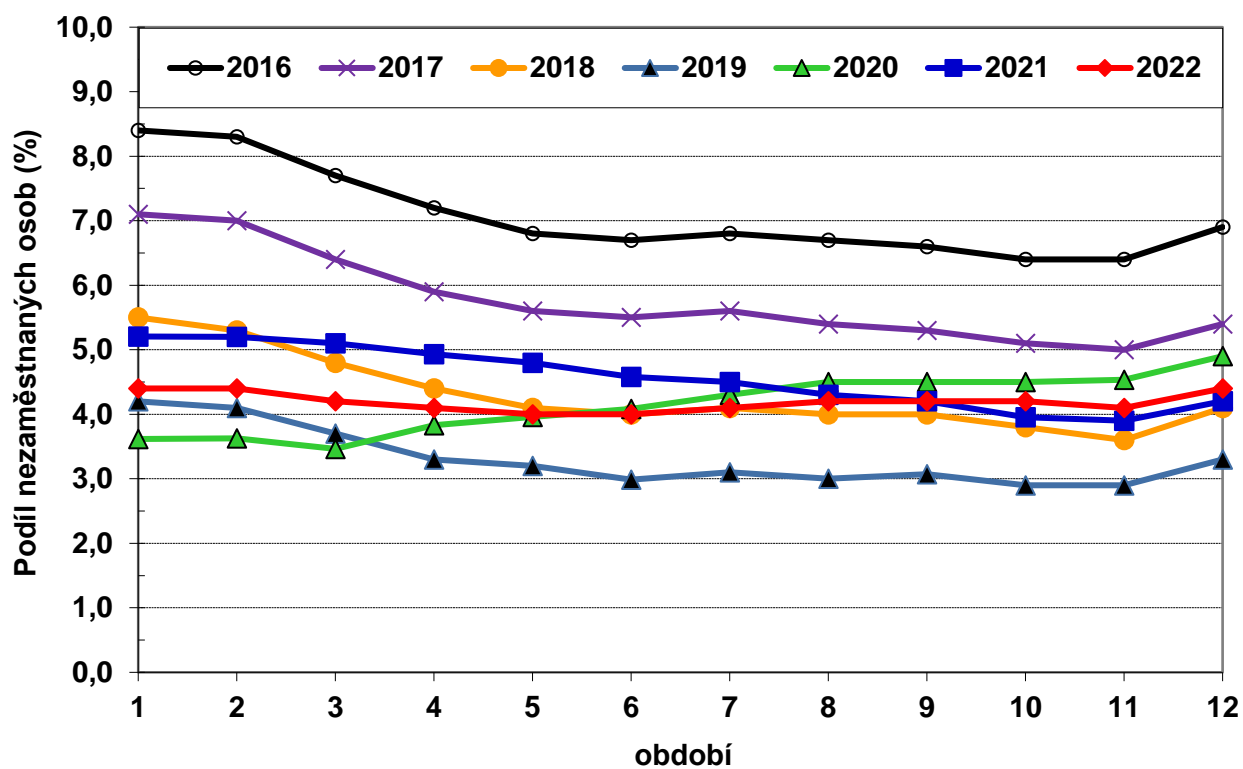
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



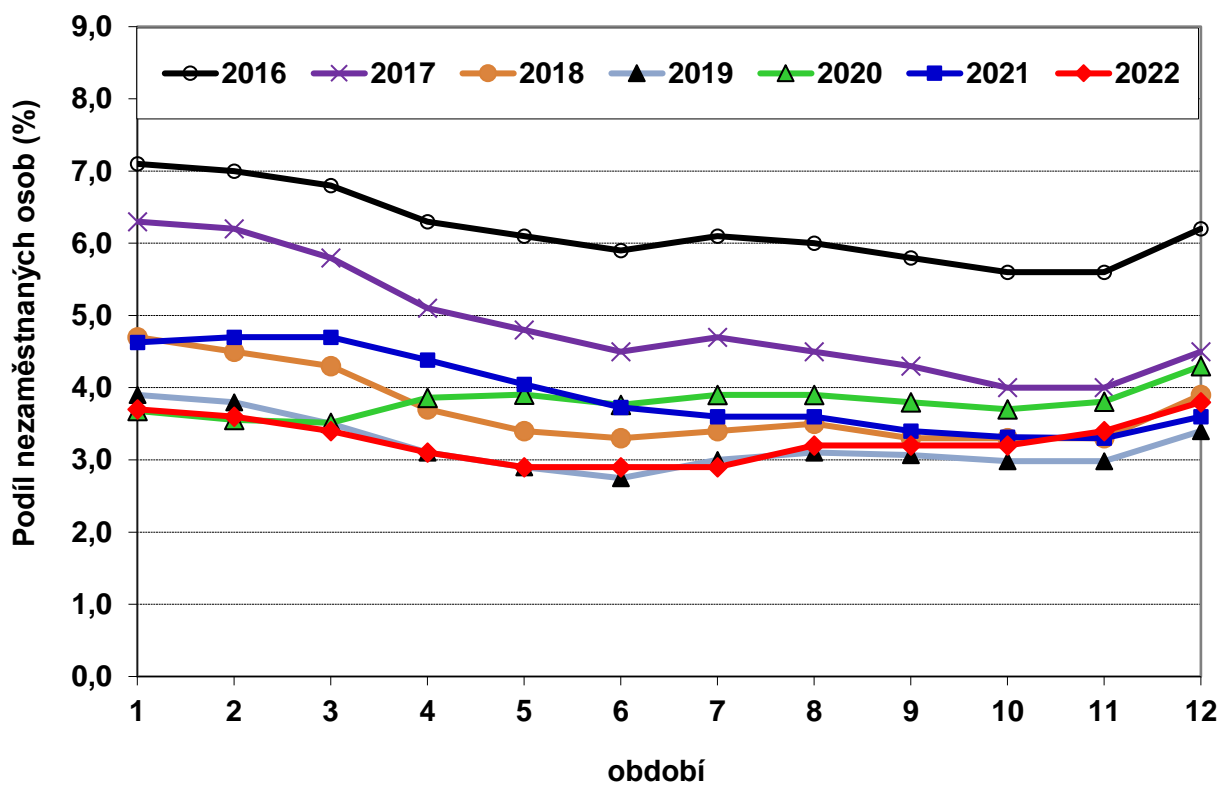
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV



Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK



Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ Olomouc. kraje k 31. 12. 2022

