



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Olomouci

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024

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 2023 a její struktura	8
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Olomouckém kraji	13
2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti	14
3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI	16
3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji.....	16
3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji.....	18
4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE.....	21
5. PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2024	23
6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	24
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2023	24
6.2 Rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitace	28
6.3 Projekty ESF	35
6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti	45
6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2023	46
7. CÍLE APZ PRO ROK 2024	48
8. PŘÍLOHY	50
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	50
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2023	54
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	54
4. Kartogram PNO na území POÚ OC kraje (k 31. 12. 2023)	57

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 patnácti 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). **Rok 2023 vykazoval obvyklý sezónní průběh nezaměstnanosti, nicméně už na vyšších hodnotách než v předchozím roce. 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 2024 bylo e-mailovou poštou osloveno celkem 1 698 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 se mohla dotknout celkově více než 300 osob.

Rok 2023 byl již ve znamení zklidnění situace – během celého roku byla nahlášena pouze tři hromadná propouštění zahrnující až 140 osob.

Jednou z nejvýznamnějších událostí na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2023 byl příchod nového významného zaměstnavatele – společnosti AMAZON. Ta zahájila v červnu 2023 provoz velkého distribučního centra v Kojetíně a v první vlně zaměstnala několik set osob, přičemž do budoucna se počítá až s 2 tisíci zaměstnanci. AMAZON v Kojetíně je druhým fungujícím centrem společnosti v Česku, ale prvním, které je vybaveno nejmodernější robotickou technologií. Centrum bylo postaveno na pozemcích bývalého cukrovaru.

Náborem nových zaměstnanců na dělnické pozice (zejména skladníky) byla pověřena agentura práce Randstad HR Solutions s.r.o., která v polovině roku nahlásila na úřad práce 900 volných pracovních míst pro skladníky. Tato nabídka ovlivnila i profesní strukturu volných pracovních míst v Olomouckém kraji - zatímco v předcházejících měsících bylo hlášeno nejvíce volných míst pro kvalifikované dělnické strojírenské profese, na konci července se na prvním místě objevila místa pro skladníky a obsluhu vysokozdvíhových a paletovacích vozíků. V distribučním centru nachází uplatnění ale mnohem širší škála pracovníků - od inženýrů a odborníků na robotiku, přes finanční manažery a IT specialisty až po týmy, které chystají, balí a expedují objednávky zákazníků.

Tabulka 1 – Počet větších zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a okresech k 30. 9. 2023

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	42	268	105	139	102	656
50–99	26	157	63	72	83	401
100–199	9	83	26	32	25	175
200–249	3	7	12	6	5	33
250–499	2	35	9	11	5	62
500–999	1	13	1	5	5	25
1 000 a více	0	6	3	2	3	14
Celkem	83	569	219	267	228	1 366

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2022 celkem 1 365 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, o rok později se jejich počet nepatrně zvýšil o 1 organizaci.

1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2022			31. 12. 2023		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	4 411	4 249	1,0	4 749	4 995	1,0
střední odborné	6 007	2 374	2,5	6 303	1 905	3,3
úplné střední s maturitou	3 488	664	5,3	3 670	632	5,8
vyšší odborné	144	72	2,0	150	80	1,9
vysokoškolské	1 247	214	5,8	1 236	247	5,0
Celkem	15 297	7 573	2,0	16 108	7 859	2,0

První dopady světové finanční krize se projevily již na sklonku roku 2008 – ve srovnání s rokem 2007 (kdy bylo zaměstnavateli na úřadu práce v Olomouckém kraji nahlášeno celkem 5 224 volných pracovních míst) se snížil počet volných míst (dále VM) na téměř poloviční počet. Tím se zároveň prudce zvýšil počet uchazečů připadajících na 1 VM – o téměř 90 % (tj. ze 4,5 na 8,5 uchazečů). Jednalo se ale pouze o předzvěst daleko dramatičtějšího vývoje v roce 2009. V meziročním srovnání počet volných míst klesl na 30 % stavu z konce prosince 2008 a zároveň se o 75 % zvýšil počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tím došlo k rekordnímu (dosud nezaznamenanému) zvýšení počtu uchazečů na 1 VM až na 50 osob (tj. nárůst na téměř šestinásobek hodnoty z roku 2008). V roce 2010 došlo již k mírnému zlepšení situace – počet volných pracovních míst vzrostl téměř o polovinu (47 %). Počet uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 VM se tak v roce 2010 snížil z 50 na 35. Nicméně i nadále se jednalo o téměř osminásobně vyšší hodnotu než v roce 2008. V letech 2011 - 2013 jsme na konci prosince evidovali zhruba obdobný počet volných míst.

V roce 2014 došlo k výraznému oživení – počet hlášených volných míst se od ledna neustále zvyšoval – a v prosinci se dostal na hodnotu roku 2008. Rok 2015 byl ve znamení pokračujícího nárůstu hlášených pracovních příležitostí – v srpnu poprvé v historii ÚP ČR překročil počet VM hranici 6 tisíc. Také v následujících třech letech počet volných míst v meziročním srovnání rostl – v únoru 2016 počet volných míst překonal hranici 7 tisíc, v květnu 2017 8 tisíc a v červenci 2018 bylo dosaženo nejvyššího počtu – 11 679 volných míst. Poté už nastal sestupný trend, který trval až do konce roku 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 (v meziročním srovnání se v prosinci snížil počet volných míst o 1 556 (tj. – 17 %). Jednalo se o důsledky válečného konfliktu na Ukrajině a celkové nejistoty zaměstnavatelů z dalšího ekonomického vývoje.

V 1. polovině roku 2023 se počet VM pohyboval okolo hodnoty 7,5 tisíce. Ke zlomu došlo v červenci, kdy agentura práce Randstad HR Solutions s. r. o. nahlásila 900 volných pracovních míst pro skladníky (do společnosti AMAZON, která postavila nové distribuční centrum v Kojetíně). Tato nabídka ovlivnila i celkovou profesní strukturu volných pracovních míst v Olomouckém kraji. Zatímco v předcházejících měsících bylo hlášeno nejvíce volných míst pro kvalifikované dělnické strojírenské profese, na konci

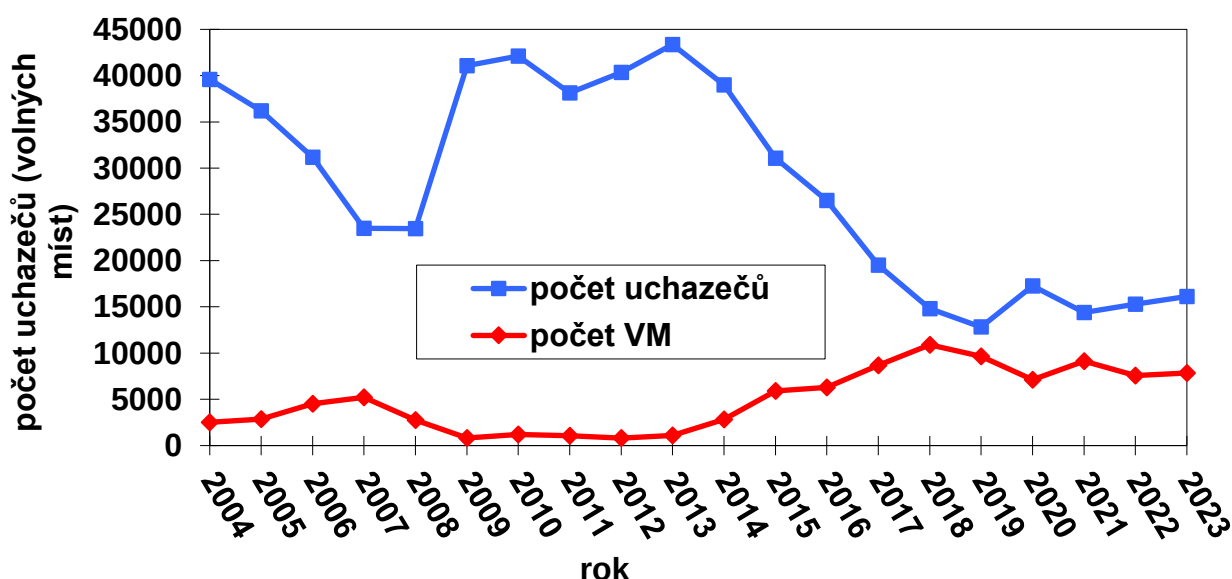
července se na prvním místě objevila místa pro skladníky a obsluhu vysokozdvizných a paletovacích vozíků – celkem 1 138 VM, což bylo více než 13 % z celkové nabídky (byl to téměř pětinásobek červnové hodnoty). Do konce roku pak počet VM z rekordní červencové hodnoty (8 475) postupně klesl až na 7 859.

Tabulka č. 2 ukazuje, že **v prosinci 2023 se v meziročním srovnání zvýšil počet volných míst v Olomouckém kraji o 586 (nárůst o 4 %).** V důsledku současného mírného nárůstu nezaměstnanosti zůstal počet uchazečů připadajících na 1 volné místo na hodnotě **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 maturantů na 1 VPM připadá téměř 6 osob.**

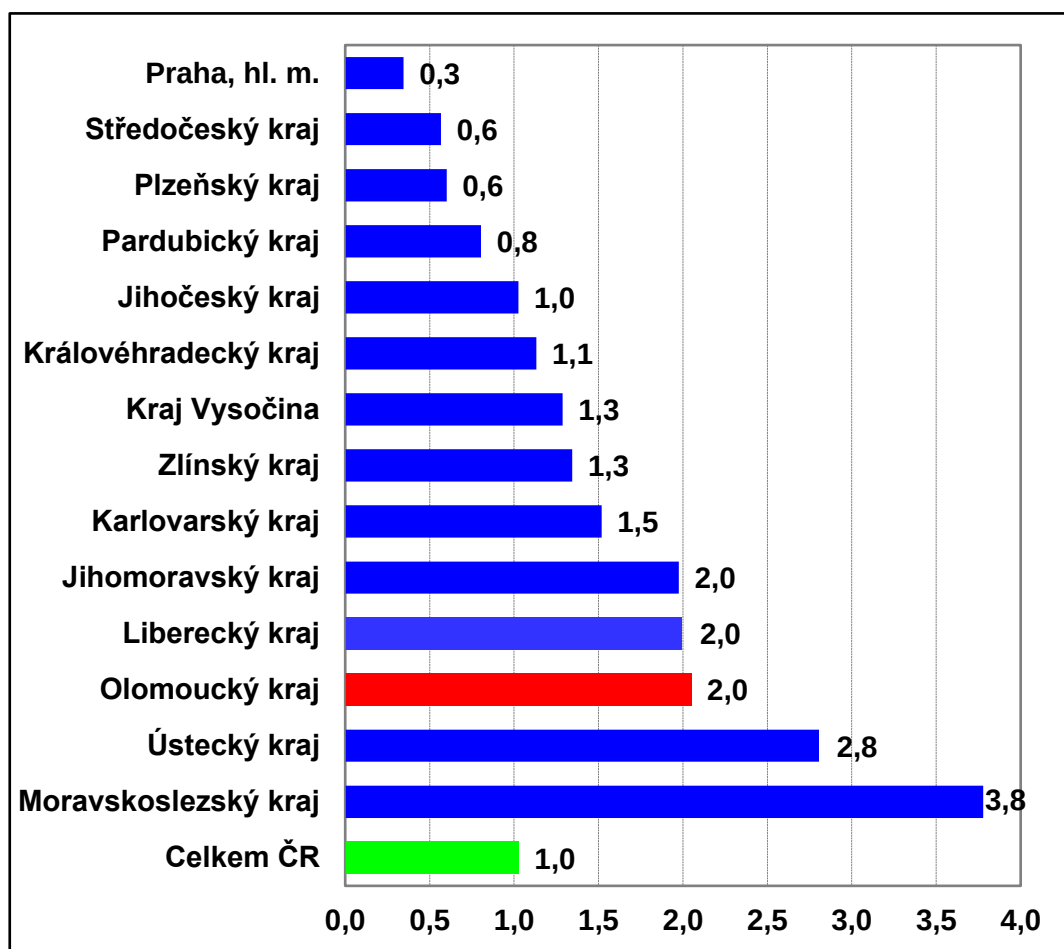
Graf: Počet uchazečů a VM v Olomouckém kraji k 31. 12.



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. 2023



2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2023 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. 2023 hodnoty 3,8 % a meziročně tedy vzrostl o 0,2 p. b.

Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2023 šestý nejhorší – za Ústeckým (5,7 %), Moravskoslezským (5,2 %), Karlovarským (4,4 %), Jihomoravským (4,4 %) a Libereckým krajem (3,9 %). Hodnota PNO v Olomouckém kraji byla o 0,2 p. b. vyšší 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 zvratů ve vývoji nezaměstnanosti – hned v lednu byla překonána dosavadní maxima nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných překonal poprvé v historii hranici 46 tisíc osob. **V následujících měsících sice nezaměstnanost klesala, ale až do dubna byla v jednotlivých měsících v meziročním srovnání (tj. s rokem 2013) vyšší.** V květnu došlo ke zlomu – poprvé od roku 2012 nezaměstnanost meziročně klesla. **Nejprve tento meziroční rozdíl činil pouze 134 osob (tj. - 0,3 %),** ale na konci roku 2014 se zvýšil až na 4 374 osob (tj. 10 %). Pozitivní trend poklesu nezaměstnanosti pokračoval i v následujících pěti letech – **nejnižšího počtu nezaměstnaných bylo dosaženo na konci října 2019 – 10 981 osob** (to je nejnižší počet od vzniku krajského uspořádání).

V roce 2020 (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 %).

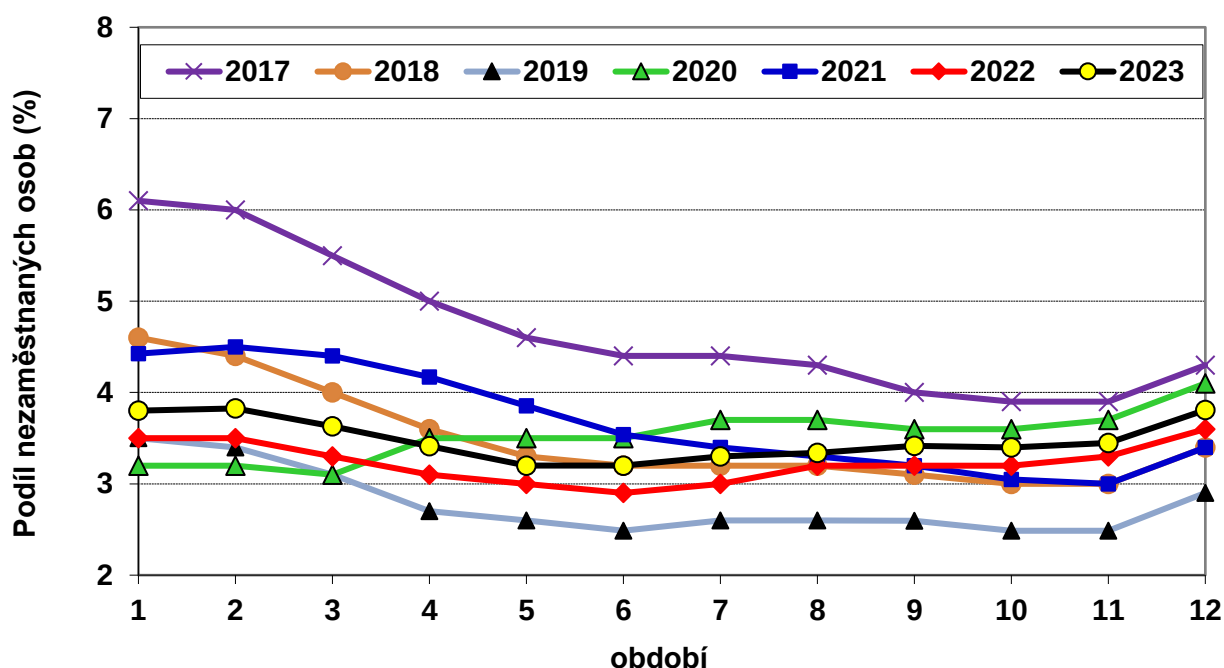
Co se týče **meziročního srovnání**, tak zatímco v lednu 2022 byl počet UoZ o 18 % nižší než před rokem, tento rozdíl se během roku postupně snižoval (na zářijových 0,6 %). V říjnu jsme zaznamenali už meziroční nárůst o 5 %, který se do konce roku 2022 zvýšil na 6,4 %.

Také **po celý rok 2023 přetrvával meziroční nárůst nezaměstnanosti** – na konci roku se v absolutních číslech jednalo o 811 osob (tj. 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. 2023 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



Z grafu je patrné, že ve srovnání s lety 2017 a 2020 nezaměstnanost v roce 2023 sice klesla, ale byla vyšší než v předchozích dvou letech 2021 a 2022.

Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné místo meziročně stagnoval na hodnotě 2,0 – nárůst počtu volných míst byl doprovázen i nárůstem počtu **nezaměstnaných**. Počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně zvýšil o 315 (tj. o 12 %) – jejich nárůst je tedy výraznější než zvýšení celkové nezaměstnanosti.

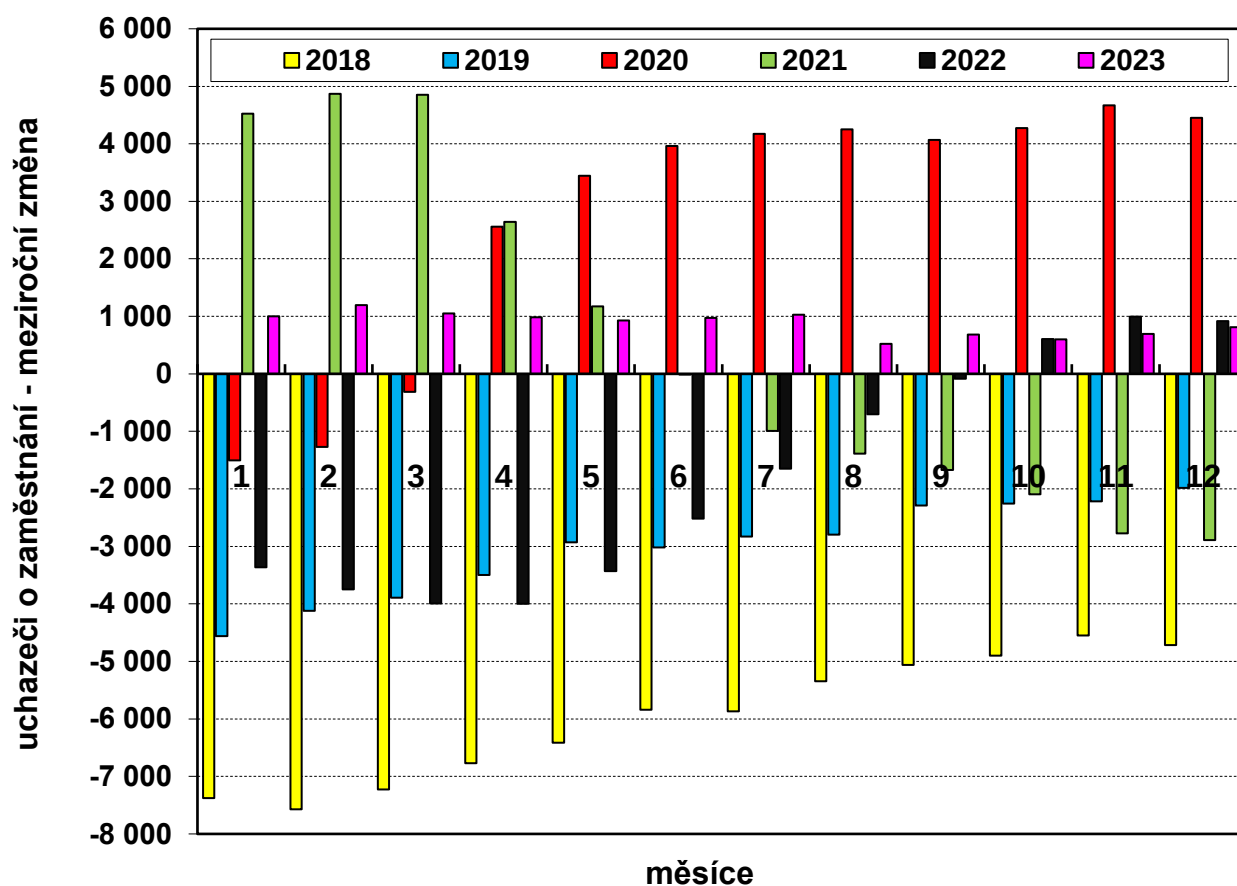
Tabulka 3 – Nezaměstnanost k 31. 12. 2023 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2022	31. 12. 2023	31. 12. 2022	31. 12. 2023
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	15 297	16 108	7 880	8 196
- z toho dosažitelní	14 127	15 083	7 279	7 681
volná pracovní místa	7 573	7 859	-	-
uchazeči připadající na 1 VM	2,0	2,0	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	5 247	5 562	2 666	2 752
podíl nezaměstnaných osob	3,6	3,8	3,8	3,9

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. V říjnu 2022 byl opět vystřídán nárůstem, který se udržel i po celý následující rok 2023.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (v letech 2018 – 2023)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31. 12. 2022		31. 12. 2023		31. 12. 2022		31. 12. 2023	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	4 411	28,8	4 749	29,5	2 337	29,7	2 500	30,5
střední odborné	6 007	39,3	6 303	39,1	2 664	33,8	2 733	33,3
střední odborné s maturitou	3 488	22,8	3 670	22,8	2 040	25,9	2 129	26,0
vyšší odborné vzdělání	144	0,9	150	0,9	100	1,3	104	1,3
vysokoškolské	1 247	8,2	1 236	7,7	739	9,4	730	8,9
Celkem	15 297	100,0	16 108	100,0	7 880	100,0	8 196	100,0

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila. Dále také Tabulka 4 ukazuje, že o co je (oproti celku) nižší podíl vyučených žen, o to je jejich podíl vyšší u maturantů a vysokoškoláků.

Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2022		31. 12. 2023		31. 12. 2022		31. 12. 2023	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	655	4,3	785	4,9	346	4,4	366	4,5
20-24 let	1 257	8,2	1 399	8,7	579	7,3	660	8,1
25-29 let	1 238	8,1	1 278	7,9	668	8,5	706	8,6
30-34 let	1 387	9,1	1 495	9,3	767	9,7	801	9,8
35-39 let	1 494	9,8	1 599	9,9	861	10,9	904	11,0
40-44 let	1 656	10,8	1 664	10,3	913	11,6	894	10,9
45-49 let	1 889	12,3	2 020	12,5	921	11,7	988	12,1
50-54 let	1 759	11,5	1 903	11,8	902	11,4	943	11,5
55-59 let	2 237	14,6	2 298	14,3	1 206	15,3	1 190	14,5
nad 60 let	1 725	11,3	1 667	10,3	717	9,1	744	9,1
Celkem	15 297	100,0	16 108	100,0	7 880	100,0	8 196	100,0

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že **meziročně nedošlo k významnějším změnám ani v jednotlivých věkových kategoriích** nezaměstnaných – jedinou viditelnější změnou je mírný pokles počtu nezaměstnaných nad 60 let (snížení jejich podílu na celkové nezaměstnanosti o 1 p. b.). Z dlouhodobějšího hlediska je zajímavý **vývoj podílu nezaměstnaných do 39 let - zatímco do roku 2017 se jejich podíl mírně snižoval** (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 %. V roce 2023 pokračoval mírný nárůst na 41 %.

Výrazně nejpočetnější věkovou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 55 – 59 let, kteří tvoří více než 14% podíl na celkové nezaměstnanosti. Celkový podíl nezaměstnaných ve věku nad 50 let během jednoho roku klesl nepatrně z 37 % na 36 %.

U žen pak pozorujeme stejné tendence – meziroční zvýšení podílu mladších věkových skupin a komplementárně nepatrné snížení podílu nezaměstnaných žen ve věku nad 50 let.

Tabulka 6 - Délka evidence

Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2022		31. 12. 2023		31. 12. 2022		31. 12. 2023	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	6 030	39,4	6 091	37,8	2 663	33,8	2 646	32,3
3 – 6 měsíců	3 212	21,0	3 292	20,4	1 880	23,9	1 805	22,0
6 – 9 měsíců	1 397	9,1	1 508	9,4	766	9,7	821	10,0
9 – 12 měsíců	975	6,4	1 078	6,7	549	7,0	596	7,3
12 – 24 měsíců	1 476	9,6	1 996	12,4	808	10,3	1 134	13,8
nad 24 měsíců	2 207	14,4	2 143	13,3	1 214	15,4	1 194	14,6
Celkem	15 297	100,0	16 108	100,0	7 880	100,0	8 196	100,0

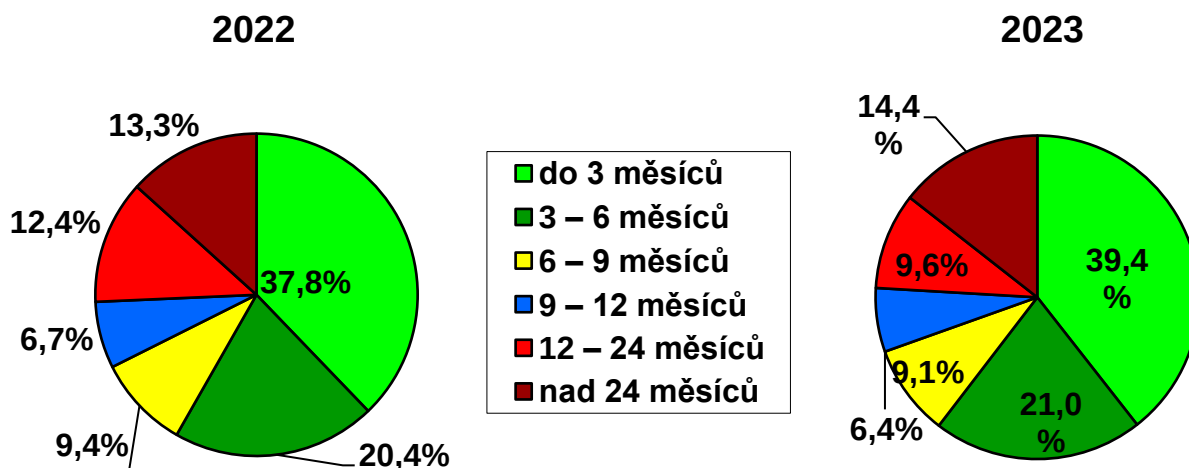
Údaje ze čtvrtletní statistiky

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.). **V posledním roce (2023) se i přes navýšení celkové nezaměstnanosti snížil počet nezaměstnaných nad 2 roky (o 64 osob) a jejich podíl klesl o 1,1 p. b. (na 13,3 %).** Naopak ale došlo k výraznému nárůstu osob s délkou evidence 12 – 24 měsíců (o 520 osob) a jejich podíl vzrostl o 2,8 p. b. na 12,4 %. K podobnému vývoji došlo i u nezaměstnaných žen.

Graf: Podíly skupin uchazečů (podle délky nezaměstnanosti)



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

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

2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti

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

Určitým specifikem Olomouckého kraje jsou poměrně výrazné rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy – zatímco okres Jeseník v severním cípu kraje vykázal na konci roku 2023 desátou nejvyšší nezaměstnanost v ČR, Prostějovsko na jihu je na celorepublikovém sestupném žebříčku nezaměstnanosti až na 68. místě. Vysoká nezaměstnanost na severu kraje (i v dalších okrajových regionech) je dána špatnou dopravní dostupností a nedostatkem místních pracovních příležitostí.

Vývoj nezaměstnanosti v posledních dvou letech samozřejmě ovlivnil i ozbrojený konflikt mezi Ukrajinou a Ruskou federací – a to jak nepřímo (zdražení energií

a dalších surovin, ztráta zakázek a další související vlivy vedly k propouštění zaměstnanců), tak i přímo (registrace ukrajinských uprchlíků do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR). **Na konci prosince jsme evidovali celkem 506 UoZ z této skupiny, což je 3,1 % z celkové nezaměstnanosti.** 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. 2023 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	1 422	5 591	2 010	3 690	3 395
volná pracovní místa	229	2 927	1 224	2 293	1 186
uchazeči připadající na 1 VPM	6,2	1,9	1,6	1,6	2,9
podíl nezaměstnaných osob	5,6 %	3,6 %	2,7 %	4,3 %	4,3 %
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	- 0,2	+ 0,3	+ 0,2	- 0,1	+ 0,5
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	10.	36.	68.	23.	24.

1) Údaje z měsíční statistiky

Olomoucký kraj je území, které je vnitřně poměrně výrazně diferencované. Odlišnosti mezi centrální a severní částí kraje (které najdeme již na úrovni geografických charakteristik), se pak promítají i do charakteru a stupně rozvoje ekonomiky, do oblasti infrastruktury, lidských zdrojů a samozřejmě i (ne)zaměstnanosti. Pro zjednodušení můžeme mluvit o trhu práce **v horských okresech (Jeseník a Šumperk) a v hanáckých okresech (Olomouc, Prostějov a Přerov)**, i když samozřejmě i v rámci jednotlivých okresů existují v mnoha případech velké rozdíly v charakteru mikroregionů.

Ekonomika **hanáckých okresů je více stabilní a více diverzifikovaná, ekonomika v horských okresech je silněji ovlivněna sezónností a možnosti jejího rozvoje jsou limitovány infrastrukturou, zvláště dopravní.**

Zatímco v minulosti existovaly (v oblasti nezaměstnanosti) mezi těmito dvěma skupinami okresů výrazné rozdíly, zejména v posledních 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 klesl – a to o 92 osob (tj. - 6 %); podíl nezaměstnaných osob se snížil o 0,2 p. b. Počet volných míst se meziročně snížil o 118 (tj. - 34 %), počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM vzrostl z 4,4 na 6,2. 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. V posledním roce 2023 se situace vrátila do stavu před 4 lety – po celý rok byl PNO v okrese Jeseník nejvyšší.

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

V meziročním srovnání počet uchazečů vzrostl o 509 osob (+ 10 %), počet volných míst klesl o 122 (- 4 %) a počet uchazečů připadajících na 1 VM se zvýšil z 1,7 na 1,9.

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

Také zde meziročně vzrostl počet UoZ – a to o 132 osob (tj. + 7 %). Počet volných míst klesl o 128 (- 10 %) a počet UoZ na 1 VM se zvýšil z 1,4 na 1,6.

Okres Přerov patří mezi průmyslové oblasti, leží v centrální části kraje. Přes příznivé podmínky k rozvoji vykazuje v celorepublikovém srovnání poměrně vysoký PNO, který v polovině roku 2014 překonal dokonce i příhraniční okres Jeseník. To se pak opakovalo i v průběhu následujících let (s výjimkou let 2019 a pak posledního roku 2023 – viz výše v odstavci o Jeseníku). Zároveň tento okres vykazuje vyšší nezaměstnanost než Olomoucký kraj (o 0,5 p. b.).

Okres Přerov byl (spolu s Jesenickem) druhým okresem, kde nezaměstnanost meziročně klesla – a to o 105 osob, což v procentuálním vyjádření byla 3 % (jednalo se zejména o důsledek otevření nového logistického centra společnosti AMAZON v Kojetíně, kde našlo pracovní uplatnění několik stovek osob). Počet volných míst vzrostl o 913 (+ 66 %) – opět v souvislosti se společností AMAZON (ta deklarovala úmysl zaměstnat v první fázi až 900 skladníků). Výrazný nárůst počtu VM a současný pokles nezaměstnanosti se samozřejmě promítl do ukazatele, který srovnává počet nezaměstnaných připadajících na jedno volné pracovní místo – jeho hodnota klesla z 2,8 na 1,6 a stala se (spolu s Prostějovskem) nejnižší v celém kraji.

Okres Šumperk leží v dopravně odlehlejší části kraje, nezaměstnanost je z velké míry ovlivněna existencí špatně dostupných oblastí s minimem pracovních příležitostí. V tomto okrese se důsledky světové hospodářské krize projevily v letech 2009 - 2013 s největší silou. Šumpersko bylo 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 367 osob (+ 12 %) – jedná se o největší procentuální nárůst nezaměstnanosti ze všech okresů Olomouckého kraje. Zároveň klesl počet VM o 259 (tj. - 18 %), takže počet UoZ připadajících na 1 VM vzrostl z 2,1 na 2,9.

Grafy porovnávající vývoj nezaměstnanosti mezi okresy Olomouckého kraje navzájem najdete v Příloze č. 3.

3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI

3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji

Tabulka 8 - Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých

Kategorie UoZ	celkem		ženy	
	31. 12. 2022	31. 12. 2023	31. 12. 2022	31. 12. 2023
absolventi	574	652	300	324
mladiství	218	284	112	133
Celkem	792	936	412	457

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2023 v Olomouckém kraji 5,8 % UoZ; jejich počet se meziročně výrazně zvýšil o 144 (tj. + 18 %).

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

Pro **mladistvé se základním vzděláním** (na konci roku 2023 se jednalo o 284 osob) platí totéž, co pro dospělé se základním vzděláním – na trhu práce jsou výrazně znevýhodněni. Mladiství navíc nemohou pracovat přesčas a v noci; lze jim nabízet jen pomocné práce, ne vždy však zvládnou jejich fyzickou náročnost. Mnohým z nich chybí motivace k práci a jejich orientace na trhu práce je v podstatě nulová. Mladistvým uchazečům je věnována zvýšená pozornost. ÚP jim většinou nabízí motivační kurzy spojené s praktickou rekvalifikací, jejichž součástí je praxe u konkrétních zaměstnavatelů.

U zaměstnavatelů můžeme odlišovat dva krajní postoje k absolventům, které se objevují zhruba stejně často: zaměstnavatel buď chce právě absolventy, aby si je mohl „vychovat“ a přizpůsobit k obrazu svému (skrytým motivem je nezřídka úspora mzdových nákladů - nižší mzda), nebo tvrdí, že si zaplatí „hotovou“ pracovní sílu a o absolventy vůbec nemá zájem. Mimo to se objevují nevyhranění zaměstnavatelé, které ÚP může ovlivnit v jejich názoru např. i výší 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. 2022	31. 12. 2023	31. 12. 2022	31. 12. 2023
osoby se zdravotním postižením	2 255	2 373	1 194	1 261
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	14,7 %	14,7 %	15,2 %	15,4 %
z toho os. zdrav. znevýhodněné	554	596	322	341
os. inval. I. a II. stupně	1 682	1 722	863	898
os. inval. III. stupně	19	55	9	22

Občané se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují v kraji 15 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně vzrostl o 118 osob (tj. + 5 %); jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se nezměnil.

Počet OZP v evidenci ÚP od roku 2005 postupně klesal. Pokles počtu OZP v letech 2005 – 2008 byl ale menší než pokles celkové nezaměstnanosti – z toho důvodu se podíl osob se ZP zvyšoval až k hranici 21 % v polovině roku 2008. Od roku 2009 (s masovým nárůstem celkové nezaměstnanosti) se podíl OZP začal znatelně snižovat. Nejnižšího podílu OZP v evidenci ÚP bylo dosaženo v únoru 2010, tj. v době kulminující nezaměstnanosti – 10,5 %. Poté se podíl nezaměstnaných OZP (v době klesající celkové nezaměstnanosti) postupně zase zvyšoval až k 13 % v červnu 2011; v letech 2012 - 2014 opět klesal až na nejnižší hodnoty od vzniku krajského uspořádání (nejnižšího podílu bylo dosaženo v lednu 2014 – 8,5 %). 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 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. O rok později 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. **V posledním roce 2023 se počet OZP v evidenci zvýšil stejným tempem jako celková nezaměstnanost (o 5 %); zajímavé ale je, že se značně zvýšil počet osob invalidních 3. st. (o 189 %!).**

Nutno dodat, že snížení počtu uchazečů se zdravotním postižením (které započalo v roce 2007) bylo způsobeno nejen jejich umisťováním na trh práce prostřednictvím nástrojů APZ či s pomocí projektů ESF, ale částečně i odebráním statutu osoby se ZP. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, k 30. 9. 2007 skončila platnost všech původních rozhodnutí o přiznání 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 ZZ na úřadu práce, nebylo po přezkoumání zdravotního stavu vyhověno. To se projevilo výrazným snížením podílu osob ZZ na celkovém počtu zdravotně postižených. Podobně výrazné navýšení invalidů 3. stupně v evidenci ÚP v posledním roce 2023 je také způsobeno pouze administrativní změnou (nejasnou formulací ve vyjádřeních v rozhodnutích o přiznání invalidity).

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. 2023

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2022	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2023	PNO 2022 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	4 412	297	10	307	7,0
Hlubočky (OC)	2 598	57	15	72	2,8
Hranice (PR)	21 917	765	12	777	3,5
Javorník (JE)	6 967	589	-30	559	8,0
Jeseník	12 216	530	-44	486	4,0
Kojetín (PR)	7 567	368	-57	311	4,1
Konice (PV)	7 314	142	58	200	2,7
Libavá – voj. újezd (OC)	0	0	0	0	0,0
Lipník nad Bečvou (PR)	9 779	381	-8	373	3,8
Litovel (OC)	14 941	336	75	411	2,8
Mohelnice (SU)	11 902	523	98	621	5,2
Moravský Beroun (OC)	1 994	104	-4	100	5,0
Němčice nad Hanou (PV)	5 437	124	4	128	2,4
Olomouc	102 544	3 176	306	3 482	3,4
Prostějov	55 432	1 419	84	1 503	2,7
Přerov	41 630	1 930	-48	1 882	4,5
Šternberk (OC)	13 105	436	103	539	4,1
Šumperk	37 639	1 232	225	1 457	3,9
Uničov (OC)	14 184	550	22	572	4,0
Zábřeh (SU)	20 536	700	39	739	3,6
Zlaté Hory (JE)	3 877	206	46	252	6,5

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

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2023 hodnoty 3,8 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však výrazné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 2,4 % na Němčicku do 8,0 % v POÚ Javorník). Osm pověřených obecních úřadů (Němčice nad Hanou, Konice, Prostějov, Hlubočky, Litovel, Olomouc, Hranice a Zábřeh) vykázalo PNO nižší než byl v Olomouckém kraji. **Nezaměstnanost meziročně klesla u třetiny POÚ – nejvíce na Kojetínsku a Přerovsku a dále na Jesenicku a Javornicku; v menší míře (pouze o jednotky osob) i na Lipnicku a v POÚ Moravský Beroun.** Naopak **v ostatních POÚ počet nezaměstnaných vzrostl – nejvíce na Olomoucku (+ 306), Šumperku (+ 225) a Šternbersku (+ 103).**

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce v pěti pověřených obcích, kde PNO dosáhl hodnoty 5 % a více.**

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. 2023.

Javorník (JE) – 8,0 %

Tento region lze považovat za rizikový, neboť z hlediska dlouhodobé sledovanosti jeho PNO je vždy jeden z nejvyšších v porovnání nejen mezi regiony kraje, ale i v celé ČR. Jedná se o oblast, kde převážná část obyvatel pracuje v zemědělství a lesnictví. Zrušením některých větších podniků (v lepším případě zredukováním počtu zaměstnanců), došlo k prudkému zvýšení nezaměstnanosti a její trvale vysoké hodnotě. Některé oblasti tohoto regionu jsou v zimě velmi špatně dostupné např. v okolí Travné nebo Bílého Potoka a stává se, že jsou na nějakou dobu odříznuty od civilizace a to velmi ztěžuje celkovou situaci v regionu. Největším zaměstnavatelem v tomto regionu je Psychiatrická nemocnice Marianny Oranžské v Bílé Vodě a Charita Javorník. Největší výrobní společnost je SABAS s.r.o., která se zabývá zemědělskou výrobou a zpracováním vypěstovaných produktů.

Nezaměstnanost (= počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání) meziročně klesla o 30 osob a PNO o 0,5 p. b.

Hanušovice (SU) – 7,0 %

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 10 dosažitelných uchazečů o zaměstnání a PNO o 0,3 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. s dvěma sty zaměstnanci.

Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 46 osob a PNO o 1,1 p. b.

Mohelnice (SU) – 5,2 %

Území POÚ tvoří 14 obcí, které se nachází ve středu Olomouckého kraje (v jižní části okresu Šumperk). V minulosti (do konce dubna 2018) tento region vykazoval nezaměstnanost nižší než byla v celém Olomouckém kraji, ale v 2. polovině roku 2018 začala nezaměstnanost v tomto regionu postupně narůstat, až se Mohelnicko dostalo do čtveřice pověřených obecních úřadů s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. Zaměstnanost na Mohelnicku je výrazně ovlivněna dvěma dominantními zaměstnavateli z elektrotechnického odvětví - HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. (výrobce světlometů do automobilů) a Siemens spol. s r.o. (výrobce elektromotorů), kteří dohromady zaměstnávali okolo 5 tisíc kmenových zaměstnanců (+ dalších několik set agenturních pracovníků). Určitá nejistota v automobilovém průmyslu ohledně dalšího vývoje na trhu vedla k poklesu zakázek a následně ke snížení zaměstnanosti (v prvním sledu se to dotklo zejména agenturních zaměstnanců). V dalších letech došlo ke stabilizaci situace, nicméně i nadále tento region vykazoval nezaměstnanost vyšší než byla v celém kraji. V roce 2023 došlo k dalšímu propouštění u výše uvedených dominantních zaměstnavatelů a zároveň došlo k jejich restrukturalizaci, což přivedlo celé Mohelnicko opět na špici oblastí s nejvyšší nezaměstnaností v kraji.

Mezi další velké zaměstnavatele regionu patří zemědělská společnost ÚSOVSKO AGRO s.r.o. a potravinářská společnost ÚSOVSKO FOOD a.s., které dohromady zaměstnávají více než 400 pracovníků. Dalším významným zaměstnavatelem je strojírenská společnost ZLKL, s. r. o. v Lošticích s více než 300 zaměstnanci a dále v Lošticích i potravinářská společnost A.W. spol. s r.o. (proslulý výrobce olomouckých tvarůžků s více než 150 zaměstnanci).

Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 98 osob (tj. + 19 %) a PNO o 0,7 p. b.

Moravský Beroun (OC) – 5,0 %

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 úřadem práce dotovaná pracovní místa v obcích a neziskových organizacích.

Nezaměstnanost meziročně klesla o 4 osoby a PNO se snížil o 0,2 p. b.

4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Počet cizinců	stav k	
	31. 12. 2022	31. 12. 2023
zaměstnaní s pracovním povolením	50	66
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska	8 149	8 092
informace podle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a	5 626	6 325
na základě modré karty	6	9
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	2 065	2 035
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	15 896	16 527

Výše uvedená tabulka potvrzuje neutuchající zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání jak občanů Evropské unie, tak cizinců z třetích zemí (zejména Ukrajiny). 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 čtyřech letech. **Zatímco v minulosti vždy převažovali občané EU, v roce 2023 poprvé jejich podíl klesl pod 50 % (na 49 %) a sloučené kategorie cizinců z třetích zemí tvoří nadpoloviční podíl.**

Zahraniční pracovníci jsou zaměstnáváni v těchto základních režimech:

1. Povolení k zaměstnání dle § 92 zákona o zaměstnanosti nadále vydává Úřad práce ČR pro zákonem vymezené kategorie cizinců. Jedná se např. o cizince vyslané zahraničním zaměstnavatelem k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy, cizince vykonávající sezónní práce, žadatele o udělení mezinárodní ochrany, společníky, statutární orgány, držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, cizince zaměstnané na časově omezené období za účelem zvyšování svých dovedností (stáže) nebo cizince, kteří budou vykonávat krátkodobé zaměstnání do 3 měsíců na základě tzv. Schengenského víza.
2. Občané EU a jejich rodinní příslušníci – mají volný přístup na trh práce v ČR, zaměstnavatel má pouze oznamovací povinnost (při jejich nástupu do zaměstnání/vyslání nebo při propuštění zasílá na místně příslušné pracoviště Úřadu práce ČR vyplněnou informaci o nástupu nebo ukončení zaměstnání).
3. Zvláštní skupinou jsou cizinci dle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kteří mají volný vstup na trh práce. Jedná se zejména o cizince s trvalým pobytem, azylanty, rezidenty jiných členských států Evropské unie, studenty, cizince působící v profesích jako pedagogický a vědecký pracovník a také vyslané zahraničním zaměstnavatelem za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace.
4. Určitým speciálním (zaměstnavateli pouze ojediněle využívaným) povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání je tzv. modrá karta. Modrá karta se vydává pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdu, jejíž

výše odpovídá alespoň 1,5 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 republice poptávka. Modrá karta je určena pro cizince, ze zemí, které nejsou členy Evropské unie a na které se nevztahuje některá z výjimek uvedených v § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V Olomouckém kraji se jedná pouze o 9 osob, které pracují jako lékaři, technici a specialisté v oblasti informačních 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 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 2023 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 631 osob (tj. o 4 %). 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 balíče zboží. Vyšší podíl cizinců pracuje dále ve stavebnictví a také v obchodě, dopravě, vzdělávání a (v letní sezóně) v zemědělství.

Počet zaměstnávaných občanů EU se v meziročním srovnání prakticky nezměnil (poklesl o 57 osob, což je v procentuálním vyjádření pokles o 0,4 %). 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 zvýšil pouze o 16, naopak počet informačních karet pro azylanty se zvýšil o 669. V roce 2022 došlo ke změně legislativy, kdy občané Ukrajiny (kterým byla poskytnuta dočasná ochrana v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na Ukrajině) přestali potřebovat pro výkon práce v ČR pracovní povolení a 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 2024

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. 2024	13 500	12 400	3,2	14 500	13 300	3,4
31. 12. 2024	16 500	15 500	3,9	18 500	17 400	4,4

V posledních deseti 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, který pokračoval i po celý rok 2023 (mj. vliv válečného konfliktu na Ukrajině).

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, zdražení a omezení 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 2024 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 14 000 osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 3,2 %. Na konci roku předpokládáme počet nezaměstnaných okolo 17 500 a PNO cca 4,2 %.

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. 395 991 osob).

6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2023

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v roce 2023 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), který na konci roku skončil.

V roce 2023 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 2023 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. 2023

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ (přip. podpořených zaměstnanců)
veřejně prospěšné práce (VPP)	200	207
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	95	76
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	53
zřízená pracovní místa pro OZP	20	50
zřízená PM pro OZP - SVČ	-	0
příspěvek na provoz PM pro OZP	-	41
rekvalifikace (bez zvolených)	-	8
zvolené rekvalifikace	-	651
pracovní rehabilitace	-	130
příspěvek na dojížděku	-	72
celkem národní APZ	315	1 288
VPP NIP + RIP	223	225
SÚPM vyhrazená (NIP + RIP)	98	100
rekvalifikace NIP + RIP + NPO (bez zvolených)	-	12
vytvořená pracovní místa NIP	14	26
zvolené rekvalifikace NIP + RIP + NPO	-	693
práce na zkoušku (NIP + RIP)	1	1
sdílená pracovní místa (NIP)	4	4
grantové projekty ESF – rekvalifikace	-	7
POVEZ II	-	2 406
NPO – Digitální vzdělávání	-	132
celkem ESF - OP Zaměstnanost	340	3 606
celkem národní APZ + ESF	655	4 894

Vysvětlivky:

ESF – Evropské sociální fondy

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

RIP, NIP – Regionální (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 2023 podpořeno celkem 432 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2022 došlo k poklesu počtu takto podpořených uchazečů o 97 osob (tj. - 18 %). V roce 2023 bylo vyčerpáno 19 185 761 Kč z národní APZ a 31 574 126 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.

Česká republika si v rámci EU stále udržovala 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 2023 bylo na SÚPM umístěno celkem 176 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2022 znatelně klesl počet takto podpořených uchazečů o zaměstnání o 109 (což je pokles o 38 %). Vyčerpáno bylo ve stejném roce 4 186 416 Kč ze zdrojů národní APZ a 18 820 172 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 2023 nebyl na nově zřízené místo umístěn žádný uchazeč o zaměstnání (a v předchozím roce se jednalo pouze o jednu osobu).

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 2023 bylo podpořeno celkem 53 uchazečů, což je oproti roku 2022 nárůst o 5 osob (+10 %). Spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo především do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 1 991 900 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 2023 bylo zřízeno 20 míst, na kterých bylo umístěno 50 uchazečů – ve srovnání s předchozím rokem se jednalo o nárůst o 7 osob (+ 16 %). Celková výše příspěvků činila 1 635 000 Kč.

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

Na úhradu provozních nákladů bylo v roce 2023 vynaloženo celkem 851 673 Kč a podpořeno tak zaměstnávání 41 osob se zdravotním postižením.

V roce 2023 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 2023 bylo takto finančně podpořeno 72 zaměstnanců (nárůst o 7 %) a vyplaceno celkem 518 117 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. Je to nástroj, který uchazeče a zájemce aktivizuje, zvýhodňuje v soutěži o lepší pracovní pozice, řeší jejich strukturální nezaměstnanost nebo jí předchází a připravuje je na změny na trhu práce (Průmysl 4.0.).

Na tuto poslední funkci je kladen důraz zejména od poloviny roku 2022. 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“, dále také jen „NPO“) 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). Mimo tohoto projektu, který ÚP ČR realizuje pod názvem NPO – Vzdělávám se v DIGI, probíhá od března roku 2023 také pilotáž 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, přičemž 82 % ceny tohoto školení může hradit Úřad práce. Tento projekt je ověřován pod názvem NPO – Kurz digitálního vzdělávání.

Projekty NPO spolu s e-shopem (Databází rekvalifikací a dalšího vzdělávání) mění zásadně strukturu realizovaných rekvalifikací a digitálních kurzů. Přibývá kratších vzdělávacích aktivit, kurzů z oblasti práce s PC, marketingu, řízení výroby apod. Mění se i struktura účastníků vzdělávacích aktivit (zapojuje se stále více zájemců o zaměstnání, kteří se registrují na ÚP právě za účelem rekvalifikace) i jejich důvody pro rekvalifikaci (hlavním důvodem je rozvoj jedince na trhu práce, posílení jeho pozice na trhu práce a možnost využití nově získaných kompetencí na současnou nebo možnou budoucí pracovní pozici). Mění se také formy rekvalifikace, přičemž se rozvíjí zejména distanční online vzdělávání a kombinované vzdělávání (pokud obsah rekvalifikace umožňuje využití těchto forem).

Očekává se, že popsané trendy budou sílit nejméně do konce roku 2025 (termín ukončení realizace NPO) a budou se rozvíjet ještě intenzivněji spolu s připravovaným projektem NPO – DIGI pro firmu, který nabídne podobné vzdělávací aktivity jako dva již dříve zmíněné projekty nejen uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale i zaměstnancům.

V návaznosti na opatření na podporu NPO **byl v prosinci 2022 Poradním sborem ředitele Krajské pobočky ÚP ČR v Olomouci schválen** (a od té doby je v pololetních intervalech aktualizován) **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, informatické 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). Rekvalifikace z regionálního seznamu jsou chápány jako automaticky potřebné na trhu práce a při schvalování jsou již posuzovány jen z hlediska vhodnosti pro konkrétního uchazeče / zájemce o zaměstnání.

Strukturu rekvalifikací v letech 2022 a 2023 ovlivnila i válka na Ukrajině (kurzy Českého jazyka pro cizince se realizovaly na 3 výchozích úrovních a patřily k vůbec nejvyužívanějším rekvalifikacím).

V minulých letech klesal počet rekvalifikací UoZ, ZoZ a účastníků pracovní rehabilitace spolu s poklesem nezaměstnanosti. V roce 2019 proběhlo v kraji 453 rekvalifikací, 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 o 37 % na 672 rekvalifikací. V roce 2022 současně podíl zapojených zájemců o zaměstnání meziročně stoupl o 6 % na 37 % ze všech účastníků rekvalifikací.

V roce 2023 v kraji proběhlo 1 488 rekvalifikací, což je 2,2krát více než v předcházejícím roce. Struktura jejich účastníků se ale meziročně výrazně nezměnila. Bylo mezi nimi 58 % žen (63 % v roce 2022), 62 % uchazečů o zaměstnání (63 % v roce 2022) a 38 % zájemců o zaměstnání (36 % v roce 2022). Osoby se zdravotním postižením se statutem účastníků pracovní rehabilitace byly zapojeny jen okrajově (4 v roce 2022 a 5 v roce 2023). Počet osob se zdravotním postižením (ZP) v tabulkách č. 16, 17 a 18 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 NIP Podpora osob se zdravotním postižením. Rekvalifikace byly financovány z různých zdrojů (APZ, NIP, NPO). Počet realizovaných rekvalifikací postavených na profesních kvalifikacích meziročně vzrostl o 34, procentuálně ale v tomto ukazateli došlo k poklesu ze 14 % na 9 %.

Zabezpečované rekvalifikace (§ 109 zákona o zaměstnanosti)

Tento nástroj nemohl být v roce 2023 využíván (nebyla 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, na přelomu roku probíhaly podpisy 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.

Zvolené rekvalifikace (§ 109 a) zákona o zaměstnanosti)

Zvolené rekvalifikace byly realizovány nejen v důsledku specifických vzdělávacích potřeb uchazečů, ale i z toho důvodu, že nebyly k dispozici zabezpečované rekvalifikace.

Tabulka 14 – Přehled nejčastějších rekvalifikačních kurzů (zvolené rekvalifikace)

Typ rekvalifikace	Počet účastníků
Český jazyk pro cizince (všechny 3 úrovně pokročilosti)	357
Rekvalifikace k získání řidičských průkazů (nejčastěji C, D, C+E)	220
Rekvalifikace k získání profesních průkazů	171
Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	160
Programátor www aplikací (NPO)	118
Kurzy k získání svářečských průkazů	34
Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky (NPO)	33
Sanitář / Sanitářka	28
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky (NPO)	23
Kosmetik / Kosmetička	22
Účetnictví a daňová evidence	20
Pracovník grafického studia (NPO)	17
Základy obsluhy osobního počítače (NPO)	17

Oproti roku 2022 se struktura rekvalifikací příliš nezaměnila, jen **rekvalifikace financované z NPO a podporované jako automaticky využitelné na trhu práce** byly realizovány častěji. Mimo ty uvedené v tabulce do této skupiny patří např. základy podnikání, personalista, obsluha osobního počítače, tvorba www stránek, lektor dalšího vzdělávání, nákupčí pro internet, multimédia a nová média, tvorba www aplikací, realitní zprostředkovatel, manažer pro internetové projekty, zvukový technik, čtení a kreslení technické dokumentace, fotograf, interiérový designér nebo specialista marketingu.

Z nedigitálních rekvalifikací stojí za zmínku např. **rekvalifikace postavené na profesních kvalifikacích**, i když byly realizovány jen pro nízké počty účastníků, někdy i pro jednotlivce (kuchař minutkových pokrmů, kuchař studené kuchyně, kuchař teplých pokrmů, cukrář, stavební truhlář, montér elektrických instalací, stavební klempíř, tesař, topenář nebo truhlář nábytkář). Mezi jinými **neobvyklými rekvalifikacemi** je možné jmenovat třeba studium pro asistenty pedagoga, řidiče zdravotnické záchranné služby, ošetřovatele nebo kurz pro odborné pracovníky v laboratorních metodách.

Rekvalifikace zaměstnanců (§ 110 zákona o zaměstnanosti)

V roce 2023 v kraji neproběhly žádné rekvalifikace zaměstnanců.

Digitální kurzy, které nejsou akreditovanými rekvalifikacemi

V rámci projektu NPO – Kurz digitálního vzdělávání **byly nejčastěji využívány** odborné počítačové kurzy, kurzy marketingu, datové analýzy, pro účetnictví a administrativu a pro výrobu (a to právě v tomto pořadí). Z odborných počítačových kurzů patřily mezi nejoblíbenější kurzy programování v Pythonu, v C#, pro webdesignéry, pro testery software a pro tvorbu webu. Z marketingových kurzů byly atraktivní ty zaměřené na online marketing. Kurzy datové analýzy byly jak všeobecné, tak specializované (např. na oblast zdravotnictví). Z administrativy a účetnictví byl zájem o kurzy práce v konkrétních účetních a mzdových programech a také o přípravu na práci virtuální asistentky. Ve výrobě se jednalo zejména o kurzy řízení výroby.

Účastníků, kteří se do kurzů zapojili v Olomouckém kraji, bylo od zahájení projektu (březen 2023) do konce roku 2023 celkem 171 (někteří z nich kurzy zatím pouze zahájili). Vybrali si celkem 98 různých kurzů a využili přitom nabídek 52 různých vzdělavatelů z celé ČR (často se jednalo o distanční online vzdělávání nebo o kombinovanou výuku). Přes výše uvedené si účastníci digitálních kurzů často volili stejné dodavatele, takže polovinu z kurzů pro ně zajišťovalo 8 nejčastěji využívaných vzdělávacích zařízení: ENGETO, Czechitas, UEPO – University Enrollment Process Optimization, Akademie vzdělávání online, AbecedaPC Consulting, GOPAS, Bee Learning a S – COMP Centre CZ.

Tabulka 15 – Struktura účastníků všech rekvalifikací (zabezpečovaných i zvolených)

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2023	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	1 488	1 371	1 299	1 232	173	130	1 358
z toho ženy	859	797	770	737	79	108	751
NIP	540	450	457	441	75	57	483
RIP	3	1	3	3	0	0	3
Soutěžní projekty	7	7	7	7	0	0	7
NPO	272	254	217	190	54	29	243
Uchazeči o zam.	920	832	816	777	96	82	838
Zájemci o zam.	563	534	480	454	77	48	515
Osoby se ZP	5	5	3	1	0	0	5

Tabulka 16 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpečov.	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2023	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	28	28	23	20	1	4	24
z toho ženy	17	17	13	12	1	2	15
NIP	13	13	10	10	1	0	13
RIP	0	0	0	0	0	0	0
Soutěžní projekty	7	7	7	7	0	0	7
NPO	0	0	0	0	0	0	0
Uchazeči o zam.	23	23	20	19	1	4	19
Zájemci o zam.	0	0	0	0	0	0	0
Osoby se ZP	5	5	3	1	0	0	5

Tabulka 17 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2023	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	1460	1343	1276	1212	172	126	1334
z toho ženy	842	780	757	725	78	106	736
NIP	527	437	447	431	74	57	470
RIP	3	1	3	3	0	0	3
NPO	272	254	217	190	54	29	243
Uchaz. o zam.	897	809	796	758	95	78	819
Zájemci o zam.	563	534	480	454	77	48	515
Osoby se ZP	0	0	0	0	0	0	0

Tabulka 18 – Rekvalifikace zaměstnanců

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
Celkem	0	0

Tabulka 19 – Objem a struktura interního poradenství poskytnutého nad rámec činnosti poradců pro zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání, žákům, studentům a veřejnosti v roce 2023

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
Poradenské programy celkem, z toho	15	74	(rozsah více než 5 hod)
job club	2	22	komplexní skupinové poradenství k hledání zaměstnání – orientace na trhu práce, tvorba životopisu, příprava na výběrové řízení, rozvíjení komunikačních dovedností, sebeprezentace; probíhá ve stálé skupině, zahrnuje obvykle 5 - 6 schůzek
jiný komplexní poradenský program	13	52	kombinace individuálního a skupinového poradenství
Skupinové poradenství celkem, v tom	982	13 166	(rozsah nejvýše 5 hod)
pro školy	351	8 587	k volbě povolání
pro uchazeče a zájemce o zaměstnání a veřejnost	631	4 579	k hledání zaměstnání a souvisejícím tématům
Individuální poradenství celkem	x	13 324	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 2023 zabezpečovala krajská pobočka převážně 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 posledním čtvrtletí roku 2023 byly uzavřeny rámcové dohody s dodavatelem (Agentura Parole s.r.o.) na realizaci 5 typů externích poradenských programů – job club, minimum pro hledání zaměstnání, finanční gramotnost, pracovněprávní minimum a poradenství pro podnikání. 2 z těchto poradenských programů byly odzkoušeny ještě v roce 2023 (minimum pro hledání zaměstnání v Šumperku a pracovněprávní minimum v Prostějově) a to s celkem 19 účastníky.

V tabulce č. 19 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.

Mimo standardní podoby poradenství se poradci Úřadu práce tradičně podíleli na přípravě pěti Burz práce a vzdělávání v Olomouckém kraji a účastnili se také pěti přehlídek učebních a studijních oborů Scholaris. Poskytovali poradenství občanům Ukrajiny, organizovali tzv. oborové dny a jiné prezentace pro veřejnost, účastnili se setkání se spolupracujícími partnery v regionu, s rodiči a výchovnými poradci.

V meziročním srovnání se snížil počet poradenských programů a jejich účastníků, a to zhruba na pětinu, ve prospěch jednorázového skupinového poradenství pro uchazeče o zaměstnání. To bylo a dosud je (v návaznosti na NPO) zaměřeno zejména na motivaci k volbě vhodné rekvalifikace a na výběr konkrétního rekvalifikačního / digitálního kurzu. Došlo však také k poklesu objemu poskytovaného individuálního poradenství pro uchazeče o zaměstnání (o 11 %), což si vyžádaly nároky na administraci rekvalifikací, jejichž objem se meziročně více než zdvojnásobil.

V rámci skupinového a individuálního poradenství byla věnována pozornost i **skupinám znevýhodněným na trhu práce**, zejména dlouhodobě nezaměstnaným, osobám se zdravotním postižením, absolventům škol a také např. občanům Ukrajiny.

Pracovní rehabilitace

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

V rámci Olomouckého kraje je nastavena funkční spolupráce věcně příslušných útvarů úřadu práce, jejichž zástupci se pravidelně scházejí, nahlízejí na zaměstnávání osob se zdravotním postižením komplexně, a z tohoto pohledu řeší individuální situaci OZP, ať už jsou UoZ nebo „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 službách úřadu 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, aniž by měli obavu z neznámé instituce a cizího poradce). V rámci nastavené spolupráce se na úřad práce obrací více neaktivních osob se zdravotním postižením, které mají zájem o poradenství pro volbu vhodného pracovního uplatnění, o rekvalifikační kurz nebo přípravu k práci. Příprava k práci je specifická forma pracovní rehabilitace. Prostřednictvím přípravy k práci se člověk se zdravotním postižením

zapracovává na vhodné pracovní místo. Získá tak znalosti, dovednosti a návyky nutné pro výkon vhodného zaměstnání.

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 2023 bylo v kraji podáno 130 žádostí o pracovní rehabilitaci a bylo uzavřeno 97 individuálních plánů pracovní rehabilitace (v roce 2022 bylo podáno 73 žádostí o pracovní rehabilitaci a uzavřelo se 49 individuálních plánů pracovní rehabilitace). Nejčastější formou pracovní rehabilitace byla poradenská činnost, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. V rámci individuálního poradenství bylo provedeno 1950 individuálních schůzek zaměřených na aktivní pomoc při hledání zaměstnání, aktivizaci a motivaci OZP.

Tabulka 20 – Pracovní rehabilitace

Celkový počet pracovních rehabilitací	Individuální plán PR	Příprava k práci	Ergodiagnostické vyšetření	Specializované, rekvalifikační kurzy	Počet zaměstnaných uchazečů v rámci PR
130	92	49	1	8	59

V roce 2023 se poradcům pro pracovní rehabilitaci podařilo v rámci pracovní rehabilitace, i mimo pracovní rehabilitaci - jen na základě individuálního poradenství, umístit 62 uchazečů na otevřeném trhu práce a 76 uchazečů na chráněném trhu práce.

Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP):

Na Úřadu práce ČR probíhala podpora osob se zdravotním postižením v rámci Operačního programu Zaměstnanost prostřednictvím systémového individuálního projektu „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“ – zkráceně „Projekt OZP“. Projekt byl realizovaný v období od 15. 7. 2017 do 31. 1. 2023, následně prodloužen do 31. 3. 2023.

Vzhledem k úspěšnosti projektu a nutnosti podporovat cílovou skupinu osob se zdravotním postižením na trhu práce, navazuje na systémový projekt od 1. 4. 2023 do 31. 3. 2027 podpora OZP již v podobě národního individuálního projektu, v rámci kterého je možné přímou podporou prostřednictvím nástrojů APZ usilovat o začlenění OZP na trh práce. Tento národní individuální projekt je nyní realizován v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus.

6.3 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2023 Úřad práce ČR pokračoval v realizaci tzv. národních individuálních projektů (NIP), které jsou financovány z fondů EU, konkrétně z Operačního programu zaměstnanost(OPZ) a českých veřejných zdrojů:

Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU):

Realizace projektu probíhala od 1. 1. 2019 - 31. 12. 2023.

Hlavním cílem projektu bylo zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných UoZ na Úřadu práce ČR. Projekt řešil prevenci nelegální práce, začleňování dlouhodobě evidovaných uchazečů se sociálním znevýhodněním na volný trh práce.

Formami podpory bylo 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 byl určen zejména pro osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace znevýhodnění a hendikepů. Jednalo 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 byli osobami s žádnou nebo nízkou kvalifikací.

V roce 2023 bylo v rámci projektu podpořeno prostřednictvím nástroje SÚPM celkem 35 UoZ, prostřednictvím nástroje VPP 203 UoZ a prostřednictvím nástroje příspěvek na zapracování 2 UoZ. Finanční gramotnost absolvovali 3 UoZ a 43 UoZ byla poskytnuta doprovodná opatření. Finanční prostředky na jednotlivé nástroje APZ a doprovodná opatření UoZ byly v roce 2023 vynaloženy ve výši 39 186 333,08 Kč.

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

Projekt VDTP II byl zahájený 1. 1. 2016 a ukončen 31. 8. 2023.

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

Rekvalifikační kurzy v rámci projektu VDTP II byly realizovány v první polovině roku formou zvolených rekvalifikací a probíhaly od ledna do června 2023 vzhledem k ukončení projektu k 31.8. 2023. **Zvolená rekvalifikace byla zahájena u 313 osob (pro srovnání za rok 2022 to bylo 380 osob a za rok 2021 336 osob).**

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.).

Skladba poptávaných rekvalifikačních kurzů zůstala neměnná. 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, Kadeřník či Pedikérka a nehtová designérka. Počítačové kurzy, kurzy ve specializovaných IT dovednostech nebo kurzy z oblasti Průmyslu 4.0 byly nově hrazeny z Národního plánu obnovy, tudíž do financování ze strany projektu VDTP II nezasáhly.

Zabezpečované rekvalifikace nebyly nabízeny ani realizovány. V průběhu roku 2023 byly posuzovány nabídky na VZ na Rekvalifikace III, postupně podepisovány rámcové dohody a brzy budou zabezpečované rekvalifikace opět v nabídce (jednat se bude například o počítačové kurzy, účetnictví, pracovníka v sociálních službách nebo řidičských oprávnění. Z celkových 27 částí nebyly podány nabídky na 6 částí a v 7 částech vybraní dodavatelé odmítli uzavřít rámcovou dohodu. V roce 2023 se podařilo vysoutěžit dodavatele poradenských činností a všech 5 částí je možné nabízet a využívat, nicméně, tak jako rekvalifikační kurzy, ani poradenské činnosti se nestihly financovat z projektu VDTP II vzhledem k jeho ukončení v srpnu 2023.

Situaci týkající se rekvalifikací ovlivnil vpád Ruska na území Ukrajiny a s tím související příliv uprchlíků se statutem dočasné ochrany. Přes VDTP II byly hrazeny v roce 2022 a 2023 některé kurzy českého jazyka se zaměřením na trh práce a dále na dvou KoP byla využívána možnost tlumočnicků.

V roce 2023 bylo v projektu VDTP II v rámci přímé podpory za rekvalifikační kurzy, zvolené rekvalifikace, vyplaceno 7 012 663, 42 Kč. Jedná se o nejvyšší čerpání v rámci celkové doby realizace projektu, což je navíc pozoruhodné, pokud zohledníme skutečnost, že projekt skončil v polovině roku 2023. Celkové čerpání za celou dobu realizace projektu od roku 2016 do srpna 2023 bylo 41 356 316, 32 Kč. Podpořeny byly osoby, které se zúčastnily zabezpečovaných a zvolených rekvalifikací. Vzhledem k tomu, že poradenské činnosti nebyly vysoutěženy, tato aktivita nebyla v rámci projektu VDTP II využita.

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 byl realizován v kolových výzvách.

Hlavním cílem projektu bylo 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 2023 bylo v rámci projektu na vzdělávací aktivity a mzdové příspěvky účastníků vyčerpáno přes 37 milionu Kč a zaměstnavatelé podali celkem 283 žádostí o příspěvky. Úřad práce s příjemci podpory v roce 2023 uzavřel celkem 270 Dohod o zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců či OSVČ, podpořil 130 právnických osob a 27 OSVČ (se zaměstnanci nebo bez nich). Příspěvek na vzdělávání vyplývající z uzavřených dohod mohlo získat celkem 2 406 osob.

Většina žadatelů využila možnosti vzdělávání externím vzdělavatelem a jen málo několik zaměstnavatelů své zaměstnance školo prostřednictvím interního lektora.

Nejvíce žadatelů se zapojilo v okrese Přerov a nejméně v okrese Jeseník. Převažovalo neakreditované vzdělávání. To bylo realizováno v 66 % případů a akreditované vzdělávání v 34 %. Lehce kleslo procento vzdělávacích aktivit zaměřených na odbornou jazykovou výuku (7 %). 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.

Vzhledem k blížícímu se konci projektu, který byl ukončen 31. 12. 2023, bylo zapotřebí ve zvýšené míře čerpat alokované finanční prostředky a dosáhnout tak stanovených indikátorů. Samotná vzdělávací aktivita spolu se závěrečnou zkouškou musela být ukončena do 31. 10. 2023. V rámci krizového řízení projektu byly pro jednotlivé kraje v průběhu roku nastaveny na rok 2023 minimální počty vstupů osob do projektu tak, aby bylo naplněno čerpání projektu. Za Olomoucký kraj se tyto nastavené počty podařilo naplnit.

Finanční prostředky v rámci projektu POVEZ II byly v roce 2023 vynaloženy v celkové výši 37 436 665 Kč.

NIP – Outplacement (OUT):

Doba realizace projektu – od 1. 6. 2020 do 31. 7. 2023.

Projekt pomáhal zaměstnancům i zaměstnavatelům nejen ustát koronavirovou krizi, ale také reagovat na změny na trhu práce. Zaměstnanci, kteří byli ve výpovědní době, nebo měli smlouvu na dobu určitou, měli díky projektu šanci najít si nové místo ještě před koncem pracovního poměru. Zaměstnavatelé si mohli dále udržet dlouholeté pracovníky, pro které by už jinak nebyla práce. Mohli být přeškoleny na jinou pozici. Firmy také mohly expandovat a přijímat nové zaměstnance, Úřad práce ČR přispíval na jejich mzdy.

V rámci projektu zájemci o zaměstnání (účastníci) absolvovali vstupní pohovor, poradenství nebo vzdělávací kurz v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a soft skills. Dále mohli využívat rekvalifikační kurzy, aby mohli zůstat u stávajícího zaměstnavatele nebo si najít místo v jiném oboru a odvětví. Další zajímavou aktivitou projektu byl příspěvek na vytvoření pracovního místa, které pro zájemce vytvořil zaměstnavatel, kterému jsme přispěli na mzdu nového zaměstnance.

Zaměstnavatelům mohl ÚP ČR zaplatit až 100 % nákladů na mzdy zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání. Dále bylo možné dotovat mzdy nových zaměstnanců, a to maximálně ve výši 15 tisíc Kč měsíčně po dobu až 9 měsíců. Dále jsme přispívali na vzdělávání zaměstnanců – a to až 85 % nákladů na rekvalifikaci nebo školení.

Za rok 2023 vstoupilo do projektu 24 zájemců o zaměstnání. Klíčovou aktivitu (dále KA) rekvalifikace absolvovalo 18 účastníků projektu (20 úspěšně ukončený RK). V rámci KA Vytvoření pracovního místa (dále jen VPM) bylo umístěno 25 účastníků projektu. 19 účastníků projektu nastoupilo na nedotované pracovní místo. Na KA VPM, RK a doprovodná opatření účastníků projektu byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 5 012 825 Kč.

Od počátku realizace projektu vstoupilo do projektu celkem 395 zájemců o zaměstnání. Celkem bylo poskytnuto 1 263 individuálních poradenství. Za celou dobu realizace projektu byly uskutečněny 2 skupinová poradenství a 148 poradenských programů. Celkem 55 účastníků projektu úspěšně absolvovalo 81 rekvalifikačních kurzů. Jednalo se o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace se zaměřením na: řidičské 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. Na VPM bylo umístěno 241 účastníků projektu. 88 účastníků projektu nastoupilo na nedotované pracovní místo. **Na klíčové aktivity volná pracovní místa, rekvalifikace a doprovodná opatření účastníků projektu byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 27 845 299,27 Kč.**

NIP - Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)

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

Cílem projektu bylo podpořit větší soulad mezi soukromým a pracovním životem a také účastníkům usnadnit vstup a udržení se na trhu práce. Projekt podporoval zaměstnání na kratší pracovní úvazky a nabízel 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 usnadňoval mezigenerační výměnu a podporoval přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce a delší zaměstnatelnost zaměstnanců v předdůchodovém věku.

Účastníci absolvovali vstupní pohovor, dále jsme účastníkům projektu poskytovali poradenství a pomoc při hledání pracovního uplatnění. Mohli využít rekvalifikační kurzy v rámci projektu VDTP II. Nabízeli jsme také možnost úhrady souvisejících nákladů, např. úhrada cestovních nákladů nebo nákladů na hlídání dětí po dobu účasti na aktivitách, lékařské prohlídky.

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

V roce 2023 vstoupilo do projektu 36 účastníků, na dotované místo bylo umístěno 22 účastníků, z toho 4 účastníci byli ještě podpořeni příspěvkem na zapracování, 11 účastníků nastoupilo na nedotované pracovní místo.

V roce 2023 bylo v projektu FLEXI v rámci přímé podpory vyplaceno 6 394 596 Kč, a to na podporu klíčových aktivit sdílené pracovní místo, SÚPM – generační tandem, SÚPM vyhrazené – zkrácený úvazek, příspěvek na zapracování a doprovodná opatření.

Od počátku realizace vstoupilo do projektu 235 účastníků, na dotovaná místa bylo umístěno 106 účastníků, z toho 12 účastníků bylo zároveň podpořeno ještě příspěvkem na zapracování. Na nedotované pracovní místo nastoupilo 35 účastníků projektu.

Od počátku realizace projektu bylo v projektu FLEXI v rámci přímé podpory vyplaceno 10 636 062 Kč, a to na podporu klíčových aktivit sdílené pracovní místo, SÚPM – generační tandem, SÚPM vyhrazené – zkrácený úvazek, příspěvek na zapracování a doprovodná opatření.

V roce 2023 Úřad práce ČR zahájil realizaci národních projektů přímého přidělení (NIP). Projekty jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+) a státního rozpočtu České republiky.

NIP – Záruky pro mladé (ZPM)

Doba realizace projektu – od 1. 6. 2023 do 31. 5. 2027.

Předmětem projektu je aktivizovat a motivovat k práci osoby se sníženou možností uplatnění se na trhu práce, a to osoby mladší 30 let (tj. do 29 let včetně) s kumulací znevýhodnění ovlivňujících jejich schopnost uplatnit se na trhu práce, které nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě (včetně dlouhodobě nezaměstnaných).

Cílem projektu je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých díky jejich větší konkurenceschopnosti na trhu práce prostřednictvím odborné praxe; motivovat účastníky k prohloubení odborných znalostí a pracovních dovedností potřebných k výkonu konkrétní pracovní činnosti požadované trhem práce a vyrovnávat tak nesoulad mezi nabídkou

a poptávkou na trhu práce, získat tak kvalitní a dlouhodobé zaměstnání; u uchazečů o zaměstnání bez dokončené odborné kvalifikace usilovat o opětovné zahájení přípravy na budoucí povolání s využitím kariérového poradenství a aktivity „Návrat do vzdělávání“ a tím získat potřebné vzdělání k následnému lepšímu uplatnění na trhu práce.

Účastníci absolvují vstupní pohovor a je jim poskytnuto poradenství a pomoc při hledání pracovního uplatnění. Mohou využít rekvalifikační kurzy i poradenské programy. Nabízíme také možnost úhrady souvisejících nákladů, jako 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 2023 vstoupilo do projektu 137 účastníků. Na dotované místo bylo umístěno 8 účastníků, bylo zahájeno 26 kurzů v rámci zvolených rekvalifikací a 5 účastníků nastoupilo na poradenský program. V roce 2023 bylo v rámci přímé podpory vyplaceno celkem 82 768 Kč.

NIP – Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)

Doba realizace projektu – od 1.4.2024 do 31.3.2027

Předmětem projektu je podpora zaměstnávání OZP zejména na volném trhu práce a podpora přechodu OZP z chráněného na volný trh práce prostřednictvím nástrojů podpory pracovního uplatnění, zejména pracovní rehabilitace. ÚP ČR bude problematiku podpory zaměstnávání OZP řešit řadou nástrojů a opatření, a to v rámci komplexních balíčků aktivit „šitých na míru“ pro konkrétní osoby prostřednictvím maximální podpory OZP a prostřednictvím poradců na kontaktních pracovištích ÚP ČR. Současně je cílem zvýšit ekonomickou aktivitu OZP a díky síti spolupráce všech zainteresovaných stran dostat na trh práce dosud neaktivní osoby.

V rámci projektu jsou realizovány aktivity: poradenství (individuální, skupinové, poradenský program, diagnostiky apod.), rekvalifikace/profesionální kvalifikace, pracovní rehabilitace, zprostředkování zaměstnání (především SÚPM-vyhrazené a Sdílené pracovní místo) a doprovodná opatření (jedná se např. o případné proplácení prokázaných cestovních výdajů na aktivity projektu, proplácení poplatků za vydání potvrzení ke zdravotní způsobilosti, zdravotní průkazy, výpisy z rejstříku trestů, v odůvodněných případech je možné využít služeb hlídání dětí a jiných závislých členů).

V roce 2023 vstoupilo do projektu 222 účastníků (z toho 100 mužů). 171 osobám bylo poskytnuto individuální poradenství. Skupinového poradenství se zúčastnilo 41 osob. Poradenský program externí absolvovalo 5 účastníků projektu. Na zvolenou rekvalifikaci nastoupil 1 účastník projektu. V roce 2023 bylo KA SÚPM – vyhrazené zařazeno 15 účastníků projektu. Do pracovní rehabilitace vstoupilo 47 osob. V rámci pracovní rehabilitace bylo 29 účastníků projektu zařazeno na přípravu k práci a 13 osob na specializovaný rekvalifikační kurz.

V roce 2023 bylo v projektu OZP v rámci přímé podpory vyplaceno 955 481,39 Kč, a to na podporu klíčových aktivit pracovní rehabilitace (příprava k práci, specializovaný rekvalifikační kurz a ostatní náklady na pracovní rehabilitace) a společensky účelná pracovní místa.

NIP – Nová etapa (NOE)

Doba realizace projektu – od 1.5.2023 do 30.4.2027

Předmětem projektu je zvýšit šance osob ve věkové skupině 30–54 let na jejich uplatnění na trhu práce a setrvání na něm, a to prostřednictvím palety nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti dle individuálních potřeb klienta.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti zejména osob se specifickými potřebami prostřednictvím odstranění bariér, které jim brání v uplatnění se na trhu práce, včetně podpory vytváření pracovních míst a zvýšení zaměstnatelnosti osob z řad cílových skupin prostřednictvím podpory individuálního dalšího vzdělávání vedoucího ke zvýšení, prohloubení, rozšíření nebo získání profesní kvalifikace.

Projekt je určen klientům ÚP ČR, a to uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a osobám neaktivním v produktivním věku, kteří nejsou ani zaměstnané ani evidované Úřadem práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání.

V rámci projektu je realizováno poradenství individuální i skupinové, rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání s pomocí dotovaných pracovních míst.

V rámci projektu je možné hradit klientům tzv. doprovodná opatření, např. jízdné, zdravotní průkazy či hlídání dětí. Projekt NOE je na počátku realizace, vstup klientů do projektu začal probíhat v průběhu října 2023.

V roce 2023 vystoupilo do projektu 270 účastníků. V roce 2023 byl v rámci projektu podpořen prostřednictvím nástroje SÚPM 1 UoZ. O rekvalifikaci si požádalo 112 UoZ a ZoZ, z toho 20 rekvalifikací bylo v roce 2023 dokončeno úspěšně. Doprovodná opatření zatím hrazena nebyla.

V roce 2023 byly v rámci přímé podpory vynaloženy finanční prostředky ve výši 53 910 Kč.

NIP – Věk není překážkou (VNP)

Doba realizace projektu – od 1.5.2023 do 30.4.2027

Předmětem projektu je podpora starších osob na trhu práce prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšit zaměstnanost těchto osob a posílit rezistenci vůči výkyvům trhu práce, včetně podpory aktivního stárnutí a profesní mobility v závěrečných fázích profesní dráhy.

Cílem projektu je podpora profesní mobility a prodloužení aktivní profesní dráhy starších osob. Projekt je určen pro klienty ÚP ČR ve věku 55 let a více:

uchazeči o zaměstnání – osoby zařazené ÚP ČR do evidence UoZ;

zájemci o zaměstnání – osoby zařazené ÚP ČR do evidence ZoZ.

Neaktivní osoby v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané (zaměstnáním se pro tuto definici rozumí i výkon samostatně výdělečné činnosti) ani nezaměstnané, tj. osoby, které nejsou evidované Úřadem práce ČR jako uchazeč o zaměstnání ani jako zájemce o zaměstnání, avšak mají zájem využít služeb ÚP ČR, které nejsou vázány ani na jednu z těchto evidencí, zejména tedy kariérového poradenství.

V rámci projektu VNP jsou realizovány následující aktivity: poradenství, rekvalifikace (zvolené nebo zabezpečované úřadem práce), profesní kvalifikace, zprostředkování zaměstnání (s finančním příspěvkem nebo bez příspěvku), doprovodná opatření (cestovné na poradenskou aktivitu a zabezpečenou rekvalifikaci, poplatek za nezbytné lékařské vyšetření, poplatek za výpis z rejstříku trestů, vystavení potravinářského průkazu apod.)

Do konce roku 2023 vstoupilo do projektu 190 účastníků. Všech 190 osob získalo nějakou formu poradenství, 3 osoby úspěšně absolvovali zvolenou rekvalifikaci, 5 osob bylo umístěno na pracovní trh bez příspěvku a 3 osoby byly podpořeny finančním příspěvkem v rámci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – společensky účelné pracovní místo vyhrazené. Doprovodná opatření dosud nebyla hrazena.

Vzhledem ke krátké době realizace projektu bylo vynaloženo v roce 2023 v rámci přímé podpory 18 000 Kč.

Systémové projekty přímého přidělení (SIP)

EURES II

V období 1. 2. 2016 – 30. 6. 2023 byl na krajských pobočkách realizován projekt EURES II. Projekt se zaměřoval na modernizaci, rozšíření a komplexnost služeb zaměstnanosti poskytovaných cizím státním příslušníkům (zejména občanům EU /EHP a Švýcarska, stejně jako občanům zemí mimo EU). Záměrem projektu bylo zkvalitnit systém řízení a zvýšit efektivitu v poskytování služeb zaměstnanosti podporou odborné profilace pracovníků Úřadu práce ČR a MPSV, digitalizací vybraných služeb, s důrazem na individualizaci a komplexnost služeb, a aktivním síťováním aktérů trhu práce na národní a nadnárodní úrovni. Dalším cílem bylo posílení atraktivity tuzemského trhu práce.

EURES + 3Z UP!

Vzhledem k úspěšnosti realizace projektu EURES II je v novém Programovém období Zaměstnanost plus realizován systémový projekt EURES+3Z UP!, jehož realizace bude probíhat v období od 1.1.2023 – 30.6.2027

Projekt EURES+3Z UP! je projektem MPSV, kde ÚP ČR je partnerem s příspěvkem. V rámci projektu je podstatná část projektu věnovaná problematice občanů třetích zemí. V projektu byla nově vytvořena pozice „**Specialisty pro práci s osobami s migrační zkušeností**“. Specialista pro práci s osobami s migrační zkušeností je klíčová pozice pro poskytování služeb klientům s migrační zkušeností a navazování spolupráce s ostatními aktéry integrace na trh práce. Specialisté pro práci s osobami s migrační zkušeností poskytují služby **motivovaným klientům s migrační zkušeností ze třetích zemí. Své poradenství směřují na cizince, kteří mají zájem se uplatnit na českém pracovním trhu, zvýšit si svou kvalifikaci, potřebují uznat vzdělání, lépe se integrovat.** Specialista je připraven mimo jiné poskytnout i kariérové poradenství a tvorbu individualizovaných strategií. Při své práci provazují klienty na další služby ÚP ČR a služby dalších aktérů integrace.

Regionální individuální projekty

V roce 2023 KrP v Olomouci realizovala a úspěšně ukončila realizaci níže uvedených **regionálních projektů přímého přidělení** (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.

Záruky pro mladé v Olomouckém kraji

Doba realizace projektu – od 1. 2. 2016 do 31. 5. 2023

„Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ navázaly na úspěšně realizované „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Olomouckém kraji“. Projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání do 29 let věku včetně, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, kteří byli evidováni na ÚP ČR déle než 3 měsíce a kteří postrádali pracovní zkušenosti nebo měli pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně 3 roky od ukončení přípravy na budoucí povolání. Cílem projektu bylo začlenění mladých osob na trh práce, tedy překonání a odstranění bariér v podobě nedostatečných pracovních zkušeností, které bránily této cílové

skupině při uplatnění na trhu práce, a to především pomocí odborných praxí u zaměstnavatelů.

V rámci projektu účastníci absolvovali individuální a skupinové poradenství. Dále mohli využít zvolené rekvalifikace, které se zaměřují na získání odborných znalostí a pracovních dovedností, jež zaměstnavatel požaduje k výkonu práce. Novinkou oproti předchozímu projektu byla aktivita práce na zkoušku (dále PnZ), což je krátkodobá forma zaměstnání maximálně na poloviční úvazek na dobu nejvíce 3 měsíců. Cílem této aktivity bylo zjistit připravenost účastníků k nástupu na odbornou praxi či na jiné pracovní místo.

Odborná praxe byla nejvýznamnější aktivitou projektu, kde účastníci projektu mohli na podpořeném pracovním místě získat minimálně roční praxi. Jejím cílem bylo 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 nabízel 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.

V roce 2023 vstoupili do projektu 3 uchazeči, individuální poradenství absolvovalo 10 účastníků a skupinové poradenství 5 účastníků.

Celkem od počátku realizace vstoupilo do projektu 709 uchazečů. O aktivitu Odborná praxe byl mezi zaměstnavateli největší zájem, v roce 2023 na ni nastoupili 4 účastníci, od počátku projektu pak nastoupilo celkem 523 mladých lidí. Zaměstnavatelé využívali v rámci odborných praxí také možnost mentoringu, přičemž od počátku projektu byla možnost mentoringu využita u 149 uchazečů. Na aktivitu práce na zkoušku pak nastoupilo celkem 68 účastníků projektu.

Zaměstnavatelé přijímali účastníky projektu nejčastěji do oboru administrativy a účetnictví a dále také do oblastí zdravotnictví, gastronomie, či zemědělství. V rámci rekvalifikačních kurzů se účastníci projektu dále profilovali 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. V roce 2023 bylo vyčerpáno z projektu na mzdové příspěvky SÚPM, PnZ, mentor a rekvalifikace 1 072 774 Kč. **Celkem bylo za projekt Záruky pro mladé v Olomouckém kraji vyčerpáno 92 % z celkového schváleného rozpočtu ve výši 112 441 402 Kč.**

Mámo, táto neseďte doma!

Doba realizace projektu – od 1. 2. 2016 do 30. 4. 2023

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

Do projektu mohli vstoupit uchazeči o zaměstnání bez ohledu na jejich dosažené vzdělání a pracovní praxi. Tito UoZ byli hendikepovaní především nedostatečnou praxí způsobenou rodičovstvím. V mnoha případech několikaleté vyřazení z pracovního procesu díky opakované rodičovské dovolené vedlo také k sociální izolaci, ekonomickým, rodinným problémům a podceňování vlastních schopností a dovedností. Tato cílová skupina vzhledem k péči o rodinu vyžadovala 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 byla z pohledu uplatnění na trhu práce problematická. Docházelo 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. Z dosavadních zkušeností lze konstatovat, že tato cílová skupina byla velice motivovaná se do pracovního procesu zařadit.

Na výše uvedené skutečnosti reagoval projekt svou škálou aktivit, které zahrnovaly individuální poradenství, skupinové poradenství, odbornou výuku – rekvalifikaci, SÚPM – vyhrazené a doprovodná opatření.

Za rok 2023 vstoupili do projektu 4 uchazeči o zaměstnání (ženy). Od počátku realizace projektu vstoupilo do projektu celkem 827 uchazečů o zaměstnání.

Klíčovou aktivitu (dále KA) skupinové poradenství absolvovali úspěšně 3 účastníci projektu. KA skupinové poradenství v letech 2016–2023 úspěšně absolvovalo 712 účastníků projektu. V roce 2023 poskytli poradci cílové skupiny 36 hodin individuálního poradenství. Za celou dobu realizace projektu bylo poskytnuto 1725 hodin individuálního poradenství.

V letech 2016–2023 absolvovalo úspěšně KA odbornou výuku – rekvalifikace celkem 81 účastníků projektu. Za odbornou výuku – rekvalifikaci se v projektu vyčerpalo celkem 1 019 311, 10 Kč. Jednalo se o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace.

V rámci KA SÚPM – vyhrazené se od počátku realizace projektu podařilo najít zaměstnání 417 účastníkům projektu. Za celou dobu realizace projektu bylo na KA SÚPM vyčerpáno 59 776 221, 59 Kč.

Celkem bylo za projekt „Mámo, táto neseďte doma!“ vyčerpáno 89 % z celkového schváleného rozpočtu ve výši 90 613 336,91 Kč. Z čehož na přímou podporu cílové skupiny bylo vyčerpáno 59 890 552, 59 Kč (66 %).

Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji

Doba realizace projektu – od 1. 2. 2016 do 30. 4. 2023

Projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří byli osobami se zdravotním postižením dle ustanovení § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a současně byli v evidenci Úřadu práce ČR – kontaktních pracovištích Krajské pobočky v Olomouci. Cílem projektu v rámci Olomouckého kraje bylo zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce, a to pomocí realizace jednotlivých aktivit projektu sestavených konkrétnímu účastníkovi dle jeho potřeb a zmírnění příp. odstranění předsudků a negativních postojů (stereotypů) zaměstnavatelů spojených s touto cílovou skupinou, a to pomocí jednotlivých klíčových aktivit projektu.

V rámci projektu účastníci absolvovali individuální a skupinové poradenství. Dále mohli využít zvolené nebo zabezpečované rekvalifikace, které se zaměřovaly na získání odborných znalostí a pracovních dovedností, jež zaměstnavatel požadoval k výkonu práce. Oproti jiným regionálním individuálním projektům realizovaným Krajskou pobočkou v Olomouci mohli účastníci využít i ergodiagnostické vyšetření, jehož cílem bylo funkční vyšetření pracovního potenciálu účastníka projektu se zdravotním omezením a posouzení jeho předpokladů pro uplatnění na trhu práce. Další žádanou aktivitou projektu byla aktivita práce na zkoušku, což byla krátkodobá forma zaměstnání maximálně na poloviční úvazek na dobu nejvíce 3 měsíců. Byla určena k bližšímu vzájemnému poznání účastníka projektu a zaměstnavatele. V případě kladného zhodnocení jejího průběhu oběma stranami mohlo na práci na zkoušku navázat vyhrazení tzv. společensky účelného pracovního místa, které bylo nejvýznamnější aktivitou projektu, kde účastníci projektu mohli na podpořeném pracovním místě získat minimálně roční pracovní poměr. Cílem bylo zajistit účastníkům projektu obnovení pracovních zkušeností a pracovních návyků.

Za rok 2023 vstoupilo do projektu 6 osob (celkem vstoupilo do projektu 715 osob). Skupinové poradenství úspěšně absolvovalo 8 osob (celkem absolvovalo 627 osob).

Proběhlo 102 hodin individuálního poradenství (celkem 2352 hodin po dobu realizace projektu). Klíčovou aktivitu Analýza potřeb – pohovor absolvovalo 6 osob (celkem 674 osob). 8 osob absolvovalo vzdělávací kurz Finanční gramotnost (celkem 140 osob). Žádný účastník neabsolvoval rekvalifikační kurz (během realizace projektu proběhlo celkem 144 rekvalifikací).

V roce 2023 nebylo vytvořeno žádné pracovních míst v rámci KA Společensky účelné pracovní místo – vyhrazené (celkem 249 osob), žádný účastník nastoupil na KA Práce na zkoušku (celkem 71 osob).

Celkem v roce 2023 bylo z RIP 31 vyčerpáno 1 287 204 Kč (mzdové příspěvky SÚPM, PnZ, doprovodná opatření a rekvalifikace).

Celkem bylo za projekt Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji vyčerpáno 82 % z celkového schváleného rozpočtu ve výši 65 067 555 Kč.

Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji

Doba realizace projektu – od 1. 2. 2016 do 30. 4. 2023

Cílovou skupinou projektu byli uchazeči o zaměstnání, kteří byli 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 vykazovali 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 řešil 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 byl zaměřen na uchazeče o zaměstnání s dlouhodobou evidencí, kteří vykazovali znaky sociálního vyloučení, jež jim ztěžovaly uplatnění a postavení na trhu práce.

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

Od zahájení projektu 1. 2. 2016 do 30.4.2023 vstoupilo do projektu celkem 711 účastníků. V roce 2023 absolvovali zvolenou rekvalifikaci 2 účastníci projektu. Zabezpečované rekvalifikace nebyly zejména vzhledem k ukončení nejvíce využívaných rámcových smluv realizovány.

V roce 2023 nebyl na práci na zkoušku, SÚPM-vyhrazené, VPP či na nedotované zaměstnání podpořen žádný účastník projektu. Důvodem bylo blížící se ukončení projektu a pravidla projektu pro uzavírání dohod o poskytnutí mzdového příspěvku. Za dobu realizace projektu bylo zařazeno na práci na zkoušku 70 účastníků projektu, na SÚPM-vyhrazené celkem 217 účastníků projektu a na VPP 89 účastníků projektu. Prostřednictvím aktivity individuálního poradenství, které poskytují poradci cílové skupiny po celou dobu účasti účastníka v projektu, se na nedotovaném zaměstnání na volném trhu práce od začátku projektu uplatnilo 65 účastníků projektu.

Celkem v roce 2023 bylo z RIP 32 vyčerpáno 1 201 692 Kč (mzdové příspěvky SÚPM, VPP, PnZ, doprovodná opatření a rekvalifikace). Celkem bylo za projekt Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji vyčerpáno 85 % z celkového schváleného rozpočtu ve výši 76 130 162 Kč.

V roce 2023 KrP v Olomouci zahájila realizaci regionálního projektu přímého přidělení (RIP) **Šance na práci v Olomouckém kraji**. Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+) a státního rozpočtu České republiky.

Šance na práci v Olomouckém kraji

Doba realizace projektu – od 1.5.2023 do 30.4.2026

Předmětem projektu je zvýšit šanci na pracovní uplatnění u osob, které jsou ohroženy sociální exkluzí vlivem kombinace znevýhodnění na trhu práce, které jsou sociálně vyloučeny či žijí v sociálně vyloučených lokalitách Olomouckého kraje, a to prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti dle individuálních potřeb klienta.

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří splní alespoň jednu následující charakteristiku – pobyt v obci s vyšším indexem sociálního vyloučení, pobírání dávek v hmotné nouzi, dluhy, exekuce, záznam v rejstříku trestů, návrat ze zařízení výkonu trestu odnětí svobody, lze doplnit také o evidované déle než 12 měsíců nebo za poslední 3 roky více než 12 měsíců souhrnně; uchazeči o zaměstnání, kteří splní alespoň dvě následující charakteristiky – nepřetržitá délka evidence déle než 5 měsíců, mladší 25 let, ve věku 55 let a více, nízká úroveň kvalifikace, zdravotní postižení nebo onemocnění, péče o dítě mladší 15 let nebo osobu blízkou, příslušnost k národnostní menšině a jiné sociokulturní prostředí.

V roce 2023 vstoupilo do projektu 71 uchazečů o zaměstnání, zvolenou rekvalifikaci absolvoval 1 účastník. Na SÚPM vyhrazené bylo zařazeno 22 účastníků projektu, Příspěvek na zapracování byl poskytnut na 3 účastníky. Individuální poradenství bylo poskytnuto 62 účastníkům projektu.

Celkem bylo v roce 2023 z RIP Šance na práci v Olomouckém kraji vyčerpáno 334 864 Kč (mzdové příspěvky SÚPM, doprovodná opatření, rekvalifikace).

6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti

V Olomouckém kraji v roce 2023 proběhlo pět akcí, které se přímo týkaly zaměstnavatelů a podpory zaměstnanosti a které spolupořádal úřad práce – **Burzy práce a vzdělávání**. Tyto burzy se uskutečnily postupně od poloviny září do 19. října v pěti městech – v Prostějově, Jeseníku, Přerově, Šumperku a na závěr v Olomouci. Hlavním cílem těchto burz byla podpora technického vzdělávání a nábor nových pracovníků k perspektivním zaměstnavatelům (jednalo se zejména o nedostatkové profese). Na burzách se prezentovaly převážně velké výrobní společnosti (nejvíce z oblasti strojírenství a elektrotechniky), které si mohly přizvat spolupracující střední (příp. vysoké) školy.

Burzy práce a vzdělávání navštívilo dohromady téměř devět tisíc zájemců, z toho přes šest tisíc žáků základních škol a studentů středních škol.

Krajská pobočka ÚP ČR v Olomouci spolupracuje při dalším uplatnění uchazečů a zájemců o zaměstnání s realizátory soutěžních projektů. Jedná se o projekty, jejichž realizátorem není úřad práce. Jakýkoliv realizátor může Úřad práce požádat o spolupráci při nabídce projektu jeho cílovým skupinám. Pokud ÚP posoudí projekt jako přínosný pro další pracovní uplatnění uchazečů a zájemců o zaměstnání, dohodne se s jeho realizátorem na propagaci projektu (např. na zveřejnění informací o projektu na tomto webu, na distribuci letáků projektu nebo na uspořádání prezentace projektu v prostorách ÚP). Účast v projektu svým klientům současně mohou nabízet poradci pro zprostředkování a speciální poradci. Projekty mají různou cílovou skupinu a různý obsah a často obsahují např. poradenství a podporu k rozhodnutí o tom, jaké zaměstnání hledat; poradenství k tomu, jak hledat

zaměstnání efektivně (např. jak najít volná místa, která zaměstnavatelé neinzerují); rekvalifikace; spolupráci realizátora se zaměstnavateli, získávání informací o volných místech; cestovné, stravné, příspěvek na ubytování aj.

Aktuální projekty v realizaci, které krajská pobočka v Olomouci nabízí, jsou např. projekt „MALTA IN“, jehož cílem projektu je podpora osob mladších 30 let, kteří nejsou v okamžiku vstupu do projektu v zaměstnání, vzdělávání nebo odborné přípravě, při získání nových pracovních zkušeností. Projekt nabízí podporu formou vzdělávání (jazyková příprava, multikulturní trénink), poradenství, zajištění dvouměsíční zahraniční stáže a následné pomoci při uplatnění se na trhu práce.

Dalšími projekty v realizaci je např. projekt: „Aktivní ženy a jejich uplatnění na trhu práce“ či DO ŠPANĚLSKA NA ZKUŠENOU – ZAČÍT ZNOVU III. - ZAHRANIČNÍ STÁŽE PRO MLÁDEŽ“.

6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2023

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 nástroj APZ podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem. V souvislosti se zlepšením situace na trhu práce kladl ÚP ČR důraz na efektivní využívání přidělených finančních prostředků a na kvalitativní přístup z hlediska realizace APZ.

Krajská pobočka v Olomouci podporovala nástroj a opatřeními APZ zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace znevýhodnění a hendikepů. Dále uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Nástroj APZ – SÚPM vyhrazená byl především zaměřen na uchazeče o zaměstnání dlouhodobě evidované na úřadu práce, ale také na absolventy bez praxe, osoby nad 50 let, osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné a uchazeče o zaměstnání v hmotné nouzi a na veřejné službě.

Veřejně prospěšné práce jsou dlouhá léta vnímány jako stěžejní instrument podpory uplatnění obtížně umísitelných 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 prostupného zaměstnávání.

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

V podmínkách krajské pobočky ÚP ČR v Olomouci byly v roce 2023 realizovány celkem 4 regionální projekty a 5 národních projektů s přímou podporou cílových skupin znevýhodněných na trhu práce, jejichž realizace probíhala v rámci Operačního programu Zaměstnanost (dále jen OPZ). V průběhu roku 2023 byly projekty z OP Zaměstnanosti postupně ukončovány a plynule byly zahajovány projekty v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus. V rámci národních a systémových projektů OPZ 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 primárně 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. Tento cíl se napříč projekty za krajskou pobočku v Olomouci podařil úspěšně naplnit.

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. **V souvislosti s energetickou krizí bylo možné se na krajských a okresních pracovištích Úřadu práce ČR během roku 2023 obrátit na energoporadce.** Klientům byli nápomocni v otázkách týkajících se okamžité energo úspory. Pomáhali klientům s tipy na krátkodobá opatření v bytech či domech, v rámci poradenství byli připraveni poradit, jak efektivně topit, větrat či snížit spotřebu teplé vody. Poskytovali základní informace např. i o příspěvku na bydlení a byli v kontaktu se zástupci místních akčních skupin, kteří již klientům poskytovali podrobnější poradenství v rámci programu Nová zelená úsporám Light.

7. CÍLE APZ PRO ROK 2024

Nástroje a opatření APZ budou vzhledem ke specifické struktuře evidovaných uchazečů o zaměstnání hrát i v roce 2024 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 2024, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Projekty spolufinancované z ESF v rámci OPZ+ jsou na počátku realizace, proto je primárně kladen důraz na maximální míru čerpání alokovaných finančních zdrojů a naplnění stanovených počtů indikátorů. Podporovány jsou nástroje na komplexnější podporu klientů ÚP ČR. Veřejně prospěšné práce (VPP) nejsou v tomto programovacím období podporovány z evropských zdrojů, jedinou možností financování tedy zůstávají pouze prostředky národní APZ. Evropská komise nahlíží na VPP jako na nástroj, který má omezenou možnost posunout klienta na volný trh práce, odborně „lock-in effect“ (efekt uzamčení). Podpořená osoba opakovaně vstupuje na VPP u téhož zaměstnavatele – snižuje se její schopnost odejít na volný (nedotovaný) pracovní trh a profesně se posunout (např. do lépe placeného zaměstnání).

Vzhledem k tomu, že VPP hrají nezastupitelnou roli v systému APZ, zároveň však byly finanční prostředky výrazně omezeny, došlo ke změně strategie podpory klientů a vymezení zacílení příspěvku. Podporována bude v roce 2024 skupina klientů s bydlištěm v obci do 5 tisíc obyvatel vykazujícím index sociálního vyloučení 12 a více nebo osoby v hmotné nouzi, které absolvovaly veřejnou službu. Alternativou k VPP budou společensky účelná pracovní místa (SÚPM) a integrační pracovní místa (IPM) podpořená z projektu OPZ+.

Nástroj Integrační pracovní místo je v první polovině roku 2024 pilotován na vybraných 7 kontaktních pracovištích ÚP ČR, přičemž v rámci Olomouckého kraje probíhá pilotování na kontaktním pracovišti Hanušovice. Účelem IPM je poskytnout znevýhodněným osobám dostatečnou podporu pro jejich trvalou integraci na trh práce. IPM má dvě části - kombinuje jednak mzdový příspěvek a jednak integrační část s povinností zaměstnavatele uvolňovat zaměstnance na integrační aktivity majících charakter psychosociální podpory.

V roce 2024 je stejně jako v předešlých letech 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 handicap, 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, SÚPM a veřejná služba.

V návaznosti na 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 Olomouckém 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 (Jesenícko, Přerovsko).

V tomto a nejméně následujícím roce bude MPSV i ÚP ČR klást větší důraz na rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace se stávají dostupnějšími pro uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání i zaměstnance a dochází tak ke zvýšenému zájmu 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 nadále 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).

Od dubna 2024 se očekává spuštění poslední fáze podpory v rámci NPO, a to projektu NPO – DIGI pro firmu. Cílem tohoto projektu je vytvoření platformy pro vzdělávání jednotlivců a zaměstnanců firem v oblasti digitálních dovedností IT a dovedností potřebných pro průmysl 4.0, zaměřených na získání a rozvoj digitálních dovedností. Je nutné zajistit lidem digitální kompetence a dovednosti, které potřebují v 21. století pro udržení zaměstnání a fungování v rychle se měnící společnosti.

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“.

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.

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

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres*
Zemědělství a lesnictví	ÚSOVSKO AGRO s.r.o. Vojenské lesy a statky ČR, s.p. 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 součástek 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
	Innomotics, s.r.o. (pův. SIEMENS)	<i>výroba a opravy elektrických strojů a přístrojů</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
Ostatní průmysl	SEV Litovel, s.r.o.	<i>výroba gramofonů</i>	OL
	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</i> <i>ostraha majetku, úklidové služby</i>	kraj kraj
Doprava a skladování	Amazon Logistic Prague s.r.o. ARRIVA MORAVA a.s. České dráhy, a.s. Dopravní podnik Olomouc, a.s. FENIX solutions s.r.o. HOPI s.r.o. Správa železnic, státní organizace	<i>logistické centrum</i> <i>hromadná doprava osob</i> <i>železniční osobní a nákladní doprava</i> <i>provozování městské hromadné dopravy</i> <i>sklady, silniční nákladní motorová doprava</i> <i>provoz velkoskladů, zejména s potravinami</i> <i>správa infrastruktury pro železniční dopravu</i>	PR kraj kraj OL OL, SU PV kraj
Finančnictví a pojišťovnictví	Česká spořitelna, a.s. Raiffeisenbank a.s.	<i>poskytování peněžních služeb</i> <i>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</i> <i>veřejná správa a obrana</i> <i>veřejná správa a obrana</i> <i>veřejná správa</i> <i>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</i> <i>zdravotní péče</i> <i>zdravotní péče</i> <i>zdravotní péče</i> <i>zdravotní péče</i> <i>ústavní a ambulantní lázeňská péče</i> <i>zdravotní péče</i> <i>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

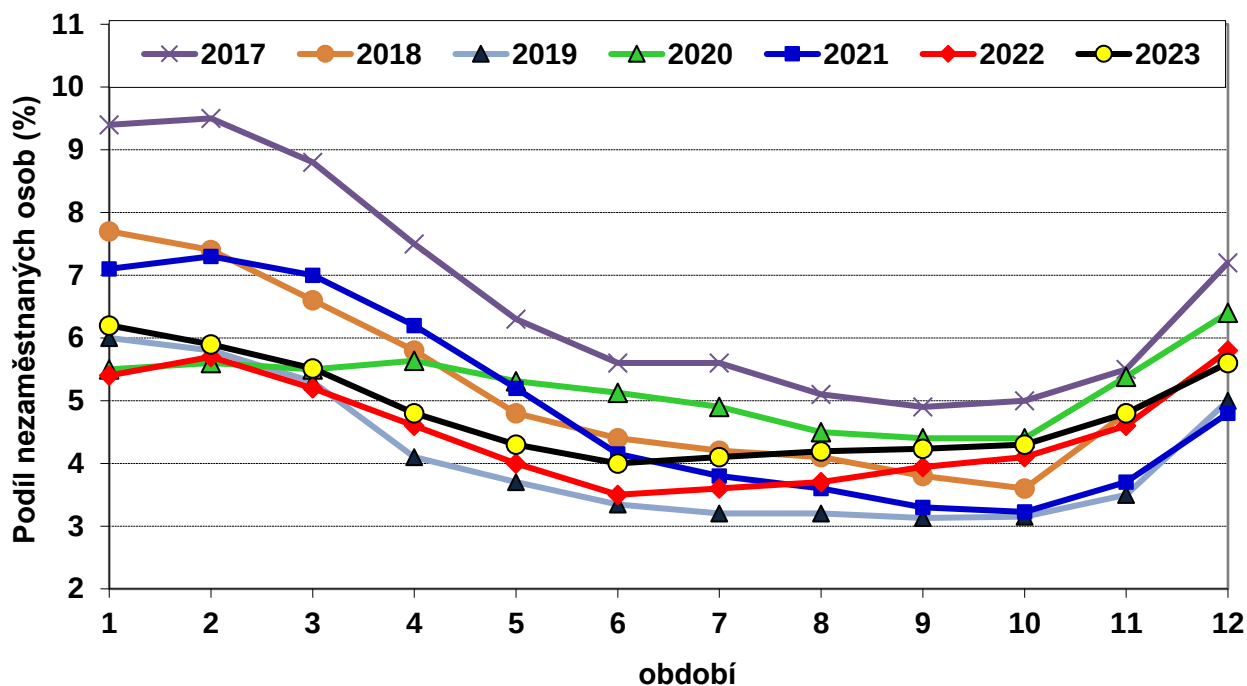
Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2023

kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)*
Ústecký kraj	31 846	5,7
Moravskoslezský kraj	42 912	5,2
Karlovarský kraj	8 910	4,4
Jihomoravský kraj	36 308	4,4
Liberecký kraj	12 485	3,9
Olomoucký kraj	16 108	3,8
Královéhradecký kraj	12 032	3,2
Středočeský kraj	31 620	3,2
Jihočeský kraj	14 022	3,1
Pardubický kraj	11 038	3,1
Kraj Vysočina	10 773	3,0
Plzeňský kraj	12 250	2,9
Zlínský kraj	11 498	2,9
Praha	27 425	2,8
Celkem ČR	279 227	3,7

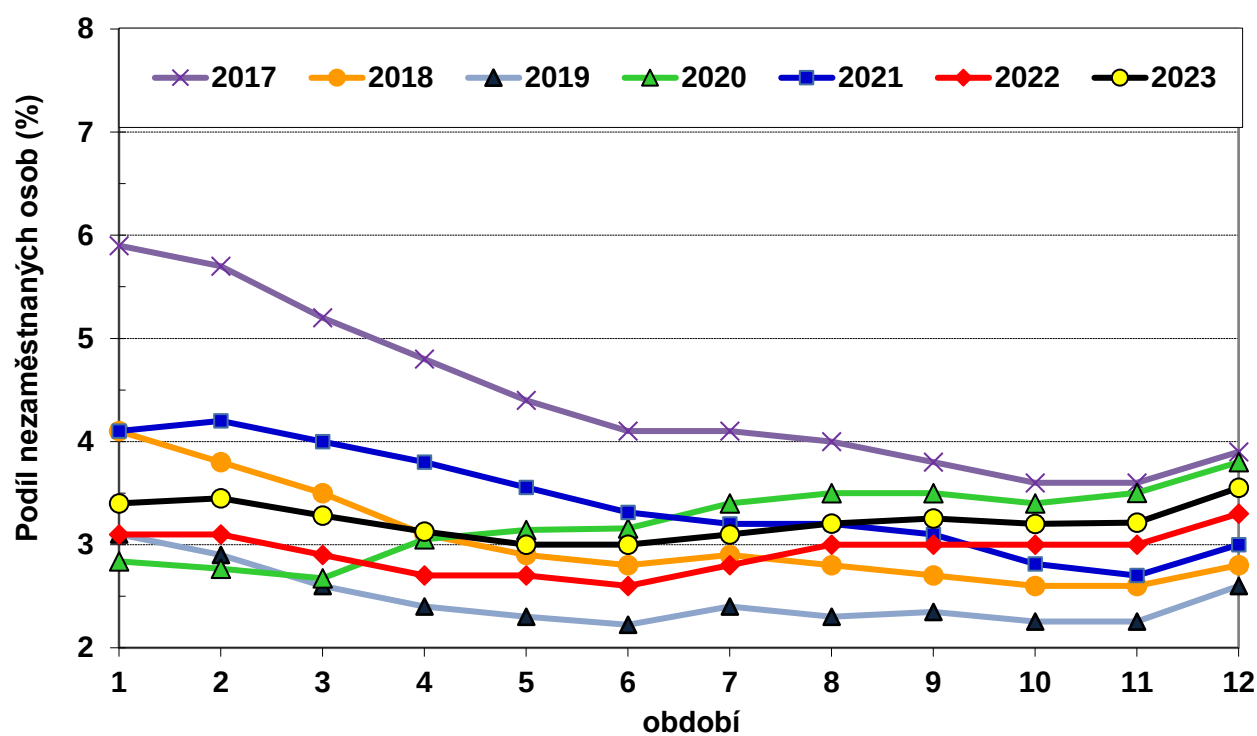
* Kraje jsou seříděny sestupně dle výše PNO

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

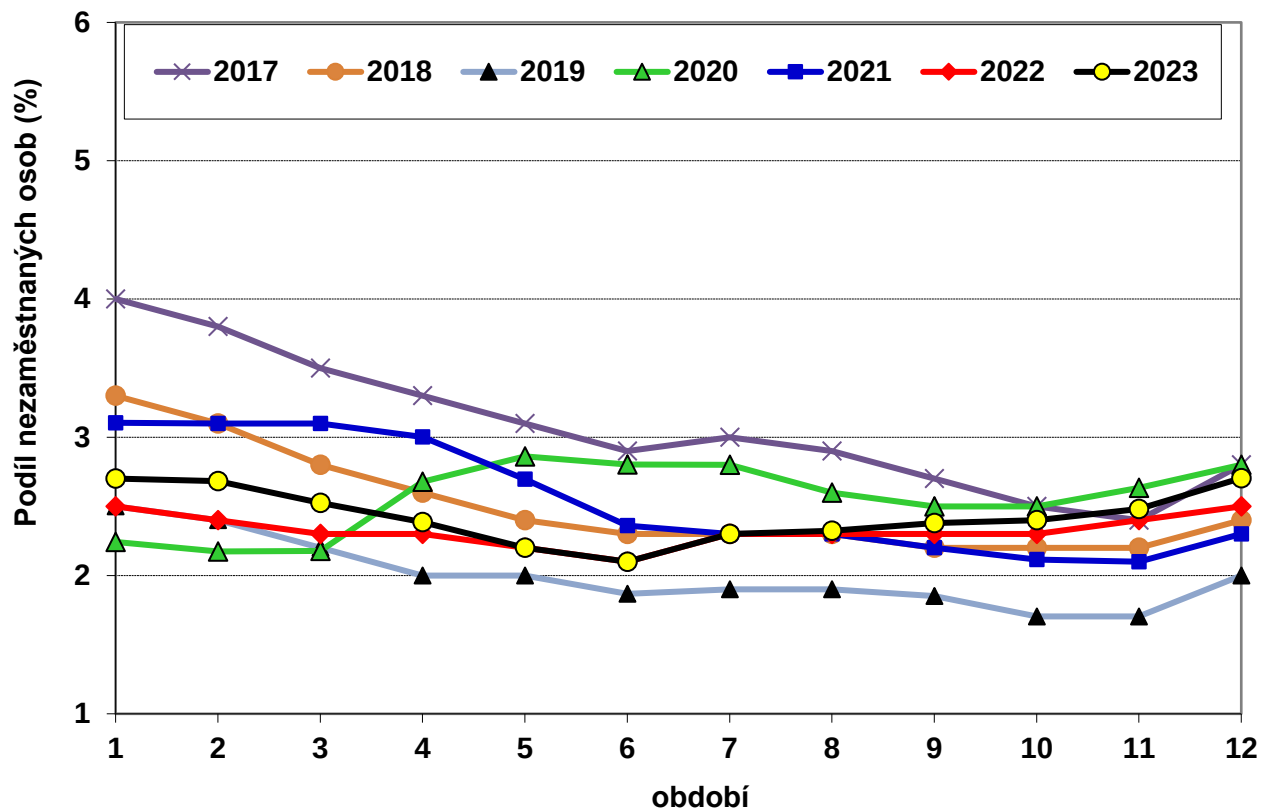
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



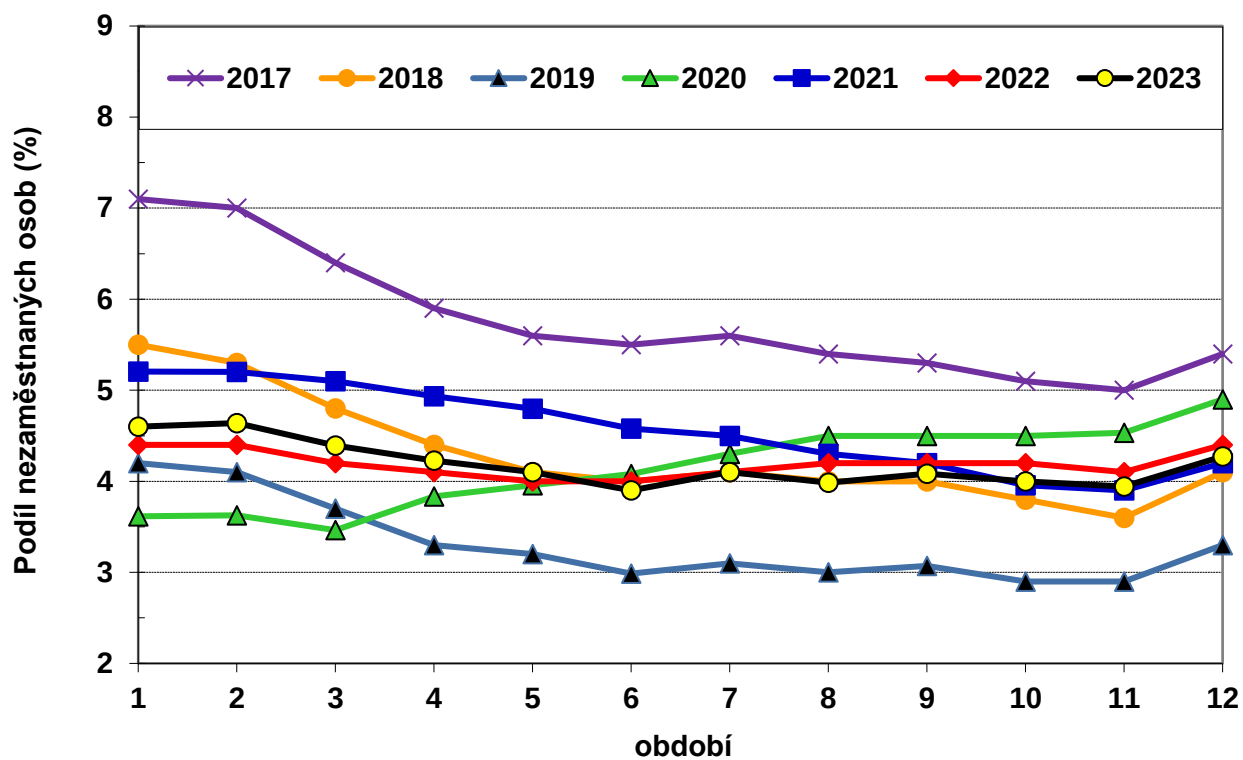
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



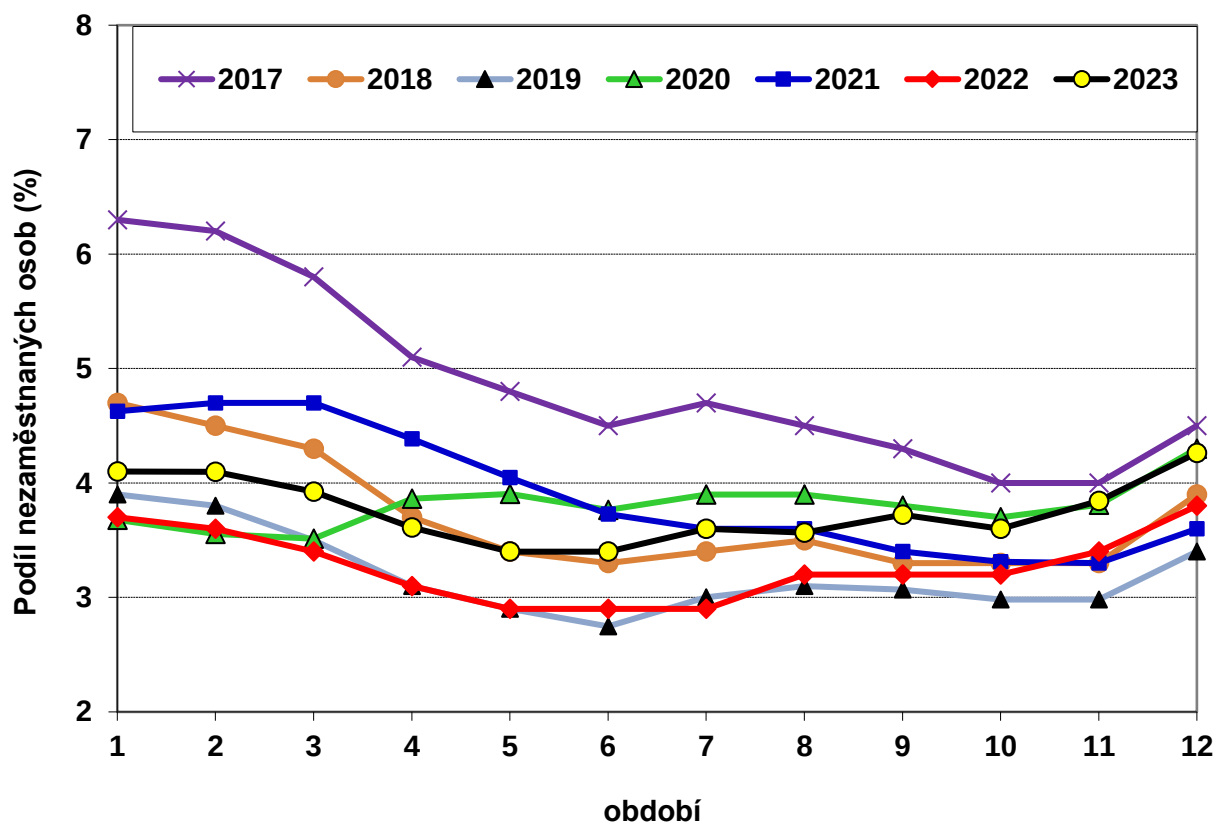
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV



Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK



Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ Olomouc. kraje k 31. 12. 2023

