



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Olomouci

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2024 a strategie APZ pro rok 2025

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 2024 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 2025	23
6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	24
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2024	24
6.2 Rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitace	29
6.3 Projekty ESF	37
6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti	45
6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2024	45
7. CÍLE APZ PRO ROK 2025	47
8. PŘÍLOHY	51
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	51
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2024	55
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	55
4. Kartogram PNO na území POÚ OC kraje (k 31. 12. 2024)	58

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 šestnácti 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). **Roky 2023 - 2024 vykazovaly 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. Oproti předchozím rokům bylo toto šetření provedeno později (e-maily byly zaměstnavatelům rozeslány až v polovině února), takže v této zprávě byl s ohledem na datum jejího odevzdání využit pouze zlomek získaných dat. Výsledky tohoto šetření budou dodatečně zveřejněny ve zvláštní zprávě.

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. K masovému propouštění ale nakonec došlo 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. V roce 2023 došlo ke zklidnění situace – během celého roku byla nahlášena pouze tři hromadná propouštění zahrnující až 140 osob. **Rok 2024 byl ve znamení znatelného nárůstu – celkem bylo nahlášeno 11 záměrů hromadně propouštět, které se mohlo týkat až 535 osob. Nejvýznamnější událostí bylo zavření slévárny společnosti Metso Czech Republic s.r.o. s 200 zaměstnanci. Pro vysvětlení je nutné dodat, že zaměstnavatelé většinou obcházejí povinnost nahlašovat hromadně propouštění tím, že rozdělují propouštění do více vln, ukončují pracovní poměry dohodou z organizačních důvodů, fluktuací, neprodlužováním smluv na dobu určitou, zkracováním pracovní doby apod.). Na základě toho lze usuzovat, že by ve skutečnosti mohl být nárůst hlášení hromadného propouštění za rok 2024 vyšší.**

Trh práce v Olomouckém kraji byl ovlivněn i činností nového významného zaměstnavatele – společností AMAZON. Ta zahájila v červnu 2023 provoz velkého distribučního centra v Kojetíně a v první vlně zaměstnala několik set osob. 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 i v roce 2024 pokračovala s přijímáním nových zaměstnanců – ať už na nové pozice nebo na pracovní místa uvolněná fluktuací.**

Tabulka 1 – Počet větších zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a okresech k 30. 9. 2024

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	53	349	135	176	117	830
50–99	32	192	75	89	103	491
100–199	9	102	27	42	34	214
200–249	2	18	13	6	5	44
250–499	4	40	9	13	6	72
500–999	1	19	3	5	6	34
1 000 a více	0	7	2	2	2	13
Celkem	101	727	264	333	273	1 698

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2023 celkem 1 366 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, **o rok později se jejich počet výrazně zvýšil o 332 organizací (tj. o 24 %!).** Tento nárůst není ale z větší části způsoben vznikem nových firem, ale zpřesněním dosavadních dat – meziročně se o více než 2 tisíce snížil počet firem s neuvedeným počtem zaměstnanců. Znamená to tedy, že se ČSÚ

podarilo zjistit u těchto organizací počet zaměstnanců a zařadit je do příslušných velikostních skupin.

1.2 Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2023			31. 12. 2024		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	4 749	4 995	1,0	5 240	4 436	1,2
střední odborné	6 303	1 905	3,3	7 187	1 831	3,9
úplné střední s maturitou	3 670	632	5,8	4 456	677	6,6
vyšší odborné	150	80	1,9	180	114	1,6
vysokoškolské	1 236	247	5,0	1 524	204	7,5
Celkem	16 108	7 859	2,0	18 587	7 262	2,6

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

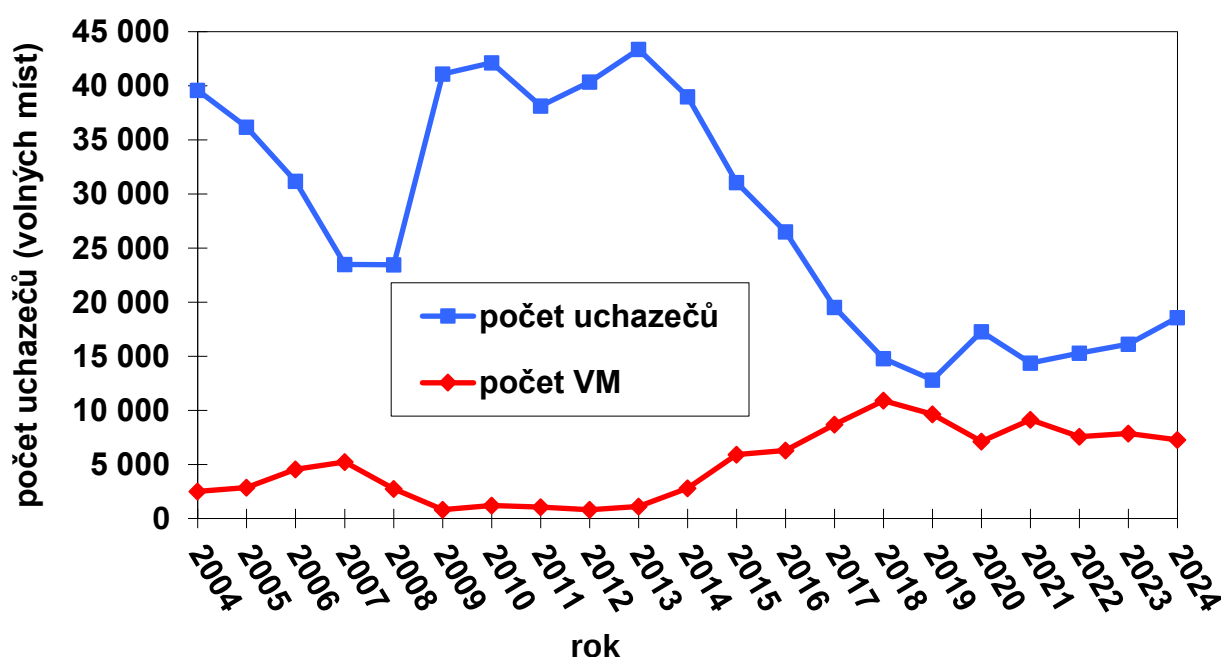
Tabulka č. 2 ukazuje, že **v prosinci 2024 se v meziročním srovnání snížil počet volných míst v Olomouckém kraji o 597 (pokles o 8 %).** V důsledku současného nárůstu nezaměstnanosti se **počet uchazečů připadajících na 1 volné místo zvýšil o 0,6 osoby na 2,6** (rekordně nízké hodnoty tohoto ukazatele 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 (v posledních třech letech jejich podíl překračoval 50 %). Pokles počtu volných míst v roce 2022 byl způsoben obsazením některých dlouhodobě neobsazených míst uprchlíky z Ukrajiny, ale podílelo se na něm i zhoršení ekonomických podmínek pro podnikání (nárůst cen energií, materiálů, služeb, dopravy, pokles poptávky v některých segmentech ekonomiky, ztráta trhů v Rusku a na Ukrajině) a některé podniky pozastavily nábor nových zaměstnanců, případně začaly i propouštět.

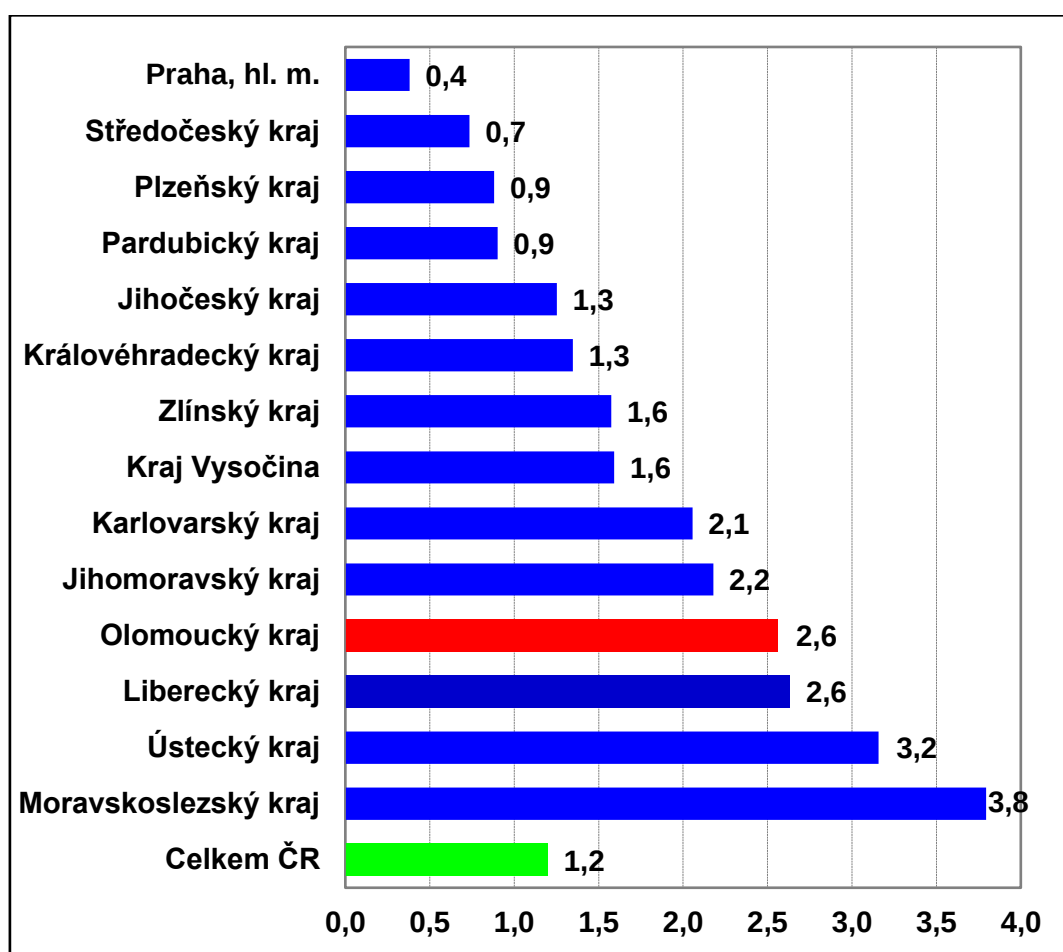
Z Tabulky č. 2 je také zřejmé, pro které vzdělanostní skupiny je k dispozici nejvíce (nejméně) VPM – **zatímco u UoZ se základním vzděláním je počet míst téměř stejný jako počet nezaměstnaných, u vysokoškoláků na 1 VPM připadá téměř 8 osob, u maturantů 7 osob.**

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. **V roce 2024 se Olomoucký kraj těsně posunul opět na 4. místo a hodnota jeho podílového ukazatele je více než 2x vyšší než v ČR.**

Graf: Počet uchazečů na 1 VM v krajích k 31. 12. 2024



2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2024 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. 2024 hodnoty 4,4 % a meziročně tedy vzrostl o 0,6 p. b.

Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2024 šestý nejhorší – za Ústeckým (6,2 %), Moravskoslezským (5,8 %), Karlovarským (4,9 %), Jihomoravským (4,7 %) a Libereckým krajem (4,5 %). Hodnota PNO v Olomouckém kraji byla o 0,3 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 %).

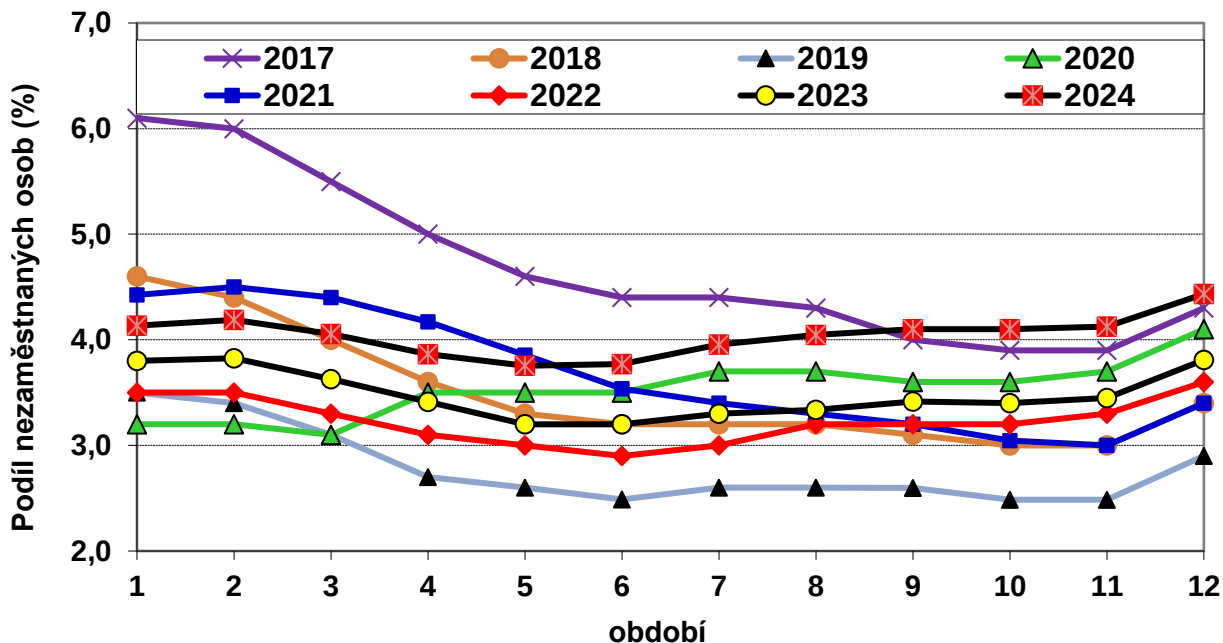
Co se týče **meziročního srovnání**, tak zatímco v lednu 2022 byl počet UoZ o 18 % nižší než před rokem, tento rozdíl se během roku postupně snižoval (na zářijových 0,6 %). V říjnu jsme zaznamenali už meziroční nárůst o 5 %, který se do konce roku 2022 zvýšil na 6,4 %.

Také **po celý rok 2023 přetrvával meziroční nárůst nezaměstnanosti** – na konci roku se v absolutních číslech jednalo o 811 osob (tj. nárůst o 5 %). **Stejný trend pokračoval i v roce 2024 – počet nezaměstnaných se v meziročním srovnání stále zvyšoval a na konci roku dosáhl hodnoty 2 479 osob (tj. nárůst o 15,4 %).**

Graf níže ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v posledních osmi letech. **Porovnání podílu nezaměstnaných osob mezi 14 kraji ČR** podle stavu ke 31. 12. 2024 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 hodnota podílu nezaměstnaných osob v červnu 2024 překonala hodnotu z roku 2021 a v září dokonce hodnotu z roku 2017.

Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné místo se meziročně zvýšil o 0,6 p. b. – nárůst počtu nezaměstnaných byl zároveň doprovázen i poklesem počtu volných pracovních míst. Počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně zvýšil o 282 (tj. o 5 %) – **jejich nárůst je tedy pouze třetinový oproti zvýšení celkové nezaměstnanosti**. Znamená to tedy, že se zvýšil podíl nezaměstnaných, kteří jsou na úřadu práce evidováni delší dobu.

Celkový počet nezaměstnaných (18 587) je nejvyšší od února 2021.

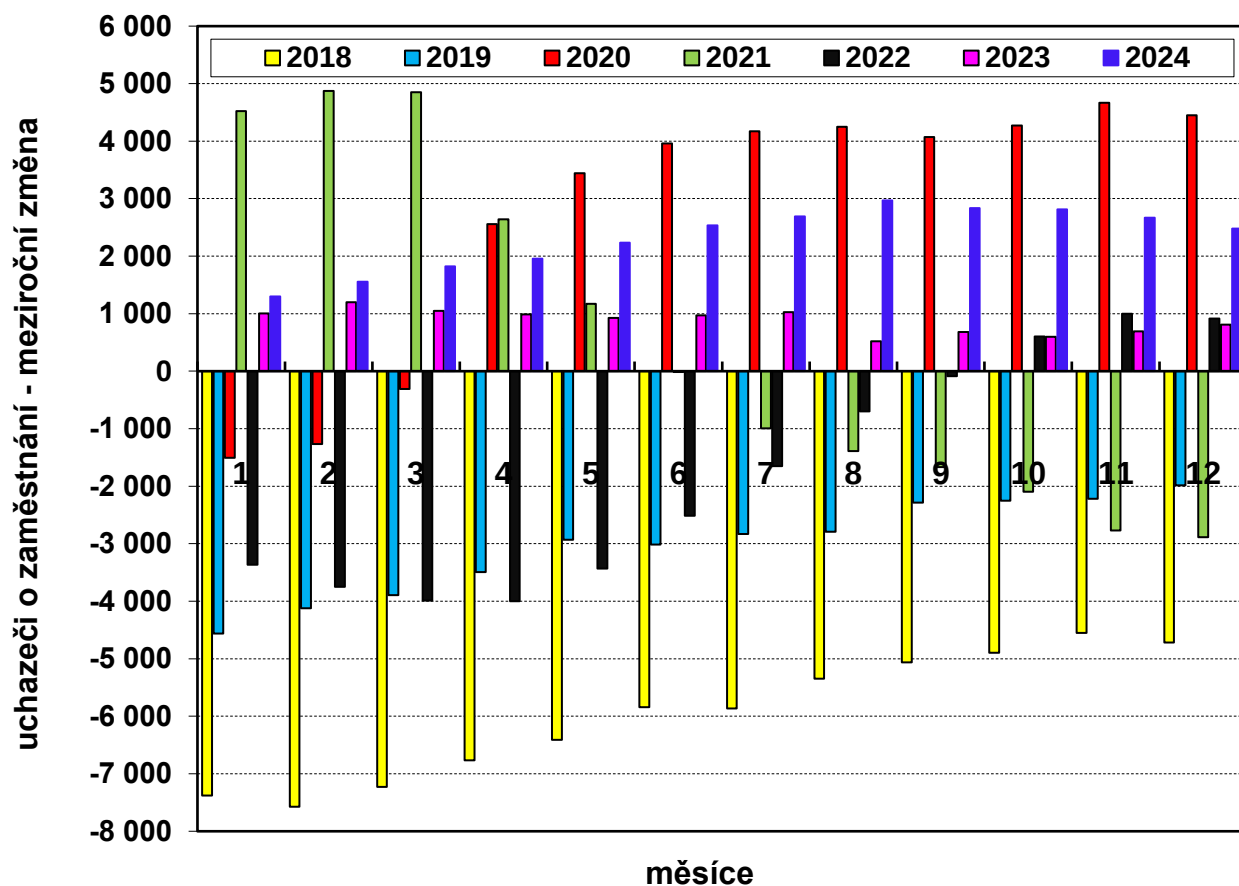
Tabulka 3 – Nezaměstnanost k 31. 12. 2024 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2023	31. 12. 2024	31. 12. 2023	31. 12. 2024
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	16 108	18 587	8 196	9 438
- z toho dosažitelní	15 083	17 590	7 681	8 979
volná pracovní místa	7 859	7 262	-	-
uchazeči připadající na 1 VM	2,0	2,6	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	5 562	5 844	2 752	3 006
podíl nezaměstnaných osob	3,8	4,4	3,9	4,6

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 v dalších dvou letech.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (v letech 2018 – 2024)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31. 12. 2023		31. 12. 2024		31. 12. 2023		31. 12. 2024	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	4 749	29,5	5 240	28,2	2 500	30,5	2 722	28,8
střední odborné	6 303	39,1	7 187	38,7	2 733	33,3	3 083	32,7
střední odborné s maturitou	3 670	22,8	4 456	24,0	2 129	26,0	2 620	27,8
vyšší odborné vzdělání	150	0,9	180	1,0	104	1,3	113	1,2
vysokoškolské	1 236	7,7	1 524	8,2	730	8,9	900	9,5
Celkem	16 108	100,0	18 587	100,0	8 196	100,0	9 438	100,0

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila – pouze nepatrně se snížil podíl nezaměstnaných se základním vzděláním (o 1,3 p. b.) a naopak se zvýšil podíl maturantů (o 1,2 p. b.). 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. 2023		31. 12. 2024		31. 12. 2023		31. 12. 2024	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	785	4,9	949	5,1	366	4,5	458	4,9
20-24 let	1 399	8,7	1 797	9,7	660	8,1	860	9,1
25-29 let	1 278	7,9	1 401	7,5	706	8,6	749	7,9
30-34 let	1 495	9,3	1 679	9,0	801	9,8	958	10,2
35-39 let	1 599	9,9	1 834	9,9	904	11,0	1 030	10,9
40-44 let	1 664	10,3	1 862	10,0	894	10,9	979	10,4
45-49 let	2 020	12,5	2 251	12,1	988	12,1	1 083	11,5
50-54 let	1 903	11,8	2 218	11,9	943	11,5	1 087	11,5
55-59 let	2 298	14,3	2 406	12,9	1 190	14,5	1 242	13,2
nad 60 let	1 667	10,3	2 190	11,8	744	9,1	992	10,5
Celkem	16 108	100,0	18 587	100,0	8 196	100,0	9 438	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 nárůst počtu (a podílu) nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 60 let (o 1,5 p. b.) a ve věku 20-24 let (o 1 p. b.). Naopak u nezaměstnaných ve věku 55-59 let jejich zastoupení na celkové nezaměstnanosti kleslo (o 1,4 p. b.). Z dlouhodobějšího hlediska je zajímavý vývoj podílu nezaměstnaných do 39 let - zatímco do roku 2017 se jejich podíl postupně zvyšoval (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 % a na této hodnotě podíl nezaměstnaných do 39 let setrval i v roce 2024.

Výrazně nejpočetnější věkovou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 55 – 59 let, kteří tvoří téměř 13% podíl na celkové nezaměstnanosti. Celkový podíl nezaměstnaných ve věku nad 50 let se v posledních 3 letech pohybuje okolo 36 – 37%.

U žen pak pozorujeme meziroční zvýšení podílu nejmladších věkových skupin a komplementárně nepatrné snížení podílu nezaměstnaných žen ve věku nad 35 let (kromě nejstarší skupiny 60+).

Tabulka 6 - Délka evidence

Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2023		31. 12. 2024		31. 12. 2023		31. 12. 2024	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	6 091	37,8	5 975	32,1	2 646	32,3	2 679	28,4
3 – 6 měsíců	3 292	20,4	3 736	20,1	1 805	22,0	2 036	21,6
6 – 9 měsíců	1 508	9,4	1 882	10,1	821	10,0	960	10,2
9 – 12 měsíců	1 078	6,7	1 524	8,2	596	7,3	767	8,1
12 – 24 měsíců	1 996	12,4	2 711	14,6	1 134	13,8	1 456	15,4
nad 24 měsíců	2 143	13,3	2 759	14,8	1 194	14,6	1 540	16,3
Celkem	16 108	100,0	18 587	100,0	8 196	100,0	9 438	100,0

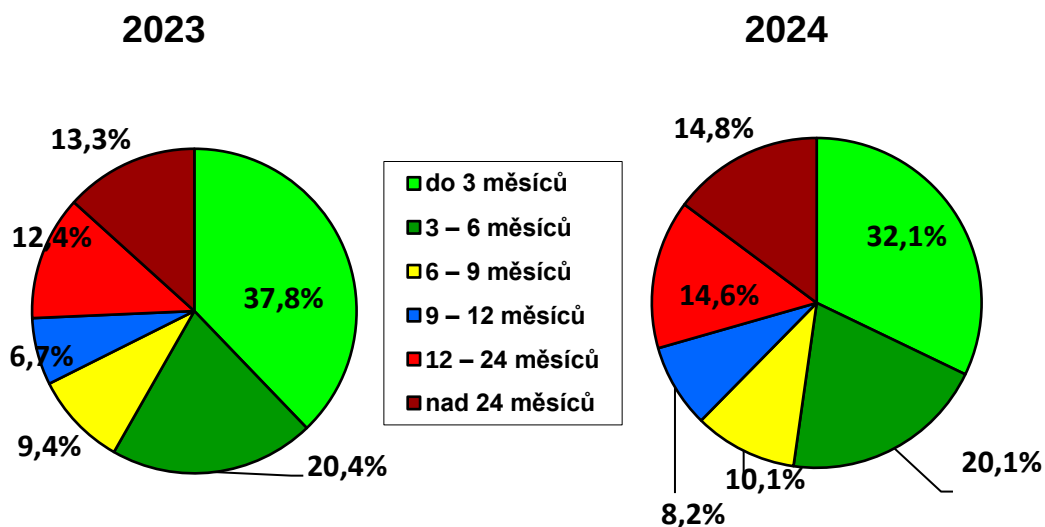
Údaje ze čtvrtletní statistiky

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 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. **V posledním roce 2024 se výrazně snížil podíl krátkodobě nezaměstnaných (do 3 měsíců) o 5,7 p. b. a naopak se znatelně zvýšil podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 9 měsíců a déle).**

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 2024 šestou nejvyšší nezaměstnanost v ČR, Prostějovsko na jihu je na celorepublikovém sestupném žebříčku nezaměstnanosti až na 53. 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 třech 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 570 UoZ z této skupiny, což je 3,1 % z celkové nezaměstnanosti.** V posledním roce ovlivňuje výši nezaměstnanosti i panující nejistota ohledně dalšího vývoje automobilového průmyslu, který se projevil v některých subdodavatelských firmách znatelným poklesem zakázek.

2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti

Tabulka 7 – Nezaměstnanost k 31. 12. 2024 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	1 547	6 376	2 572	4 234	3 858
volná pracovní místa	338	3 542	1 016	1 149	1 217
uchazeči připadající na 1 VPM	4,6	1,8	2,5	3,7	3,2
podíl nezaměstnaných osob	6,3%	4,0%	3,5%	4,9%	4,9%
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	+ 0,7	+ 0,4	+ 0,8	+ 0,6	+ 0,6
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	6.	36.	53.	17.	16.

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 šesti letech se tyto odlišnosti dosti setřely.

Okres **Jeseník** se nachází v nejsevernějším výběžku Moravy a Slezska při hranici s Polskou republikou. K negativním stránkám tohoto okresu patří ztížené podmínky pro přepravu přes hřebeny hor a špatná dopravní obslužnost při dojíždění do zaměstnání (zejména v zimním období). Průběh nezaměstnanosti vykazuje extrémní sezónní výkyvy a zejména v zimním období pravidelně tento okres figuruje na předních místech v žebříčku nezaměstnanosti jednotlivých okresů v rámci celé ČR (i když ne tak výrazně, jako v minulosti – např. v letech 2015 – 2020 se v prosinci pravidelně nacházel na 3. – 6. místě z 77 okresů).

V meziročním srovnání počet uchazečů vzrostl – a to o 125 osob (tj. + 9 %); podíl nezaměstnaných osob se zvýšil o 0,7 p. b. Počet volných míst se meziročně zvýšil o 109 (tj. + 48 %), počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM klesl z 6,2 na 4,6. 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 roce 2023 se situace vrátila do stavu před 4 lety – po celý rok byl PNO v okrese Jeseník nejvyšší – a to zejména díky stabilizaci zaměstnanosti na Přerovsku (příchod společnosti Amazon). V posledním roce PNO v okrese Jeseník klesla pod úroveň Přerovska pouze na tři měsíce – od července do září. Pak byla nezaměstnanost na Jesenicku výrazně ovlivněna následky zářijové povodně, která některé oblasti Jesenicka těžce poznamenala.

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 785 osob (+ 14 %), počet volných míst vzrostl o 615 (+ 21 %) a počet uchazečů připadajících na 1 VM klesl z 1,9 na 1,8.

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

Také zde meziročně vzrostl počet UoZ – a to o 562 osob (tj. + 28 %, což je největší procentuální nárůst ze všech okresů v kraji). Počet volných míst klesl o 208 (- 17 %) a počet UoZ na 1 VM se zvýšil z 1,6 na 2,5.

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 roku 2023 – viz výše v odstavci o Jeseníku). Zároveň tento okres vykazuje vyšší nezaměstnanost než Olomoucký kraj (o 0,5 p. b.).

V okrese Přerov nezaměstnanost v roce 2023 meziročně klesla (jednalo se zejména o důsledek otevření nového logistického centra společnosti Amazon v Kojetíně, kde našlo pracovní uplatnění několik stovek osob). **O rok později se již efekt dalšího nábory v Amazonu neprojevil – počet nezaměstnaných meziročně vzrostl o 544 osob (+ 15 %). Počet volných míst výrazně klesl o 1 144 (- 50 %) – a to v souvislosti se společností Amazon, která v říjnu stáhla svou nabídku 900 volných pracovních míst. Výrazný pokles počtu VM a současný nárůst nezaměstnanosti se samozřejmě promítl do ukazatele, který srovnává počet nezaměstnaných připadajících na jedno volné pracovní místo – jeho hodnota vzrostla z 1,6 na 3,7 a stala se druhou nejvyšší v Olomouckém 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 463 osob (+ 14 %). Zároveň počet VM spíše stagnoval, takže počet UoZ připadajících na 1 VM vzrostl z 2,9 na 3,2.

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. 2023	31. 12. 2024	31. 12. 2023	31. 12. 2024
absolventi	652	851	324	430
mladiství	284	300	133	144
Celkem	936	1 151	457	574

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2024 v Olomouckém kraji 6,2 % UoZ; jejich počet se meziročně výrazně zvýšil o 215 (tj. + 23 %).

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

Pro **mladistvé se základním vzděláním** (na konci roku 2024 se jednalo o 300 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. 2023	31. 12. 2024	31. 12. 2023	31. 12. 2024
osoby se zdravotním postižením	2 373	2 621	1 261	1 380
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	14,7 %	14,1 %	15,4 %	14,6 %
z toho os. zdrav. znevýhodněné	596	639	341	355
os. inval. I. a II. stupně	1 722	1 927	898	1 004
os. inval. III. stupně	55	55	22	21

Občané se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují v kraji 14 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně vzrostl o 248 osob (tj. + 10 %); jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se příliš 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 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 %!). V roce 2024 se počet OZP zvýšil pomaleji než celková nezaměstnanost, tak jejich podíl velmi mírně klesl – o 0,6 p. b.

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. 2024

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2023	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2024	PNO 2024 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	4 355	307	32	339	7,8
Hlubočky (OC)	2 593	72	6	78	3
Hranice (PR)	21 970	777	165	942	4,3
Javorník (JE)	6 936	559	3	562	8,1
Jeseník	12 106	486	116	602	5
Kojetín (PR)	7 533	311	63	374	5
Konice (PV)	7 290	200	53	253	3,5
Libavá – voj. újezd (OC)	0	0	0	0	0
Lipník nad Bečvou (PR)	9 797	373	96	469	4,8
Litovel (OC)	14 933	411	77	488	3,3
Mohelnice (SU)	11 998	621	39	660	5,5
Moravský Beroun (OC)	1 947	100	7	107	5,5
Němčice nad Hanou (PV)	5 431	128	37	165	3
Olomouc	103 275	3 482	542	4 024	3,9
Prostějov	55 751	1 503	468	1 971	3,5
Přerov	41 539	1 882	192	2 074	5
Šternberk (OC)	13 103	539	75	614	4,7
Šumperk	37 430	1 457	277	1 734	4,6
Uničov (OC)	14 239	572	19	591	4,2
Zábřeh (SU)	20 579	739	145	884	4,3
Zlaté Hory (JE)	3 897	252	15	267	6,9

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

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2024 hodnoty 4,4 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však výrazné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 3,0 % na Němčicku a Litovelsku do 8,1 % v POÚ Javorník). Devět pověřených obecních úřadů (Němčice nad Hanou, Konice, Prostějov, Hlubočky, Litovel, Olomouc, Hranice, Uničov a Zábřeh) vykázalo PNO nižší než

byl v Olomouckém kraji. **Počet uchazečů o zaměstnání meziročně vzrostl ve všech POÚ – nejvíce na Olomoucku, Prostějovsku a Šumpersku (o stovky osob), nejméně pak na Javornicku, v Hlubočkách a na Moravskobrounsku (o jednotky osob).**

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

Mapu Olomouckého kraje s vyznačeným územím jednotlivých pověřených obcí a PNO najdete v Příloze č. 4.

Pověřené obce jsou v následujícím přehledu řazeny sestupně podle hodnoty PNO. V nadpise je uveden název POÚ, zkratka spádového okresu a PNO k 31. 12. 2024.

Javorník (JE) – 8,1 %

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

Nezaměstnanost (= počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání) **meziročně nepatrně vzrostla o 3 osoby a PNO o 0,1 p. b.**

Hanušovice (SU) – 7,8 %

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

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patřila společnost ZKL Hanušovice a.s. (bývalý Zetor) s více než 500 zaměstnanci, která vyráběla díly pro automobilový průmysl. V březnu 2016 tento zaměstnavatel oznámil, že z důvodu jednostranného vypovězení smlouvy svého hlavního odběratele výrobků (koncernu Volkswagen) propustí všechny své zaměstnance. Společnost zároveň změnila svůj název (na Technic Tube, a.s.) a po několika dnech s ní bylo zahájeno insolvenční řízení a nakonec byli propuštěni všichni zaměstnanci. V roce 2018 šumperská společnost FORTEX – AGS, a.s. zakoupila areál bývalé společnosti ZKL Hanušovice, a.s. a od září 2018 převedla část strojírenské výroby do Hanušovic a začala s náborem nových zaměstnanců (měla zájem zejména o bývalé pracovníky zkrachovalé firmy). To se pak projevilo v roce 2019 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 znatelně vzrostla o 32 dosažitelných uchazečů o zaměstnání a PNO o 0,8 p. b.

Zlaté Hory (JE) – 6,9 %

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 téměř 600 zaměstnanci a dále pak plastikářská společnost v Mikulovicích Plastkon product s.r.o. s dvěma sty zaměstnanci.

Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 15 osob a PNO o 0,4 p. b.

Mohelnice (SU) – 5,5 %

Území POÚ tvoří 14 obcí, které se nachází ve středu Olomouckého kraje (v jižní části okresu Šumperk). V minulosti (do konce dubna 2018) tento region vykazoval nezaměstnanost nižší než byla v celém Olomouckém kraji, ale v 2. polovině roku 2018 začala nezaměstnanost v tomto regionu postupně narůstat, až se Mohelnicko dostalo do čtveřice pověřených obecních úřadů s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. Zaměstnanost na Mohelnicku je výrazně ovlivněna dvěma dominantními zaměstnavateli z elektrotechnického odvětví - HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. (výrobce světlometů do automobilů) a Siemens spol. s r.o. (výrobce elektromotorů – dnes pod názvem Innomotics, s.r.o.), 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 špičky 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 39 osob a PNO o 0,3 p. b.

Moravský Beroun (OC) – 5,5 %

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

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

Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 7 osob a PNO o 0,5 p. b.

4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Počet cizinců	stav k	
	31. 12. 2023	31. 12. 2024
zaměstnaní s pracovním povolením (vydané ÚP ČR)	66	160
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska	8 092	7 756
informace podle § 98 písm. a) až e), j) až s), § 98a + další	6 325	7 888
na základě vydané modré karty (z MV ČR)	9	5
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	2 035	1 955
na základě vydané karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance (z MV ČR)	0	2
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	16 527	17 766

Zdroj dat: aplikace POWER BI_zz_reporting_freeze_IS Zam k 31.12.2024 - kvalifikované odhady.

Výše uvedená tabulka potvrzuje neutuchající zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání jak občanů Evropské unie, tak cizinců z třetích zemí (zejména Ukrajiny). Zatímco na konci roku 2009 (v době masového nárůstu nezaměstnanosti) bylo v Olomouckém kraji zaměstnáno pouze 2,5 tisíce zahraničních pracovníků, o 15 let později se jejich počet přiblížil k hranici 18 tisíc osob (tj. více než 7-násobný nárůst). **Zatímco dříve vždy převažovali občané EU, tak v roce 2023 klesl jejich podíl pod 50 % (na 49 %) a sloučené kategorie cizinců z třetích zemí získaly nadpoloviční většinu. O rok později se tato převaha cizinců z třetích zemí ještě prohloubila – tvoří již 56 %.**

Zahraníční pracovníci jsou zaměstnáváni v těchto základních režimech:

1. Povolení k zaměstnání dle § 92 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vydává Úřad práce ČR pro zákonem vymezené kategorie cizinců. Jedná se např. o cizince vyslané zahraničním (z třetích zemí) 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, zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tyto osoby a jejich rodinné příslušníky nepovažuje za cizince. Zaměstnavatel má pouze oznamovací povinnost při jejich nástupu do zaměstnání nebo při ukončení zaměstnávání.
Nově je od 1. 7. 2024 legislativně upraven institut vyslání zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU. Tuto skutečnost nově zaměstnavatel hlásí podle § 101a zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Státnímu úřadu inspekce práce.
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. Od 1.7.2024 jsou zařazeni pro volný vstup na trh práce také cizinci ze skupiny vybraných států dle nařízení vlády 158/2024 Sb.

4. Speciálním (zaměstnavateli pouze ojediněle využívaným) povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání je tzv. modrá karta. Modrou kartu vydává Ministerstvo vnitra České republiky pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdu, jejíž výše odpovídá alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR. Modrá karta tedy usnadňuje přístup na trh práce cizincům, kteří mají vyšší kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Modrá karta je určena pro cizince, ze zemí, které nejsou členy Evropské unie a na které se nevztahuje některá z výjimek uvedených v § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V Olomouckém kraji se jedná pouze o 5 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. Vzhledem k dlouhodobě nízké hodnotě PNO krajská pobočka tzv. test trhu práce v roce 2024 neprováděla.
6. Méně často využívaným titulem je vnitropodnikově převedený zaměstnanec, opravňující cizince k pobytu na území ČR delšímu než 90 dnů a současně k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty. Vnitropodnikový převod 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. **V roce 2024 nahlásili zaměstnavatelé vnitropodnikový převod v Olomouckém kraji 2krát.**

V meziročním srovnání se počet všech legálně zaměstnaných cizinců zvýšil o 1 563 osob (tj. o 25 %). 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). Proto není s podivem, že z hlediska občanství mezi cizinci jednoznačně dominují občané Ukrajiny; za nimi s velkým odstupem následují občané Vietnamu. I z hlediska druhu pobytu jsou nejčetnější skupinou držitelé dočasné ochrany (5 421 osob). 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 zaměstnáváných občanů EU v meziročním srovnání poklesl o 336 osob, což je v procentuálním vyjádření pokles o 4 %. Nutno si ale uvědomit, že se jedná pouze o porovnání okamžitých stavů k poslednímu dni roku. Největší podíl mezi občany EU zaujímají občané Slovenska (57 %), dále pak Polsko, Rumunsko, Maďarsko a Bulharsko. Pokles hodnot je ovlivněn i úbytkem osob vyslaných zaměstnavateli v rámci nadnárodního poskytování služeb, které od poloviny roku eviduje Státní úřad inspekce práce.

Dále je patrné obnovení zájmu o pracovní povolení vydávané úřadem práce. Na konci roku 2024 jsme v Olomouckém kraji evidovali celkem 160 platných povolení k zaměstnání, tj. o 94 povolení (+ 142 %) více než v roce 2023.

5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2025

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. 2025	17 600	16 600	4,2	18 600	17 550	4,4
31. 12. 2025	20 700	19 500	4,9	21 700	20 400	5,1

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. 396 702 osob).

V posledních jedenácti letech vývoj na trhu práce prošel výraznými změnami. 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 v následujících dvou letech.

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 2025 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 18 100 osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 4,3 %. Na konci roku předpokládáme počet nezaměstnaných okolo 20 000 a PNO cca 5,0 %.

6. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2024

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v roce 2024 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 2024 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 2024 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. 2024

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ (přip. podpořených zaměstnanců)
veřejně prospěšné práce (VPP)	117	111
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	1	1
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	11	9
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	49
zřízená pracovní místa pro OZP	20	37
zřízená PM pro OZP - SVČ	-	0
příspěvek na provoz PM pro OZP	-	31
rekvalifikace (bez zvolených)	-	18
zvolené rekvalifikace	-	409
pracovní rehabilitace	-	98
příspěvek na dojížděku	-	102
celkem národní APZ	149	865
veřejně prospěšné práce (NIP + RIP)	0	0
SÚPM vyhrazená (NIP + RIP)	772	695
rekvalifikace NIP + RIP + NPO (bez zvolených)	-	431
vytvořená pracovní místa NIP	8	4
příspěvek na zapracování (RIP)	-	17
zvolené rekvalifikace NIP + RIP + NPO	-	2 340
práce na zkoušku (NIP + RIP)	2	2
sdílená pracovní místa (NIP)	0	0
grantové projekty ESF – rekvalifikace	-	5
NPO – Digitální vzdělávání	-	1 405
celkem ESF - OP Zaměstnanost	782	4 899
celkem národní APZ + ESF	931	5 764

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)

Tato aktivita byla zaměřena především na uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována ze strany úřadu práce zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

V roce 2024 došlo k úpravě podmínek poskytování podpory veřejně prospěšných prací. Cíleno bylo na znevýhodněné uchazeče o zaměstnání bydlící v malých obcích zatížených sociálním vyloučením, kde neexistuje reálný předpoklad zprostředkovat cílové skupině zaměstnání jiným způsobem. V takovýchto lokalitách jiné pracovní příležitosti nevznikají, ani není reálné jejich vznik podnítit prostřednictvím finanční stimulace zaměstnavatelů. K vysoké nezaměstnanosti přispívá problém nízké dopravní obslužnosti a finanční nákladnost dojížděky. Druhotně pak byl nástroj VPP určen uchazečům o zaměstnání, bez ohledu na místo jejich bydliště, kteří jako osoby v hmotné nouzi vykonávaly veřejnou službu.

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.

V reakci na povodňovou situaci na podzim roku 2024 byly po přechodnou dobu upraveny podmínky v realizaci VPP tak, aby bylo možné tohoto nástroje využít k likvidaci potenciálních následků povodní v obcích zasažených nebo ohrožených povodněmi (dále jen VPP-P).

Tímto nástrojem bylo v roce 2024 podpořeno celkem 111 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2023 došlo k poklesu počtu takto podpořených uchazečů na téměř čtvrtinu (z 432 osob). V roce 2024 bylo vyčerpáno 5 925 141 Kč – a to pouze z národní APZ.

Integrační pracovní místo (IPM)

Jedná se o nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) určený k podpoře osob se specifickými potřebami.

Podpora směřuje k trvalé integraci na trh práce u osob s kumulací sociálních hendikepů, nebo alespoň ke zlepšení jejich postavení na trhu práce zmírněním bariér, které jim brání v trvalém pracovním uplatnění. 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.

Nástroj Integrační pracovní místo byl v roce 2024 pilotován na sedmi vybraných kontaktních pracovištích ÚP ČR. **V Olomouckém kraji bylo IPM pilotně realizováno v oblasti Hanušovicka, kde bylo vytvořeno celkem 17 pracovních míst u čtyř zaměstnavatelů.**

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele (SÚPM)

Jednalo se o nejvyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti ze strany zaměstnavatelů. Tento nástroj byl zaměřen především na uchazeče o zaměstnání znevýhodněné na trhu práce. Jednalo se zejména o osoby zdravotně postižené, dlouhodobě nezaměstnané, absolventy do 25 let věku a VŠ do 30 let věku bez praxe nebo UoZ do 25 let se základním vzděláním, osoby nad 50 let, osoby v hmotné nouzi nebo matky vracející se z mateřské, případně rodičovské dovolené, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existoval důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. 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 2024 bylo na SÚPM umístěno celkem 704 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2023 se počet takto podpořených uchazečů o zaměstnání zvýšil na čtyřnásobek (z 176 osob). Vyčerpáno bylo ve stejném roce 1 348 669 Kč ze zdrojů národní APZ a zejména 55 630 714,19 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 2024 byla na nově zřízené místo umístěna pouze jedna osoba (a v předchozím roce nebyl umístěn nikdo).

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 2024 bylo podpořeno celkem 49 uchazečů, což je oproti roku 2023 pokles o 4 osoby. Spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo především do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 1 796 300 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 2024 bylo zřízeno 20 míst, na kterých bylo umístěno 37 uchazečů – ve srovnání s předchozím rokem se jednalo o pokles o 13 osob (- 26 %). Celková výše příspěvků činila 1 296 000 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 959 274 Kč a podpořeno tak zaměstnávání 31 osob se zdravotním postižením.

V roce 2024 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 2024 bylo takto finančně podpořeno 102 zaměstnanců (nárůst o 42 %) a vyplaceno celkem 820 260 Kč z národních finančních prostředků. Od zhruba poloviny roku 2024 je možná podpora regionální mobility i v rámci Operačního programu zaměstnanost plus (OPZ+), kdy je tento nástroj realizován napříč NIP projekty. **Z evropských finančních prostředků bylo na příspěvek na dojížděku v roce 2024 vyplaceno 123 204 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).

Cílený program Povodeň 2024

V reakci na povodňovou situaci, která nastala od 13. září 2024, byl spuštěn Cílený program Povodeň 2024. Tento program měl za cíl podpořit zaměstnavatele, kteří museli přerušit činnost a nemohli z důvodu povodňových škod nebo výpadků ve výrobě přidělovat práci svým zaměstnancům.

Příspěvek byl poskytován až do výše 50 % mzdových nákladů zaměstnavatele, nejvýše však do 18 400 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Do konce roku bylo v Olomouckém kraji zaměstnavatelům vyplaceno 2 206 399 Kč.

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 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 školicí kurzy s obsahovým zaměřením do oblasti digitálního vzdělávání, přičemž 82 % ceny tohoto školení může hradit Úřad práce.** Tento projekt je ověřován pod názvem NPO – Kurzy digitálního vzdělávání. Od dubna 2024 je možné čerpat finanční prostředky z dalšího projektu, v němž o digitální vzdělávání pro své zaměstnance žádají zaměstnavatelé, v souladu se svými cíli v oblasti konkurenceschopnosti a zvyšování efektivity. Tento třetí projekt je realizován pod názvem NPO – DIGI pro firmu.

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, umělé inteligence, marketingu apod. Mění se i struktura účastníků vzdělávacích aktivit (zapojuje se stále více zájemců o zaměstnání, kteří se registrují na ÚP právě za účelem vzdělávání) i jejich důvody pro vzdělávání (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 popsání trendy budou silnit nejméně do konce 3. čtvrtletí 2025 (termín ukončení vzdělávání v projektech NPO) a i poté budou ovlivňovat praxi ÚP v oblasti rekvalifikací a poradenství k dalšímu vzdělávání.

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.

Kromě projektů NPO a regionálního seznamu ovlivnila strukturu rekvalifikací i válka na Ukrajině. Rekvalifikace český jazyk pro cizince se realizovaly na 3 úrovních (začátečníci, navazující, pro pokročilé) a patřily k vůbec nejčastějším).

V důsledku výše uvedeného významně stoupá počet osob, které rekvalifikace a kurzy digitálního vzdělávání využily. V roce 2022 to bylo celkem 665 účastníků rekvalifikací, v roce 2023 již 1503 účastníků vzdělávacích aktivit (kromě rekvalifikací se ve 132 případech jednalo o kurzy digitálního vzdělávání) a v roce 2024 dokonce 4608 účastníků vzdělávacích aktivit (kromě rekvalifikací se ve 1405 případech jednalo o kurzy digitálního vzdělávání). **Meziročně se tak počet účastníků vzdělávacích aktivit více než ztrojnásobil a ve srovnání se stavem v roce 2022 narostl téměř 7krát.**

Zabezpečované rekvalifikace (§ 109 zákona o zaměstnanosti)

Z vysoutěžených zabezpečovaných rekvalifikací nebyly některé v roce 2024 vůbec využity, protože účastníci upřednostňovali rekvalifikace zvolené (typicky se to týká kurzů k získávání profesních a řidičských průkazů). Různé zabezpečované rekvalifikace byly využívány v různé míře.

Nejvíce byly využívány rekvalifikace zaměřené na uživatelskou znalost práce s PC (základy obsluhy osobního počítače a obsluha osobního počítače), které představují 69 % z realizovaných zabezpečovaných rekvalifikací. Dalších 14 % tvoří rekvalifikace strážný a 4 % nespecifické rekvalifikace pro absolventy škol, které slouží k získání první praxe. **Právě tyto rekvalifikace jsou využívány ve formě zabezpečovaných proto, že jsou v ní mnohem komfortnější pro uchazeče o zaměstnání** (zejména pro ty ze skupin znevýhodněných na trhu práce). Z výhod zabezpečovaných rekvalifikací jsou pro uchazeče o zaměstnání nejdůležitější nárok na podporu při rekvalifikaci a možnost požádat o cestovné do rekvalifikace, pro uchazeče i zájemce o zaměstnání pak skutečnost, že Úřad práce cenu rekvalifikace uhradí, i když účastník neuspěje u zkoušky.

Rekvalifikace pracovník v sociálních službách (6 %) a účetnictví s využitím výpočetní techniky (7 %) jsou na trhu vzdělávání dobře dostupné i ve formě zvolených rekvalifikací. Ty často nabízejí větší výběr různých forem vzdělávání (distanční, kombinovaná) a režimů výuky (dopolední, odpolední, večerní nebo víkendové kurzy), mezi nimiž si uchazeči a zájemci o zaměstnání vybírají podle svých individuálních potřeb. Proto je pro KrP obtížnější zabezpečované rekvalifikace naplnit.

Sama existence Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání a její propagace vede k tomu, že zabezpečované rekvalifikace jsou méně využívány. Když si klient rekvalifikaci sám vybere, zvolí si termín a je se svou volbou spokojený, nerad se v rozhodování vrací o krok zpět, i když je dodatečně seznámen s možností absolvovat kurz ve formě zabezpečované rekvalifikace.

Zvolené rekvalifikace (§ 109 a) zákona o zaměstnanosti)

Zvolené rekvalifikace byly upřednostňovány zejména proto, že si je klienti volí sami tak, aby nejlépe odpovídaly jejich zájmům a specifickým potřebám.

Tabulka 14 a) – Přehled nejčastějších rekvalifikačních kurzů (zvolené rekvalifikace, bez ohledu na zdroj financování)

Typ rekvalifikace	Počet účastníků
Oblast dopravy (nejčastěji řidičské průkazy C, C+E, D, profesní průkazy)	704
Český jazyk pro cizince (úroveň základní, navazující a pro pokročilé)	445
Vzdělávání pedagogických pracovníků (nejčastěji kurzy pro asistenty pedagoga, dále např. studium pedagogiky s různou specializací)	228
Účetnictví, mzdové účetnictví a daňová evidence (téměř vždy s využitím výpočetní techniky)	214
Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	195
Osobní služby (masáže, kosmetika, kadeřnictví, manikúra, pedikúra)	190
Programátor (např. Python, Java, C++)	118
Oblast zdravotnictví (sanitář, zubní instrumentářka, masér ve zdravotnictví, řidič vozidla zdravotnické dopravní služby apod.)	102
Digitální gramotnost, obsluha PC	90
Kurzy svařování	63
Oblast osobního poradenství (kouč, mediátor, výživový poradce)	48
Kurzy grafiky, zpracování videí a fotografií, tvorba webu, design	47
Personalista	40
Oblast sportu (instruktor jógy, zdravotní tělesné výchovy, pilates...)	36
Chůva (do zahájení povinné školní docházky, v dětské skupině)	30

Pozn.: statistika v této tabulce vychází ze všech případů (kromě těch ve stavu zamítnutá, nerealizovaná nebo rozpracovaná), kterým bylo přiděleno číslo jednací obsahující rok 2024. Data byla stažena z OK práce ke 31. lednu 2025.

Rekvalifikace z oblasti řemesel se objevují sice v malých počtech, ale přece jen častěji než v minulosti. Jde o rekvalifikace připravující např. na práci kominíka, elektrikáře, truhláře, instalatéra, montéra suchých staveb, zedníka nebo na obsluhu CNC strojů. Po těchto oborech rekvalifikace byla sice v minulosti malá poptávka ze strany klientů Úřadu práce, ale vzdělávací nabídka byla ještě menší (jednotlivé rekvalifikace nabízely např. jen 2 nebo 3 odborné školy v celé ČR, a často se jim nedařilo naplnit a otevřít kurz). Zdá se, že změna strategie Úřadu práce v oblasti vzdělávání mj. podporuje vznik a stabilizaci kapacit pro vzdělávání dospělých v oblasti řemesel.

V roce 2024 rostly počty rekvalifikací do všech oborů. Největší nárůst jsme zaznamenali u rekvalifikací asistent pedagoga a studium pedagogiky, které je možné jako rekvalifikace realizovat až po změně zákona o pedagogických pracovnících, platné od 1. 9. 2023.

Byly realizovány také rekvalifikace, které jsou málo časté a nejsou v obecném povědomí, např. plavčík, pracovník varny pivovaru, ruční tkadlec, specialista finančního controllingu, sedlář, operátor bezpilotních prostředků, korektor ve vydavatelství, zvukový technik.

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

Účastníci rekvalifikací	Absolutní čísla	%
Celkem	3 203	100
Muži	1 411	44
Ženy	1 792	56
Uchazeči o zaměstnání	1 634	51
Zájemci o zaměstnání	1 564	49
Osoby evidované jako OZP za účelem pracovní rehabilitace	5	0

Tabulka 16 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací	Absolutní čísla	%
Celkem	454	100
Muži	155	34
Ženy	299	66
Uchazeči o zaměstnání	434	96
Zájemci o zaměstnání	15	3
Osoby evidované jako OZP za účelem pracovní rehabilitace	5	1

Tabulka 17 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací	Absolutní čísla	%
Celkem	2 749	100
Muži	1 256	46
Ženy	1 493	54
Uchazeči o zaměstnání	1 200	44
Zájemci o zaměstnání	1 549	56
Osoby evidované jako OZP za účelem pracovní rehabilitace	0	0

Podle očekávání jsou zabezpečované rekvalifikace využívány zejména uchazeči o zaměstnání, často těmi více znevýhodněnými na trhu práce. Zvolené rekvalifikace jsou využívány jak uchazeči, tak zájemci o zaměstnání, více však zájemci o zaměstnání.

Co se týče osob se zdravotním postižením, poslední řádky tabulky zahrnují jen ty, které se na Úřadu práce evidují jako žadatelé o pracovní rehabilitaci (a v jejím rámci je jim případně zabezpečena rekvalifikace podle jejich individuálních potřeb). Ve skutečnosti využívá rekvalifikace pro své pracovní uplatnění více osob se zdravotním postižením

(v pozici uchazečů nebo zájemců o zaměstnání), mj. také v NIP Podpora osob se zdravotním postižením.

Zvolené rekvalifikace byly také velmi pravděpodobně využívány místo rekvalifikací zaměstnanců, které v roce 2024 nebyly realizovány.

Rekvalifikace zaměstnanců (§ 110 zákona o zaměstnanosti)

V roce 2024 v kraji neproběhly žádné rekvalifikace zaměstnanců.

Tabulka 18 – Rekvalifikace zaměstnanců

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
Celkem	0	0

Digitální kurzy, které nejsou akreditovanými rekvalifikacemi

Rekvalifikace financované z projektu NPO – Vzdělávám se v DIGI jsou uvedeny spolu s ostatními rekvalifikacemi v tabulce 14 a). Následující tabulka obsahuje přehled nejčastějších typů kurzu neakreditovaného digitálního vzdělávání z projektu NPO – Kurzy digitálního vzdělávání. Pro kurzy z tohoto projektu platí, že jejich typy nejsou předem dány, ale určují je sami vzdělavatelé. Proto se v nich často prolínají různé oblasti (např. tvorba webu a programování, marketing a úprava fotografií a videí apod.). Členění v tabulce 14 b) je proto třeba brát jako orientační.

V roce 2024 bylo v Olomouckém kraji v projektu NPO – Kurzy digitálního vzdělávání realizováno 1405 kurzů.

Tabulka 14 b) – Přehled nejčastějších kurzů digitálního vzdělávání

Typ kurzu	Počet účastníků
Kurzy využívání umělé inteligence	896
Kurzy marketingu a sociálních sítí	220
Vzdělávání IT specialistů (programátoři, specialisté kyberbezpečnosti, testeři, správci cloudu apod.)	139
Obsluha PC (programy Microsoft, nejčastěji Word a Excel, základy kyberbezpečnosti)	102
Grafika, zpracování fotografií a videí, tvorba webu	92
Datová analytika	86

Pozn.: statistika v této tabulce vychází ze všech případů (kromě těch ve stavu zamítnutá, nerealizovaná nebo rozpracovaná), kterým bylo přiděleno číslo jednací obsahující rok 2024.

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 2024

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
Poradenské programy celkem, z toho	X	641	(rozsah více než 5 hod)
interní	X	90	komplexní skupinové poradenství k hledání zaměstnání – nejčastěji ve formě vybraných témat z job clubu
externí	X	551	kombinace individuálního a skupinového poradenství zaměřeného na cíl programu
Skupinové poradenství celkem, v tom	610	9 407	(rozsah nejvýše 5 hod)
pro školy	290	6 625	k volbě povolání
pro uchazeče a zájemce o zaměstnání a veřejnost	320	2 782	k hledání zaměstnání a souvisejícím tématům
Individuální poradenství celkem	X	17 539	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 2024 zabezpečovala krajská pobočka 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, podle místních možností i výjezdní formou na menších kontaktních pracovištích ÚP ČR v kraji. V rámci tohoto poradenství byl kladen velký důraz na poradenství k volbě dalšího vzdělávání.

Tuto nabídku doplňovala KrP pět typů externích poradenských programů. Z nich byly nejvíce využívány programy, které slouží k přípravě na hledání zaměstnání (job club, minimum pro hledání zaměstnání) a pracovní právní minimum. Job club proběhl celkem 5x, z toho jen 1x v interní formě, celkem pro 46 účastníků. Programy finanční gramotnost a poradenství k podnikání byly využívány méně (kvůli specifickému obsahu, určenému jen pro část uchazečů o zaměstnání).

Navíc se poradci Úřadu práce tradičně podílejí na přípravě pěti Burz práce a vzdělávání v Olomouckém kraji a účastní se šesti lokálních přehlídek učebních a studijních oborů Scholaris.

Co se týče organizace, poklesl asi o třetinu počet skupinových schůzek (jak pro školy, tak pro uchazeče o zaměstnání). Tento pokles byl nahrazen individuálním poradenstvím a částečně externími poradenskými programy. Individuální poradenství bylo spíše kratší, vyžádané, ke konkrétnímu účelu. Hlubší poradenství pro skupiny znevýhodněné na trhu práce probíhalo především formou poradenských programů.

Pracovní rehabilitace

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

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

Za účelem posuzování vhodných forem pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením jsou zřízeny odborné pracovní skupiny. Odbornou pracovní skupinu tvoří nadpoloviční většina zástupců organizací zdravotně postižených, zástupců zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a zástupců zdravotnických zařízení, případně dalších organizací podle podmínek a situace v daném regionu. Tyto odborné pracovní skupiny působí na kontaktních pracovištích v Jeseníku, Olomouci, Prostějově, Přerově a Šumperku.

V kraji také funguje tzv. regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci. Ta ÚP umožňuje aktivní spolupráci se zaměstnavateli, zdravotnickými zařízeními, vzdělávacími zařízeními a neziskovými organizacemi.

Spolupráce přináší zajímavé synergické efekty (např. poradenství o 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 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 dočasný mentoring.

V roce 2024 bylo v kraji podáno 87 žádostí o pracovní rehabilitaci a bylo uzavřeno 98 individuálních plánů pracovní rehabilitace (v roce 2023 bylo podáno 130 žádostí o pracovní rehabilitaci a uzavřelo se 92 individuálních plánů pracovní rehabilitace). Nejčastější formou pracovní rehabilitace byla poradenská činnost, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

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
87	98	51	1	30	39

V roce 2024 se poradcům pro pracovní rehabilitaci podařilo v rámci pracovní rehabilitace, i mimo pracovní rehabilitaci – jen na základě individuálního poradenství, umístit 129 uchazečů na otevřeném trhu práce a 45 uchazečů na chráněném trhu práce.

Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP):

Na Úřadu práce ČR probíhá podpora osob se zdravotním postižením v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus prostřednictvím národního individuálního projektu „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)“. Projekt je realizován v období od 1. 4. 2023 do 31. 3. 2027.

V rámci individuálního poradenství bylo provedeno 2 310 individuálních schůzek zaměřených na aktivní pomoc při hledání zaměstnání, aktivizaci a motivaci osob se zdravotním postižením. Proběhlo 60 skupinových poradenských akcí, kterých se celkem účastnilo 377 osob. V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením bylo poskytnuto poradenství 545 zaměstnavatelům na tzv. otevřeném trhu práce a 203 zaměstnavatelům uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

6.3 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2024 Úřad práce ČR pokračoval v realizaci tzv. národních individuálních projektů (NIP), které 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.

Prostřednictvím projektu Záruky pro mladé a jeho nástroje Návrat do vzdělávání bylo v roce 2024 poskytováno poradenství pro účastníky projektu i pro nově evidované uchazeče o zaměstnání s celkovým počtem 255 osob, z toho se jedná o 109 osob v rámci individuálního poradenství a 146 osob v rámci skupinového poradenství. Poradenství bylo zaměřené na motivaci mladých lidí k návratu do vzdělávání pro zvyšování jejich šancí vedoucích k uplatnění na trhu práce. S Návratem do vzdělávání v tomto roce souhlasilo 19 uchazečů o vzdělávání. Z toho 11 účastníků si i přes podporu poradců pro vzdělávání návrat do vzdělávání rozmyslelo a do vzdělávání nenastoupilo. Ve školní roce 2024/2025 nastoupilo zpět do vzdělávání na střední odborné školy a střední odborné učiliště 8 účastníků. K 31.12.2024 zůstává ve vzdělávání 6 účastníků projektu, kteří v rámci Olomouckého kraje studují učební obory autolakýrník, malíř a lakýrník, zahradník, truhlář, operátor skladování a maturitní obor sociální práce. V roce 2024 bylo prostřednictvím doprovodných opatření v rámci Návratu do vzdělávání vyplaceno 19 095,13 Kč.

V roce 2024 vstoupilo do projektu 731 účastníků. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 742 účastníkům projektu a skupinové poradenství absolvovalo 96 účastníků. Na poradenský program nastoupilo celkem 32 účastníků.

V rámci projektu bylo podpořeno prostřednictvím nástroje SÚPM 138 UoZ. Na podpořená pracovní místa (SÚPM) byly vytvořeny závazky ve výši 15 612 818 Kč a bylo vyčerpáno 10 226 151 Kč.

Dále 295 účastníků úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurz. V rámci realizace rekvalifikací byly uzavřeny závazky ve výši 10 088 943 Kč a skutečné čerpání činilo 5 525 198 Kč.

Celkem bylo v roce 2024 v rámci přímé podpory vyplaceno 16 327 800 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 řeší problematiku podpory zaměstnávání OZP celou 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 tyto klíčové aktivity (dále jen KA): poradenství (individuální, skupinové, poradenský program, diagnostiky apod.), rekvalifikace/profesionální kvalifikace, pracovní rehabilitace, zprostředkování zaměstnání (především SÚPM-vyhrazené) a doprovodná opatření (jedná se např. o případné proplácení prokázaných cestovních výdajů na aktivity projektu, proplacení 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 rámci projektu OZP bylo v roce 2024 vynaloženo nejvíce finančních prostředků na KA Zprostředkování zaměstnání. V rámci této aktivity se realizovalo Společenský účelné pracovní místo, na které bylo zařazeno 98 účastníků projektu. V rámci této KA byly uzavřeny závazky ve výši 12 987 261 Kč, vyčerpáno bylo 8 281 892 Kč.

V roce 2024 bylo realizováno 35 zvolených rekvalifikací, kterých se zúčastnilo 30 účastníků projektu. Na tento nástroj byly uzavřeny závazky ve výši 617 340 Kč a vyplaceno bylo 319 680 Kč. V projektu OZP jsou využívány zabezpečované rekvalifikační kurzy v rámci VZ OL – rekvalifikační kurzy pro Olomoucký kraj III. Bylo realizováno 8 rekvalifikačních kurzů, na které bylo zařazeno 31 osob. Závazky byly uzavřeny ve výši 236 592 Kč, vyčerpáno bylo 175 700 Kč.

V rámci VZ OL – Poradenské činnosti v Olomouckém kraji III bylo realizováno 45 dohod, kterých se zúčastnilo 80 osob. Na tuto aktivitu byly uzavřeny závazky ve výši 309 885, 41 Kč a vyčerpáno bylo 288 088, 01 Kč. Dále bylo realizováno 1 ergodiagnostické vyšetření ve výši 17 077, 76 Kč.

Nedílnou součástí projektu OZP je realizace KA Pracovní rehabilitace. V rámci této aktivity byla realizována Příprava k práci pro 51 osob, Specializovaný rekvalifikační kurz pro 30 osob a ergodiagnostika pro 2 osoby. V pracovní rehabilitaci bylo za rok 2024 na tyto aktivity vyčerpáno 1 693 003, 64 Kč.

Doprovodná opatření byla hrazena především za cestovné na poradenský program a zabezpečované rekvalifikace. Dále byly vynaloženy náklady na úhradu výpisu z RT. Tyto výdaje činily celkem 6 983 Kč. V roce 2024 byl zaveden Příspěvek na regionální mobilitu, který byl poskytnut pro 4 účastníky projektu, vyplaceno bylo 34 343 Kč. Dále v rámci KA Pracovní rehabilitace vznikla doprovodná opatření – jízdné a ubytování ve výši 38 199 Kč, výpis z RT 300 Kč, lékařská vyšetření (zdravotní způsobilost apod.) 12 379 Kč. Účastníci projektu OZP zařazení do PR mají nárok na proplacení stravného, které je hrazeno z nepřímých nákladů. V roce 2024 bylo v rámci stravného uhrazeno 197 260 Kč.

Celkem tedy bylo v roce 2024 v projektu OZP v rámci přímé podpory vyplaceno 10 867 645 Kč a 197 260 Kč v nepřímých nákladech, a to na podporu klíčových aktivit: pracovní rehabilitace (příprava k práci, specializovaný rekvalifikační kurz, ergodiagnostika), společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, ergodiagnostika, poradenské programy a doprovodná opatření.

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 2024 vystoupilo do projektu 1 725 účastníků. Celkem bylo poskytnuto 3 207 individuálních poradenství a skupinového poradenství se zúčastnilo 320 osob.

V rámci projektu bylo podpořeno prostřednictvím nástroje SÚPM 288 UoZ. Na podpořená pracovní místa (SÚPM) byly vytvořeny závazky ve výši 26 264 000 Kč a bylo vyčerpáno 16 862 046 Kč.

V rámci klíčové aktivity Integrační pracovní místo bylo podpořeno 13 UoZ. Na Integrační pracovní místa byly uzavřeny závazky ve výši 3 843 000 Kč a vyplaceno bylo 1 606 549 Kč.

O zvolenou rekvalifikaci si v roce 2024 požádalo 1253 UoZ a ZoZ a 796 rekvalifikací bylo v roce 2024 dokončeno úspěšně. O zabezpečovanou rekvalifikaci mělo zájem 13 osob.

V rámci realizace zabezpečovaných i zvolených rekvalifikací byly uzavřeny závazky ve výši 24 135 000 Kč a skutečné čerpání v roce 2024 bylo 14 614 870 Kč.

V roce 2024 bylo využito všech 5 možných externích poradenských programů, a zúčastnilo se jich 250 osob. V rámci poradenských činností byly vytvořeny závazky ve výši 508 000 Kč a skutečně vyplaceno bylo 329 183 Kč.

Doprovodná opatření byla hrazena především za cestovné na poradenský program či zabezpečované rekvalifikace a také na proplacení výpisu z RT. Celkem bylo poskytnuto 38 příspěvků na doprovodné opatření, ve výši 7 903 Kč. V roce 2024 byla zavedena klíčová aktivita Příspěvek na regionální mobilitu a tento příspěvek byl poskytnut 8 UoZ ve výši 58 597 Kč.

V roce 2024 byly v rámci přímé podpory vynaloženy finanční prostředky ve výši 33 617 598 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.)

V roce 2024 vstoupilo do projektu 567 účastníků (celkem od začátku realizace evidujeme 757 vstupů). Všichni účastníci získali nějakou formu poradenství. Individuální poradenství bylo realizováno v 1958 případech u 565 unikátních osob. Ve sledovaném období proběhlo 55 skupinových poradenství, do kterých bylo zařazeno celkem 221 unikátních osob. Uskutečnilo se rovněž 45 externích poradenských programů s účastí 97 unikátních osob, 6 osob absolvovalo poradenský program Job Club.

Pro zajištění externích poradenských programů byly v loňském roce uzavřeny finanční závazky ve výši 420 835,- Kč a vyčerpáno bylo 389 167,- Kč.

V roce 2024 celkem 144 unikátních osob úspěšně absolvovalo 150 rekvalifikačních kurzů. Účastníci projektu si volili z nabídky zvolených, ale i zabezpečovaných rekvalifikací. Skladba absolvovaných rekvalifikačních kurzů byla poměrně různorodá, přesto jsme registrovali zvýšený zájem o jazykové kurzy českého jazyka pro cizince, kurzy na získání řidičského oprávnění, kurz pracovníka v sociálních službách, kurz pro asistent pedagoga, kurz strážného apod.

V rámci realizace rekvalifikací byly uzavřeny závazky ve výši 2 703 305,- Kč a skutečné čerpání činilo 1 870 659,- Kč.

Na pracovní místo podpořené mzdovým příspěvkem v rámci vytvoření společensky účelného pracovního místa bylo umístěno 184 osob. Na volném trhu práce našlo nové uplatnění 64 účastníků projektu.

V rámci klíčové aktivity projektu zprostředkování zaměstnání byly v roce 2024 uzavřeny finanční závazky v celkové výši 20 952 639,- Kč a celkové čerpání ve sledovaném období činilo 15 302 577,- Kč.

Počínaje měsícem březen byla zahájena na KoP Šumperk pilotáž nového nástroje APZ Integračního pracovního místa. V rámci tohoto nástroje byli v roce 2024 umístěni 3 uchazeči o zaměstnání. Celkové finanční závazky činily na tato pracovní místa 1 641 500,- Kč a čerpání dosáhlo částky 423 370,- Kč.

V souvislosti s realizací doprovodných opatření bylo vynaloženo 9 728,- Kč. Hrazeno bylo především cestovné a výpisy z rejstříku trestů.

NIP – Outplacement II (OUT II)

Doba realizace projektu – od 1. 7. 2024 do 30. 6. 2026

Od poloviny roku 2024 začal realizovat Úřad práce ČR projekt Outplacement II, který je zaměřen na **pomoc propouštěným zaměstnancům při hledání nového zaměstnání a budování další kariéry**. Tento projekt je založen na odborném profesním vedení, poradenství, zvyšování dovedností, rekvalifikacích a zprostředkování zaměstnání.

Předmětem projektu je zvýšení adaptability zaměstnanců firem, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní době, pro nalezení nového pracovního uplatnění, popřípadě udržení stávajícího zaměstnání, a to prostřednictvím včasné, komplexní podpory outplacement aktivit a opatření aktivní politiky zaměstnanosti dle individuálních potřeb klienta.

Od počátku realizace projektu vstoupilo do projektu celkem 33 zájemců o zaměstnání. Celkem bylo poskytnuto 40 individuálních poradenství.

V roce 2024 bylo uzavřeno celkem 10 rekvalifikačních kurzů, ke kterým se váže finanční závazek ve výši 137 490,- Kč. Jednalo se o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace. Účastníci projektu měli zájem o tyto rekvalifikační kurzy: rozšíření řidičského oprávnění, kurz pracovníka v sociálních službách, kurz pro asistenta pedagoga či jazykový kurz českého jazyka pro cizince.

Na vytvořené pracovní místo bylo umístěno 5 účastníků projektu. Na volném trhu práce našli nové uplatnění 2 účastníci projektu.

Na klíčovou aktivitu vytvořené pracovní místo byly uzavřeny finanční závazky ve výši 1 069 837,- Kč. Na tuto aktivitu bylo v roce 2024 vyčerpáno 30 000,- Kč.

NIP - Integrace na trh práce a podpora cizinců v ČR

Doba realizace projektu – od 1. 10. 2024 do 30. 6. 2027

Předmětem projektu je **aktivní podpora cizinců v ČR v souvislosti s jejich začleněním na pracovní trh a postupným zapojením do české společnosti**. Projekt se také zaměřuje na odstraňování bariér, které brání cizincům v plném začlenění na trh práce a do české společnosti, a to především prostřednictvím poskytování jazykového vzdělávání a dalších služeb, které Úřad práce ČR poskytuje.

V rámci projektu je možné využívat nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, doprovodná opatření nebo osvětové aktivity, které cílí na CS, přispějí k aktivizaci CS, a především také ke zvýšení jejího kvalifikačního a profesního potenciálu. Pomocí nástrojů, jako jsou rekvalifikační kurzy, pracovní poradenství a podpora při hledání zaměstnání, mohou cizinci získat potřebné dovednosti a znalosti pro uplatnění na trhu práce.

Realizace samotného projektu začala až v roce 2025. V rámci tohoto projektu bude nejvíce využívána jak zvolená, tak zabezpečovaná rekvalifikace ČJ pro cizince.

Do doby zahájení realizace projektu Integrace byla zajištěna podpora cizinců prostřednictvím ostatních NIP projektů (ZPM, NOE, VNP, OZP). Zkušenosti z realizace OPZ+ ukazují, že prostřednictvím NIP projektů OPZ+ bylo pomoheno několika stovkám osob při odstraňování jazykové bariéry prostřednictvím rekvalifikace ČJ pro cizince.

Systémové projekty přímého přidělení (SIP)

EURES + 3Z UP!

Doba realizace projektu – od 1. 1. 2023 do 30. 6. 2027

Vzhledem k úspěšnosti realizace projektu EURES II byl v novém Programovém období Zaměstnanost plus zahájen systémový projekt EURES+3Z UP! Tento projekt je projektem MPSV, kde ÚP ČR je partnerem s příspěvkem. V rámci projektu je podstatná část 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. Svě 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

Regionální projekty přímého přidělení (dále jen RIP) jsou zaměřeny na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ. Cílem těchto projektů je podpořit účastníky projektu při vstupu na trh práce, podpořit růst jejich osobní prosperity a jejich hodnoty jako zaměstnance a tím je plynule začlenit zpět na trh práce s pomocí jednotlivých aktivit projektu.

V roce 2024 Úřad práce ČR pokračoval v realizaci regionálního projektu přímého přidělení 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 31.10.2028

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 2024 vstoupilo do projektu 109 uchazečů o zaměstnání, zvolenou rekvalifikaci absolvoval 11 účastníků, zabezpečenou rekvalifikaci absolvovali 3 účastníci. Na SÚPM vyhrazené bylo zařazeno 41 účastníků projektu, Příspěvek na zapracování byl poskytnut na 17 účastníkům projektu. Individuální poradenství bylo poskytnuto 106 účastníkům projektu.

Celkem bylo v roce 2024 z RIP Šance na práci v Olomouckém kraji vyčerpáno 5 397 390,69 Kč:

Na rekvalifikace zabezpečované bylo zazávazkováno i skutečně vyplaceno 22 830,- Kč, na rekvalifikace zvolené bylo zazávazkováno 196 450,- Kč, skutečné čerpání činilo 173 331,- Kč.

V rámci aktivity Zprostředkování zaměstnání byly na mzdové příspěvky SÚPM uzavřeny závazky ve výši 4 228 660,- Kč, celkové čerpání ve sledovaném období činilo 4 928 048,19 Kč.

Dohody o poskytnutí Příspěvku na zapracování byly uzavřeny na částku 565 200,- Kč, skutečně vyplaceno bylo 251 490,50 Kč.

V rámci aktivity Doprovodná opatření bylo účastníkům projektu vyplaceno 3 880,- Kč na cestovném na aktivity a 11 811,- Kč na ošatném v rámci přípravy na pracovní pohovor.

Projekty v rámci Národního plánu obnovy

Projekty z Národního plánu obnovy (<https://www.planobnovy.cz/>) jsou spolufinancovány z prostředků EU prostřednictvím dočasného nástroje „Nástroj pro oživení a odolnost“.

NPO - Vzdělávám se v DIGI (DIGI – RK)

Doba realizace projektu – od 1. 5. 2022 do 31. 1. 2026 (vzdělávací aktivity musí skončit do 31. 10. 2025).

Předmětem projektu je **realizace cílených rekvalifikačních kurzů v oblastech digitálních dovedností (IT) a dovednostech potřebných pro Průmysl 4.0 s cílem zvýšení uplatnitelnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání na trhu práce**. Cílem projektu je zvýšit adaptabilitu pracovních sil vůči měnícím se potřebám trhu práce prostřednictvím podpory rekvalifikací (dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Projekt je určen jak pro uchazeče, tak pro zájemce o zaměstnání zařazené do evidence ÚP ČR (<https://www.uradprace.cz/web/cz/npo-vzdelavam-se-v-digi-digi-rk->).

Nejžádanější digi rekvalifikace v roce 2024 byly:

- 1) Účetnictví s využitím PC a daňová evidence
- 2) Obsluha osobního počítače a digitální gramotnost
- 3) Programování a tvorba webových aplikací
- 4) Personalistika a management

V roce 2024 jsme proplatili 465 kurzů zvolené rekvalifikace, 26 kurzů zabezpečené rekvalifikace a 74 osobám byla hrazena doprovodná opatření (cestovné). Celkem bylo v roce 2024 z NPO - Vzdělávám se v DIGI (DIGI – RK) v Olomouckém kraji vyčerpáno 12 739 911,81 Kč.

NPO - Kurz DIGI vzdělávání (DIGI – Kurz)

Doba realizace projektu – od 1. 2. 2023 do 31. 3. 2026 (vzdělávací aktivity musí skončit do 31. 12. 2025)

Předmětem projektu je **podpora rozvoje oblasti dalšího vzdělávání a rozšíření strany nabídky a stimulace strany poptávky po dalším vzdělávání v oblasti informačních technologií (IT) a dovednostech potřebných pro Průmysl 4.0 mimo rámec stávajícího systému rekvalifikací** prostřednictvím zvýšení dostupnosti kurzů digitálního vzdělávání a rozšíření portfolia jeho poskytovatelů.

Cílem projektu je zvýšit adaptabilitu pracovních sil vůči měnícím se potřebám trhu práce prostřednictvím podpory kurzů digitálního vzdělávání prostřednictvím Databáze rekvalifikací a dalšího vzdělávání (více viz odkaz).

Projekt je určena pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání zařazené do evidence Úřadu práce ČR; o příspěvek lze žádat výhradně on-line prostřednictvím databáze na adrese: <https://www.mpsv.cz/databaze-rekvalifikace>.

Odkaz: <https://www.uradprace.cz/web/cz/npo-kurz-digi-vzdelavani-digi-kurz->

Mezi nejžádanější digi kurzy patřily:

- 1) Kurzy na umělou inteligenci
- 2) MS office a Power BI
- 3) Digitální marketing
- 4) Programování a analýza dat

V roce 2024 jsme v rámci projektu NPO - Kurz DIGI vzdělávání (DIGI – Kurz) proplatili 1 063 kurzů dalšího vzdělávání v celkové hodnotě 17 208 217 Kč.

NPO - DIGI pro firmu

Doba realizace projektu – od 1. 4. 2024 do 28. 2. 2026 (žádost je možné podat pouze do 15. 10. 2025)

Projekt je **zaměřen na další profesní vzdělávání zaměstnanců, které je klíčovým faktorem pro udržení konkurenceschopnosti a posílení efektivity společnosti.**

Zvýšení adaptability pracovní síly prostřednictvím vzdělávání (rekvalifikace, kurzy dalšího vzdělávání) v oblasti digitálních dovedností pro IT a dovedností potřebných pro Průmysl 4.0, zaměřených na získání a rozvoj digitálních kompetencí, je nejlepší investicí do budoucnosti společnosti a efektivní strategie a podpora zaměstnanců v tomto směru přináší dlouhodobé výhody.

Cílovou skupinou projektu jsou hlavně zaměstnanci, ale také fyzické osoby podnikající. Podporovanými vzdělávacími aktivitami jsou kurzy digitálního vzdělávání a rekvalifikace.

Na realizaci vzdělávacích aktivit je možné poskytnout dva druhy příspěvků s nastavenými jednotkovými náklady: mzdový příspěvek (příspěvek na náklady zaměstnavatele, vynaložené na mzdu zaměstnance za dobu účasti zaměstnance na dalším profesním vzdělávání) a příspěvek na úhradu nákladů za účast osoby na dalším profesním vzdělávání. Odkaz: <https://www.uradprace.cz/web/cz/npo-digi-pro-firmu>

V roce 2024 vstoupilo do projektu prostřednictvím svých zaměstnavatelů celkem 750 zaměstnanců. Jejich vzdělávání v oblasti obsluhy výpočetní techniky bylo zaměřeno zejména na programy MS Office, na kyberbezpečnost a na využívání umělé inteligence. Vzdělávání v oblasti Průmyslu 4.0. směřovalo především k obsluze robotických zařízení, do oblasti 3D a 4D modelování a tisků, k lepšímu využívání účetního software a k hlubší implementaci ERP systémů pro řízení podnikových procesů. Proces administrace žádostí Úřadem práce a vzdělavatelem je časově náročnější než u jiných NPO projektů, proto měl projekt ke 2. 2. 2025 zatím pouze 180 úspěšných absolventů vzdělávání.

V roce 2024 jsme v rámci projektu NPO - DIGI pro firmu proplatili 10 kurzů (včetně souvisejících mzdových nákladů) v celkové hodnotě 1 336 902.65 Kč. Celkově uzavřené závazky NPO - DIGI pro firmu k 30.12.2024 však byly uzavřeny ve výši 19 717 133,44 Kč.

6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti

V Olomouckém kraji v roce 2024 proběhly čtyři akce, které se přímo týkaly zaměstnavatelů a podpory zaměstnanosti a které spolupořádal úřad práce – **Burzy práce a vzdělávání**. Tyto burzy se uskutečnily postupně od 26. září do 24. října ve čtyřech městech – v Šumperku, Přerově, Olomouci a Prostějově (v Jeseníku byla nakonec plánovaná burza kvůli následkům povodní zrušena). 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 necelých 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 soutěžní projekty v realizaci, které krajská pobočka v Olomouci nabízí, jsou např. projekt „M.O.S.T. – cesta k zaměstnání“, projekt „Lepší začátek“, který má za cíl pomoci mladým lidem do 30 let, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě. V projektu jsou nabízeny rekvalifikace, pracovní stáže i zaměstnání v oboru. Dalším projektem je projekt „Stále ve hře“ – který pomáhá řešit nezaměstnanost v Olomoucké aglomeraci u osob, které jsou starších 55 let. Projekt taktéž nabízí možnost rekvalifikace, zaměstnání na plný i částečný úvazek, ale i motivaci a podporu v řešení všech finančních a osobních problémů. Nebo např. „Aktivní ženy a jejich uplatnění na trhu práce“.

6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2024

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

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

Krajská pobočka v Olomouci podporovala nástroji a opatřeními APZ zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu

kumulace znevýhodnění a hendikepů. Dále uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Nástroj APZ – SÚPM vyhrazená byl především zaměřen na uchazeče o zaměstnání dlouhodobě evidované na úřadu práce, ale také na absolventy bez praxe, osoby nad 50 let, osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné a uchazeče o zaměstnání v hmotné nouzi a na veřejné službě. V roce 2024 byl tento nástroj převážně hrazen z evropských finančních prostředků napříč projekty OPZ+.

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. I v kontextu nových podmínek tohoto nástroje, které byly v roce 2024 nastaveny, byl nástroj VPP v značně využíván.

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 reakci na povodně ze září 2024 podpořila krajská pobočka zaměstnavatele Cíleným programem Povodeň 2024 a dočasnou úpravou podmínek na podporu nástrojem veřejně prospěšné práce.

V podmínkách krajské pobočky ÚP ČR v Olomouci byl v roce 2024 realizován 1 regionální projekt a 5 národních projektů s přímou podporou cílových skupin znevýhodněných na trhu práce, jejichž realizace probíhala a probíhá v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus (dále jen OPZ+). V rámci těchto projektů je podpora zacílena na všechny věkové kategorie obyvatelstva.

Pro realizaci nástrojů byly v roce 2024 upřednostňovány primárně evropské finanční prostředky, a to zejména s ohledem na skutečnost, aby byly průběžně plněny stanovené monitorovací indikátory v projektech a zároveň docházelo k plynulému čerpání finančních prostředků, které jsou na projekty alokovány. Tento cíl se napříč projekty za krajskou pobočku v Olomouci podařil v loňském roce úspěšně naplnit.

Velkému nárůstu rekvalifikací a zejména kurzů digitálního vzdělávání prostřednictvím e-shopu (Databáze rekvalifikací) čelila všechna kontaktní pracoviště kraje – realizace a administrace projektů probíhala v několikanásobně větším objemu oproti předešlým rokům.

Napříč krajem probíhala podpora a intenzivní poradenství zaměřené na osoby s udělenou dočasnou ochranou, kteří začali přibývat v **evidenci uchazečů o zaměstnání** v Olomouckém kraji od července 2022 (zatímco na konci června 2022 byly evidovány v celém Olomouckém kraji pouze 3 osoby z této skupiny, do konce září 2022 se jejich počet skokově navýšil až na 404 osob).

V průběhu roku 2024 se počet těchto nezaměstnaných každý měsíc zvýšil pouze o několik málo jednotlivců až na 553 osob a až do konce července se pohyboval okolo této hodnoty. V srpnu došlo ke skokovému nárůstu na 575 osob a na konci roku 2024 jsme evidovali celkem 570 osob. Téměř polovina nezaměstnaných ukrajinských občanů v Olomouckém kraji je evidována v okrese Olomouc (280), naopak na Jesenicku a Prostějovsku se jedná pouze o pět až šest desítek osob.

Na podporu překonání jazykové bariéry byly osobám s dočasnou ochranou doporučovány a schvalovány rekvalifikace ČJ pro cizince, které byly poskytovány ve třech úrovních pokročilosti - základní, navazující kurz a ČJ pro pokročilé. V roce 2024 bylo na kontaktních pracovištích v Olomouci, Prostějově a Přerově, kde toho bylo nejvíc, podáno 427 zájmů o zvolenou RE ČJ, s celkovými požadovanými náklady 5 923 285 Kč.

7. CÍLE APZ PRO ROK 2025

Nástroje a opatření APZ budou vzhledem ke specifické struktuře evidovaných uchazečů o zaměstnání hrát i v roce 2025 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 2025, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

V roce 2025 se zaměříme na maximální čerpání dostupných finančních prostředků a efektivní naplňování monitorovacích indikátorů v rámci realizace projektů OPZ+, s cílem podpořit udržitelnost a dopad našich aktivit v oblasti APZ.

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 již v průběhu roku 2024 ke změně strategie podpory klientů a vymezení zacílení příspěvku. Podporována bude v roce 2025 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 projektů OPZ+.

Nástroj IPM bude v roce 2025 dále pilotován na vybraných kontaktních pracovištích ÚP ČR, přičemž v rámci Olomouckého kraje bylo pilotování rozšířeno i na kontaktní pracoviště Jeseník. 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 2025 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 handicapy, kteří tvoří významný podíl naší „klientely“. Při uplatnění těchto specifických skupin osob na trhu práce budeme i nadále spolupracovat s obcemi a neziskovým sektorem, a to zejména při využití nástrojů APZ jako jsou SÚPM, VPP 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 loňském roce byla nastavena spolupráce se školami, ve které budeme i v letošním roce pokračovat.

V rámci 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 (Jesenicko, Přerovsko).

I v tomto roce bude MPSV i ÚP ČR klást velký důraz na rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace se v předešlém roce staly 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).

V roce 2025 bude ukončena realizace NPO (NPO DIGI kurzy, NPO DIGI rekvalifikace a NPO DIGI pro firmy), takže v průběhu celého roku 2025 očekáváme zvýšené plnění v rámci tohoto projektu. Veškeré úsilí bude směřováno k naplnění monitorovacích indikátorů, které byly na NPO stanoveny.

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, nadále udržovat spolupráci se zaměstnavateli, ve vzájemné spolupráci pružně reagovat na měnící se trh práce a nadále optimalizovat uplatnitelnost našich UoZ a vytvářet a posilovat obraz „užitečného partnera“.

V roce 2025 začne realizace systémového individuálního projektu **Nová generace poradenství**. Na základě analýzy současných procesů v poradenství a s ohledem na transformaci ÚP ČR ve vazbě na digitalizaci řady agend a přípravu Superdávky vytvořit a nasadit do praxe nový model poradenské činnosti ÚP ČR – **Poradenství nové generace** v těchto krocích:

- **Vytvoření a implementace metodických a poradenských materiálů** pro práci zaměstnanců ÚP ČR s klienty.
- Využití nástroje **profilace klientů**.
- Zpracování způsobů možné pomoci klientům, za využití různých nástrojů.
- Zpracování standardizovaného individualizovaného **Podpůrného plánu** (sjednocení různých typů plánů v současnosti využívaných).
- Aktualizování a lepší využití poradenských materiálů typu **metodické a adaptační karty** apod.
- Nastavení a standardizace **procesního řízení** a **řízení klientské zkušenosti**.
- Zavedení **digitálního poradenského nástroje** pro komplexní evidenci porad. činností.

Ve vztahu s novou podobou poradenství a využitím Národního plánu obnovy jsou napříč krajskými pobočkami od roku 2024 připravována **Regionální vzdělávací centra**.

Předmětem této mimořádné investiční akce je úprava prostor pro vybudování regionálních vzdělávacích center na vybraných kontaktních pracovištích krajské pobočky v Olomouci v souladu se zněním výzvy č. 31_24_141 Regionální vzdělávací centra, vyhlášené v rámci implementace Národního plánu obnovy (dále jen „NPO“), komponenty 3.3 Modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoj trhu práce, investice 3.3.1 Rozvoj politik zaměstnanosti.

Cílem budování vzdělávacích center je více a efektivněji podpořit systémový rozvoj oblasti dalšího vzdělávání a rozvinout stranu nabídky i stimulovat stranu poptávky po dalším vzdělávání ve spolupráci s regionálními odbornými školami a dalšími relevantními institucemi. Centra budou vybavena moderní technikou ve smyslu strojového vybavení/simulátorů pro zajištění poskytování dalšího vzdělávání a poradenství. Technické vybavení bude pořízeno souhrnně v rámci jedné samostatné investiční akce. Vybudování těchto kvalitně vybavených center dále umožní vzájemné propojení sítě poradenských a vzdělávacích středisek ÚP ČR s možností napojení na externí subjekty při realizaci dalšího vzdělávání zejména v oblasti digitálních technologií, Průmyslu 4.0 a při zajištění poradenských aktivit pro klienty ÚP ČR.

V rámci KrP v Olomouci budou vybudována centra v Olomouci, Přerově, Prostějově, Jeseníku a Šumperku, v každém bude zajištěna kapacita pro vzdělávací aktivity v rozsahu minimálně 12 osob v tematických oblastech digitálních technologií a Průmyslu 4.0. Centra budou nabízet zejména relevantní informace o aktuální situaci a trendech na trhu práce; různé druhy poradenství a diagnostiku; vzdělávání dle individuálních potřeb klienta; budou vybavena nejmodernější technikou a nejrůznějšími poradenskými pomůckami, testy, apod. Zaměřena budou nejen na klienty úřadu práce, ale i na širokou veřejnost, která bude moci služeb a prostor regionálního vzdělávacího centra využívat.

Velkou změnou napříč ÚP ČR je postupná digitalizace dávek, která se v roce 2025 propisuje i do agend zaměstnanosti. Projekt **MPSV Měním zaměstnání** byl realizován od 1.1.2024 a zaměřuje na tři hlavní cíle:

- Spuštění zpracování žádostí o evidenci a PvN v klientské zóně Jenda: Tento cíl vyžadoval implementaci a integraci nového systému, který umožní klientům podávat a sledovat své žádosti v reálném čase online. To by mělo výrazně zlepšit efektivitu a usnadnit interakci klientů s Úřadem práce. Zároveň by mělo dojít k snížení zatížení pracovníků kontaktních pracovišť ÚP ČR.
- Zajištění nového informačního systému ISzaměstnanost: Tento cíl vyžadoval zavedení nového systému, který usnadní koordinaci a zlepší propojení mezi různými pobočkami úřadu práce. Nový systém by měl být jednoduchý na použití pro všechny uživatele a měl by být schopen efektivně zpracovávat a spravovat informace týkající se zaměstnanosti.
- Zajištění společných sdílených komponent napříč agendami Úřadu práce: Tento cíl se soustředí na vytvoření a zavedení společných komponent, které mohou být použity napříč různými agendami Úřadu práce. Toto by mělo zajistit jednotnost v rámci organizace, zlepšit efektivitu a snížit redundanci.

Upravené procesy umožní klientům komunikovat s úřadem primárně online a umožní sledovat průběh vyřizování žádostí. Veřejnosti umožní uživatelsky přívětivý přístup k datům, jež mají být ze zákona veřejně dostupná.

Přínosy projektu

Z pohledu zpracování na pobočkách očekáváme následující přínosy:

- Úspora pracnosti na pobočkách realizovaná zadáváním části žádostí klientem do Jendy namísto zaměstnancem do OK Práce.
- Úspora pracnosti na pobočkách při realizaci změn klientem skrze Jendu.
- Úspora pracnosti na pobočkách přesměrováním administrativních úkonů na backoffice.
- Více času na skupinu klientů, která potřebuje profesionální a kontinuální péči.

Z pohledu klienta očekáváme následující přínosy:

- Zjednodušení zadávání žádostí, dokládání dokumentů a změn. Vše bude klient moci realizovat online.
- Zjednodušení pozvánek na zprostředkovatelské schůzky včetně upozornění na blížící se termín.
- Díky menší administrativě a dobře nastavené profilaci klientů se budou zaměstnanci primárně věnovat těm klientům, kteří pomoc potřebují.

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)</i> <i>lesnická činnost, pěstování a těžba dřeva</i> <i>rostlinná a živočišná výroba</i> <i>rostlinná a živočišná výroba</i>	SU, OL OL, PR, PV OL OL
Těžební průmysl	Omya CZ s.r.o. Slezské kamenolomy a.s. Vápenka Vitošov s.r.o.	<i>těžba a zpracování kamene</i> <i>těžba a zpracování kamene</i> <i>dobývání vápenců</i>	JE 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</i> <i>výroba a zpracování masa</i> <i>výroba cukrovinek a čokolády</i> <i>výroba mléka a mléčných výrobků</i> <i>pekařská, cukrářská a těstářenská výroba</i> <i>pekařská, cukrářská a těstářenská výroba</i> <i>výroba a prodej piva</i> <i>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</i> <i>výroba textilní a oděvní</i> <i>výroba a prodej polyesterových látek</i>	PR PV PV
Kožedělný 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</i> <i>papírenská výroba</i> <i>zpracování a výroba papíru</i>	PV SU SU
Průmysl plastických hmot	Amcor Flexibles Prostějov s.r.o. Henniges Hranice, s.r.o. Plastkon product s.r.o.	<i>výroba plastových fólií pro potravinářství</i> <i>výroba pryžových a plastových výrobků</i> <i>výroba výrobků z plastů</i>	PV PR JE

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres*
Chemický a farmaceutický průmysl	Farmak Olomouc, a.s. Precheza a.s.	<i>výroba léčiv a dezinfekčních prostředků</i> <i>výroba barviv a pigmentů</i>	OL PR
Výroba stavebních hmot	Cement Hranice, akciová společnost CeramTec Czech Republic, s.r.o. GOLDBECK Prefabeton s.r.o. (dříve TOPOS) PRESBETON Nova s.r.o. Wienerberger s.r.o. (závod Hranice)	<i>výroba cementu</i> <i>výroba a vývoj technické keramiky</i> <i>výroba stavebních prvků z betonu</i> <i>výroba betonových výrobků</i> <i>výroba cihel a pálené krytiny</i>	PR SU PR OL PR
Hutnictví a strojírenský průmysl	AŽD Praha, s.r.o., závody Olomouc CS-CONT s.r.o. (dříve Č. – S. výrobní a.s.) Dormer Pramet s.r.o. (dříve Pramet Tools) DT výhybkárna a strojírna, s. r.o. Edwards, s.r.o. HDO, spol. s r.o. HONEYWELL AEROSPACE, s.r.o. HŽP a.s. John Crane a.s. KEESTRACK - CZ, s. r. o., (dříve Třidič s.r.o.) Magna Automotive Stity s.r.o. (dříve KLEIN...) JTEKT Bearings CR s.r.o. (dříve KOYO...) MIELE technika s.r.o., závod Uničov MORA MORAVIA, a.s. MUBEA (celý koncern) PSP Machinery s.r.o. Řetězárna a.s. SIGMA PUMPY HRANICE, s.r.o. Slévárna ANAH Prostějov, s r.o. Slovácké strojírny, a.s. (závod Zábřeh) Sigma group, a.s.	<i>výroba zabezpečovacího zařízení</i> <i>výroba kontejnerů a mobilních buněk</i> <i>výroba slinutých karbidů a nástrojů</i> <i>výroba a montáž ocelových konstrukcí mostů</i> <i>vývoj a výroba vakuových zařízení</i> <i>broušení a leštění zinkových odlitků</i> <i>výroba součástek do leteckých motorů</i> <i>výroba pružin, pér a stabilizátorů</i> <i>výroba a montáž mechanických ucpávek</i> <i>výroba mobilních třídících a drtících strojů</i> <i>výroba dílů pro automobilový průmysl</i> <i>výroba ložisek</i> <i>výroba praček a myček</i> <i>výroba varných a topných spotřebičů</i> <i>kovářství, zámečnictví, prodej</i> <i>výroba strojů a zařízení</i> <i>výroba řetězů, výrobků z drátů, obrábění</i> <i>výroba čerpadel a kompresorů</i> <i>kovoobrábění, slévárenství</i> <i>slévárenství železných i neželezných kovů</i> <i>výroba čerpadel a čerpacích zařízení</i>	OL JE SU PV OL SU OL PV OL OL SU OL OL PV PR JE PR PV SU 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
	SEV Litovel, s.r.o.	<i>výroba gramofonů</i>	OL
Ostatní průmysl	GRANITOL a.s.	<i>výroba obalových folií z plastu</i>	OL
	HTM SPORT s.r.o.	<i>výroba sportovních potřeb</i>	OL
	Kimberly-Clark, s.r.o.	<i>výroba dámských hygienických vložek</i>	OL
	MB TOOL s.r.o.	<i>výroba technických plastových dílů</i>	OL, PV
	Mürdter Dvořák, lisovna, s.r.o.	<i>výroba technických plastových dílů</i>	PV
	Preciosa, a.s.	<i>výroba bižuterie</i>	PV
Stavebnictví	EKOZIS spol. s r. o.	<i>stavební činnost</i>	SU
	GEMO Olomouc, spol. s r.o.	<i>výstavba objektů na klíč, rekonstrukce</i>	OL
	Skanska, a.s.	<i>výstavba silnic, dálnic, mostů, železnic</i>	kraj
Obchod	Albert Česká republika, s.r.o.	<i>maloobchodní a velkoobchodní prodej</i>	kraj
	JEDNOTA spotřební družstvo Zábřeh	<i>maloobchodní prodej</i>	kraj
	Kaufland Česká republika v.o.s.	<i>maloobchodní prodej</i>	kraj

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres*
Služby	Bartoň a Partner s.r.o. FORCORP GROUP spol. s r.o.	<i>komplexní správa nemovitostí</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

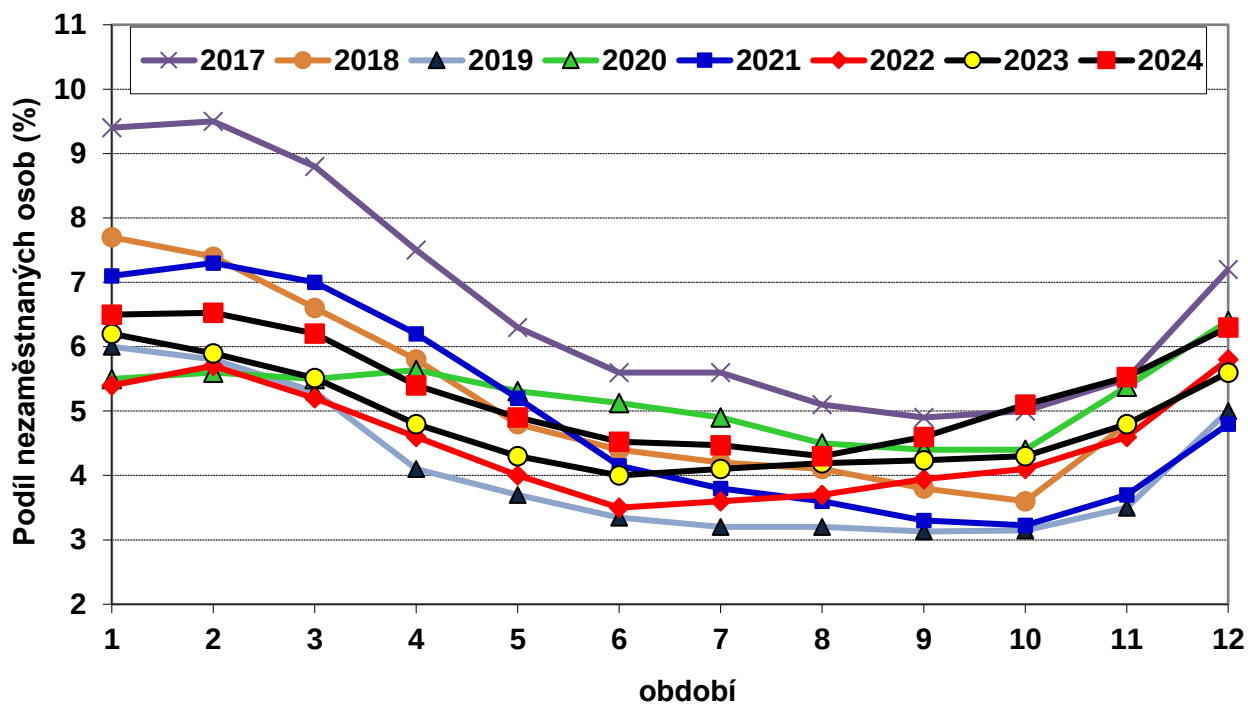
Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2024

kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)*
Ústecký kraj	34 630	6,2
Moravskoslezský kraj	47 168	5,8
Karlovarský kraj	9 900	4,8
Jihomoravský kraj	39 439	4,7
Liberecký kraj	14 048	4,5
Olomoucký kraj	18 587	4,4
Jihočeský kraj	15 912	3,6
Královéhradecký kraj	13 255	3,6
Kraj Vysočina	12 285	3,5
Pardubický kraj	12 211	3,4
Zlínský kraj	13 279	3,4
Středočeský kraj	33 770	3,4
Plzeňský kraj	13 881	3,3
Praha, hl. m.	28 113	2,8
Celkem ČR	306 478	4,1

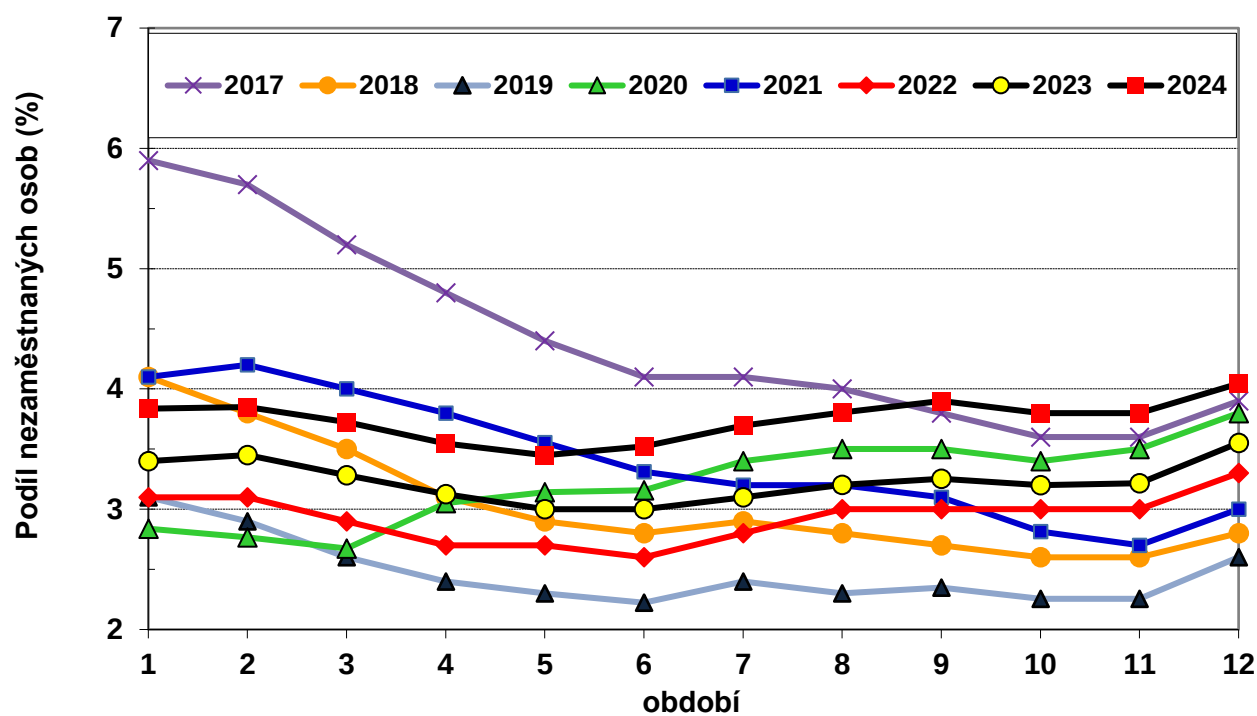
* Kraje jsou seříděny sestupně dle výše PNO

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

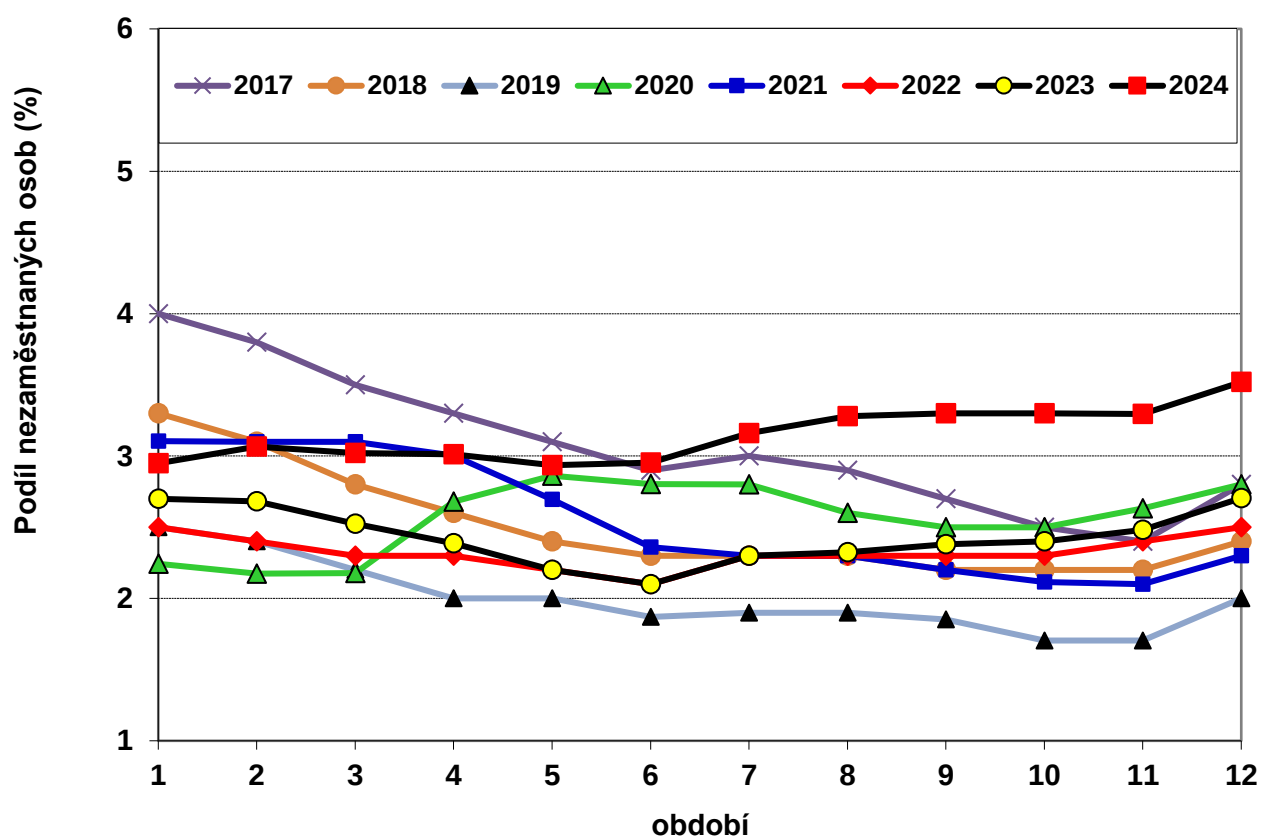
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



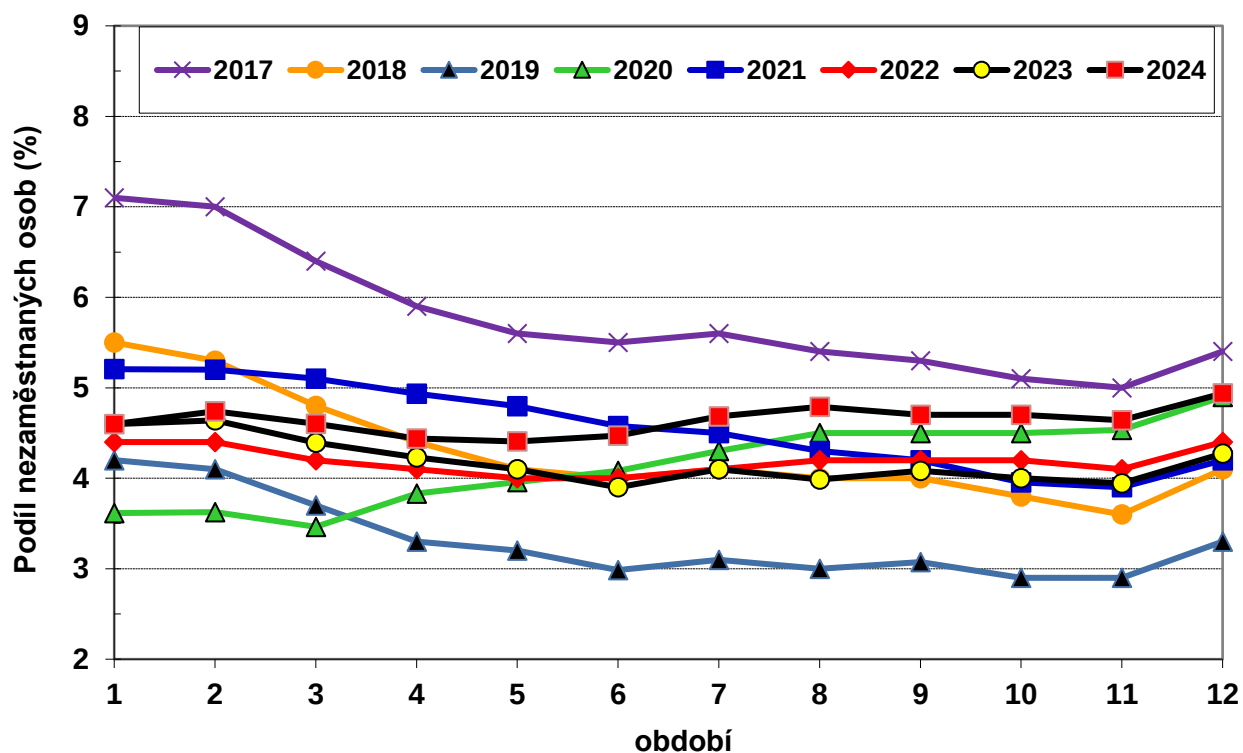
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



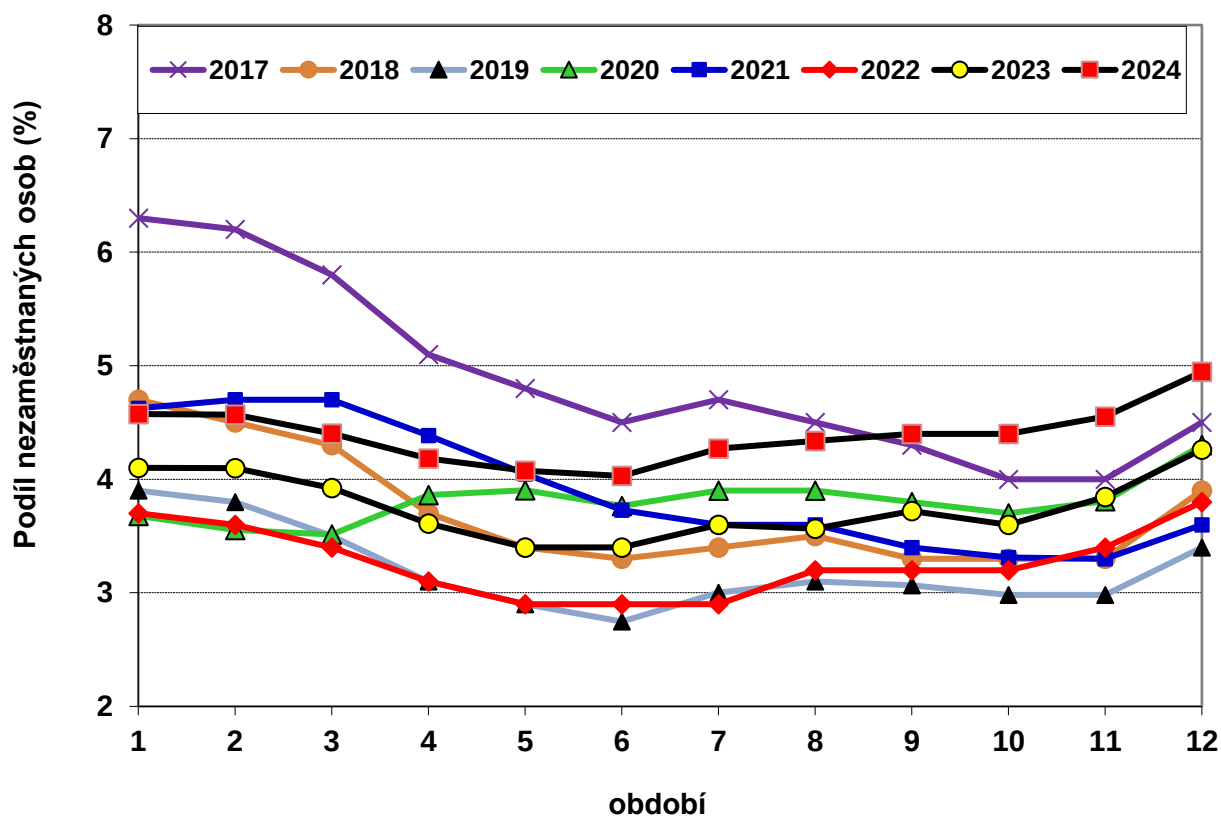
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV



Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK



Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ Olomouc. kraje k 31. 12. 2024

