



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky
Krajská pobočka v Olomouci

Zpráva o situaci na krajském trhu práce,
o realizaci APZ v roce 2016
a strategie APZ pro rok 2017

VEŘ

OBSAH

1. ZAMĚSTNANOST	3
1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji	3
1.2 Volná pracovní místa	5
2. NEZAMĚSTNANOST	7
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a její struktura	7
2.3 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Olomouckém kraji	11
2.2 Územní rozložení nezaměstnanosti	12
3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI	14
3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji	14
3.2 Problémové regiony v Olomouckém kraji	16
4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE	19
5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2017	20
6. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	21
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2016	21
6.2 Rekvalifikace a poradenské činnosti	24
6.3 Projekty ESF	30
6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti	34
6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2016	34
7. CÍLE APZ PRO ROK 2017	35
8. PŘÍLOHY	36
1. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Olomouckého kraje	36
2. Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2016	40
3. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech	40
4. Kartogram PNO na území POÚ OC kraje (k 31. 12. 2016)	43

1. ZAMĚSTNANOST

1.1 Celková zaměstnanost v Olomouckém kraji

Kraj Olomoucký, který jako VÚSC vznikl spolu s ostatními kraji k 1. 1. 2001, se rozkládá ve střední a severní části Moravy. Zahrnuje území 5 okresů – Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Olomoucký kraj sousedí s krajem Moravskoslezským, Pardubickým, Zlínským a Jihomoravským. Severní část kraje (okres Jeseník) hraničí s Polskem.

Z ekonomického hlediska je kraj oblastí průmyslovou s rozvinutými službami (silněji v místech větší koncentrace obyvatelstva a v rekreačních oblastech); ekonomika kraje je relativně diverzifikovaná (což však vždy neplatí pro jednotlivé okresy a mikroregiony) s rozhodující zaměstnaností ve strojírenství, elektrotechnice, potravinářském průmyslu, textilní výrobě, dřevozpracujícím a chemickém průmyslu, zemědělství, lesnictví a stavebnictví; ze služeb se rozvíjejí hlavně osobní služby, služby pro podnikatele, komunikační služby, školství, zdravotnictví apod. **Kraj není možné charakterizovat jako jednotný trh práce.** Hranice trhu práce jsou dány zejména možnostmi denního dojíždění do zaměstnání.

V posledních sedmi 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 - 2016 byly ve znamení neustálého meziročního poklesu nezaměstnanosti. **Vývoj nezaměstnanosti v kraji je podrobně popsán v kapitole 2.1.**

V roce 2016 převážná část monitorovaných větších zaměstnavatelů vykázala v meziročním srovnání nárůst zaměstnanosti, ale u některých společností došlo i k výraznému poklesu počtu zaměstnanců.

Hanušovicko bylo postiženo zánikem nejvýznamnějšího regionálního zaměstnavatele ZKL Hanušovice a.s. (součást koncernu ZKL Brno), který ještě v roce 2015 zaměstnával přes 500 zaměstnanců. V březnu 2016 tato společnost oznámila, 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.) i sídlo (nově v Brně). Vzhledem k tomu, že společnost zaměstnávala převážně strojírenské profese (o které je mezi zaměstnavateli enormní zájem), nevedl ani konec tak významného zaměstnavatele k dramatickému nárůstu nezaměstnanosti (pouze samotné Hanušovicko vykázalo jako jediný region v Olomouckém kraji meziroční nárůst nezaměstnanosti – o 53 osob).

Dále ze sledovaných organizací největší meziroční pokles zaměstnanosti (o více než 100 osob) vykázala zejména strojírenská společnost HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC, s.r.o., kde došlo k poklesu zakázek a reorganizaci.

Na druhé straně **řada organizací vykázala výrazné navýšení zaměstnanosti.**

K největšímu meziročnímu nárůstu zaměstnanosti v Olomouckém kraji došlo ve společnosti na výrobu světelné techniky do automobilů HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. v Mohelnici (o více než 500 osob) a v uničovském závodě na výrobu praček, sušiček a myček nádobí MIELE technika s.r.o. (+ 245 osob).

O více než stovku osob se zvýšila zaměstnanost v prostějovském strojírenském koncernu MUBEA, v šumperské společnosti na výrobu feritů EPCOS s.r.o., ve strojírenské firmě KLEIN automotive s.r.o. ze Štítů na Zábřežsku, v další elektrotechnické společnosti v Mohelnici Siemens s.r.o., v přerovské společnosti na montáž a balení krevních hadiček Gambro Czech Republic s.r.o. apod.

V hranické průmyslové zóně připravuje další expanzi výrobce zdravotnických prostředků Smiths Medical Czech Republic a.s., který hodlá přistavit další halu s linkami na výrobu plastových součástek pro zdravotnické přístroje na podporu krevního oběhu a dýchacích činností. Práci by zde v příštích letech mohlo najít až 600 zaměstnanců.

Podobně společnost MIELE technika s.r.o. zamýšlí v roce 2017 vybudovat další (v pořadí již pátou) výrobní halu a bude rozšiřovat i administrativní část a zázemí továrny. V 1. pololetí se počítá s nárůstem zaměstnanosti o téměř stovku osob (jednat se bude zejména o techniky, odborné dělnické profese a pomocné dělníky a skladníky).

Naopak uničovský výrobce kompresorů Ingersoll Rand CZ, s.r.o. oznámil, že do konce roku 2017 bude výroba v uničovském závodě ukončena a převedena do většího závodu v Kolíně. Část z dosavadních 170 zaměstnanců přejde na nové působiště, zbytek bude propuštěn.

Metodika a zdroje informací:

Při sledování zaměstnanosti vycházíme z údajů **ČSÚ** (Českého statistického úřadu). Dále Úřad práce ČR, krajská pobočka v Olomouci provádí 1x ročně vlastní monitoring významnějších zaměstnavatelů (tj. s minimálně 50 zaměstnanci).

Tabulka 1 – Počet větších zaměstnavatelů v Olomouckém kraji a jeho okresech k 30. 9. 2016

Velikostní kategorie zaměstnavatelů	okresy					Olomoucký kraj
	JE	OC	PV	PR	SU	
25–49	46	249	104	126	108	633
50–99	22	145	61	73	67	368
100–199	7	81	36	39	33	196
200–249	-	6	3	8	4	21
250–499	5	31	12	12	5	65
500–999	-	9	2	3	4	18
1 000 a více	-	9	1	2	3	15
Celkem	80	530	219	263	224	1 316

Zdroj dat: ČSÚ (Registr ekonomických subjektů)

Podle organizační statistiky ČSÚ existovalo v Olomouckém kraji v roce 2015 celkem 1 315 ekonomických subjektů s více než 25 zaměstnanci, o rok později se jejich počet nepatrně zvýšil o 1 organizaci na 1 316.

1.2 Volná pracovní místa

Tabulka 2 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2015			31. 12. 2016		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
ZŠ a nižší	8 343	2 346	3,6	7 343	2 422	3,0
střední odborné	13 563	2 508	5,4	11 382	2 732	4,2
úplné střední s maturitou	6 925	865	8,0	5 824	854	6,8
vyšší odborné	254	17	14,9	200	29	6,9
vysokoškolské	1 973	176	11,2	1 746	245	7,1
Celkem	31 058	5 912	5,3	26 495	6 282	4,2

První dopady světové finanční krize se projevily již na sklonku roku 2008 – ve srovnání s rokem 2007 (kdy bylo zaměstnavateli na úřadu práce v Olomouckém kraji nahlášeno celkem 5 224 volných pracovních míst) se snížil počet volných míst (dále VM) na téměř poloviční počet. Tím se zároveň prudce zvýšil počet uchazečů připadajících na 1 VM – o téměř 90 % (tj. ze 4,5 na 8,5 uchazečů). Jednalo se ale pouze o předzvěst daleko dramatičtějšího vývoje v roce 2009. V meziročním srovnání počet volných míst klesl na 30 % stavu z konce prosince 2008 a zároveň se o 75 % zvýšil počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tím došlo k rekordnímu (dosud nezaznamenanému) zvýšení počtu uchazečů na 1 VM až na 50 osob (tj. nárůst na téměř šestinásobek hodnoty z roku 2008). V roce 2010 došlo již k mírnému zlepšení situace – počet uchazečů o zaměstnání se sice meziročně zvýšil o 2,5 %, ale 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 to až do října. V následujících zimních měsících (listopad, prosinec) počet pracovních míst mírně klesl, ale přesto se dostal na hodnotu roku 2008 (ve srovnání s rokem 2013 se počet míst zvýšil o 155 %).

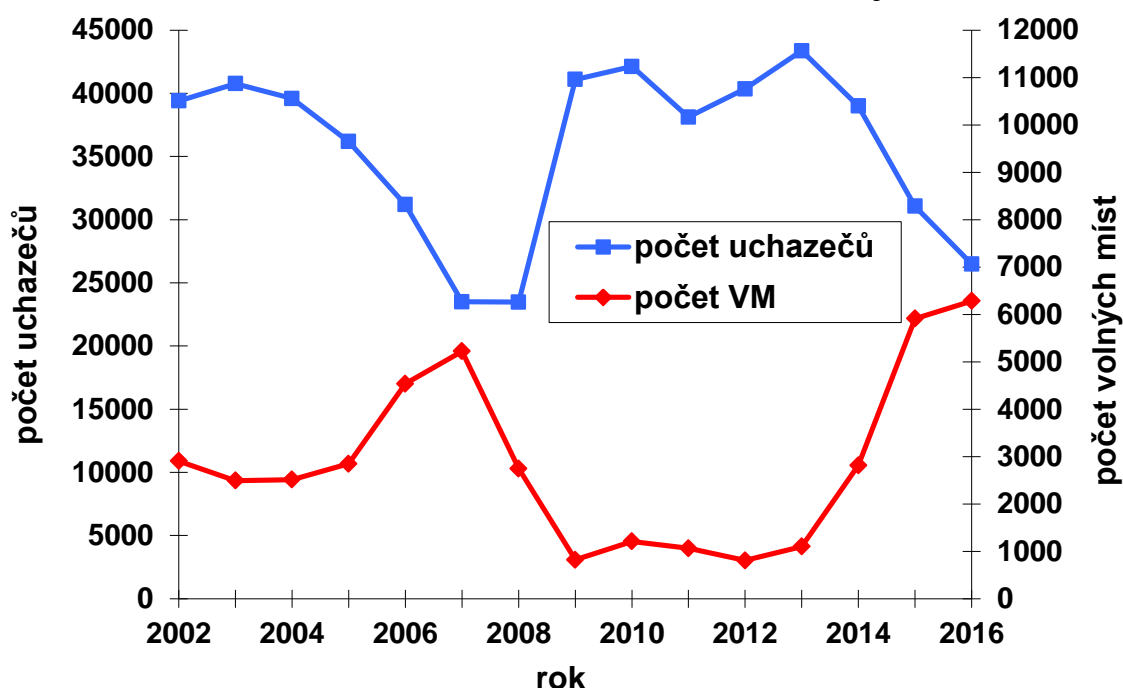
Rok 2015 byl ve znamení pokračujícího nárůstu hlášených pracovních příležitostí – v srpnu poprvé v historii ÚP ČR překročil počet VM hranici 6 tisíc. Maximálního počtu bylo dosaženo na konci října (6 645 VM); v zimních měsících se počet VM mírně snížil.

Také v následujícím roce 2016 počet volných míst v meziročním srovnání rostl – hned v únoru počet volných míst překonal hranici 7 tisíc a v květnu bylo dosaženo historického maxima- celkově bylo evidováno 7 615 volných míst. Do konce roku se pak počet míst postupně snížil.

Tabulka č. 2 ukazuje, že v prosinci 2016 se v meziročním srovnání zvýšil počet volných míst v Olomouckém kraji o 6 %. Díky současnému poklesu nezaměstnanosti se snížil počet uchazečů připadajících na 1 volné místo z 5 na 4 osoby a tento ukazatel se tak vrátil na předkrizové hodnoty v roce 2008.

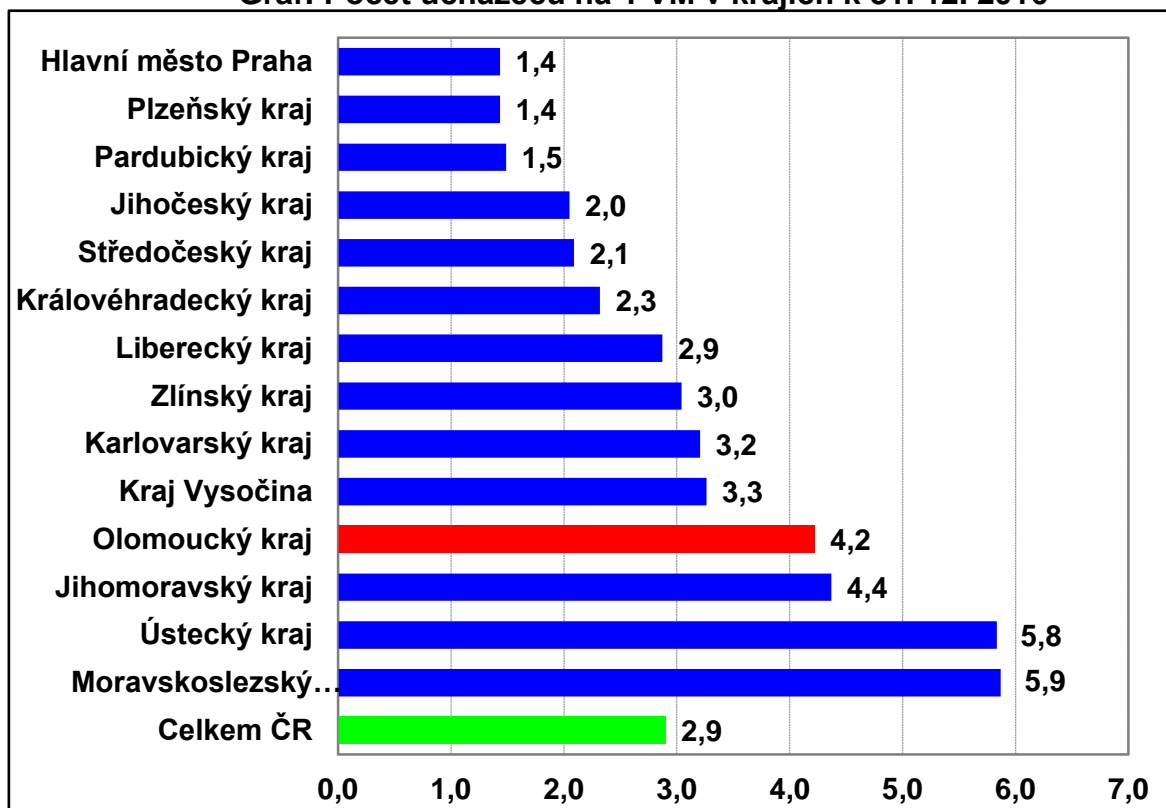
Vysoký nárůst počtu volných míst od roku 2014 byl způsoben nejen ekonomickým oživením firem, ale byl to i důsledek personálního posílení úřadu práce. Nově přijatí zaměstnanci navázali řadu kontaktů se zaměstnavateli, kteří se podrobně seznámili s výhodami spolupráce s ÚP a začali hlásit svá volná místa ochotněji než v předchozích letech.

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



Za poslední 3 roky se výrazně zlepšila pozice Olomouckého kraje vůči ostatním krajům – zatímco na konci roku 2013 tento 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. V roce 2016 byla situace stejná jako v roce 2014.

Graf: Počet uchazečů na 1 VM v krajích k 31. 12. 2016



2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a její struktura

Podíl nezaměstnaných osob (PNO – jedná se o počet dosažitelných UoZ ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku) dosáhl v Olomouckém kraji k 31. 12. 2016 hodnoty 5,9 % a meziročně se tedy snížil o 1,1 p. b.

Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj na konci roku 2016 čtvrtý nejhorší – za Ústeckým (7,8 %), Moravskoslezským (7,5 %) a Jihomoravským krajem (6,1 %).

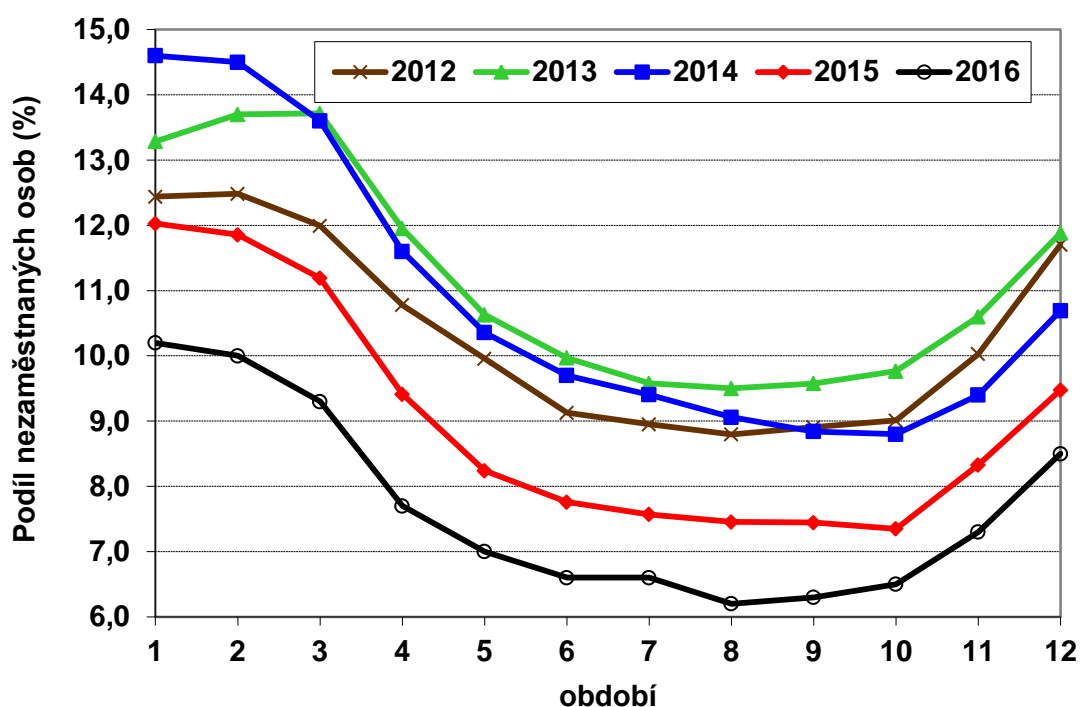
K výraznému nárůstu nezaměstnanosti (i ve srovnání s ostatními kraji) došlo zejména v krizovém roce 2009, kdy nezaměstnanost poprvé od vzniku krajského uspořádání prakticky celý rok rostla. **V únoru 2010 se počet UoZ v Olomouckém kraji přiblížil k hranici 45 tisíc osob – jednalo se o dosavadní rekordní 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 po celý rok 2015 – nejnižšího počtu nezaměstnaných bylo dosaženo na konci října - 28 596 osob (to je nejnižší počet od ledna 2009).

Také v roce 2016 nezaměstnanost v meziročním srovnání klesala – nejnižší počet uchazečů o zaměstnání byl evidován opět na konci října – 24 333 osob (tj. meziroční pokles o 4 263 osob, tj. o 15 %). V zimních měsících pak nezaměstnanost vzrostla – na konci roku 2016 jsme evidovali 26 495 osob.

Graf na další straně ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v posledních pěti letech. **Porovnání podílu nezaměstnaných osob mezi 14 kraji ČR** podle stavu ke 31. 12. 2016 je provedeno v Příloze č. 2.

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Olomouckého kraje je popsán v následující kapitole 2.2.

Graf: Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji v posledních letech



Následující tabulka ukazuje, že **meziročně počet uchazečů o zaměstnání výrazně klesl o 4 563 osob – čili 15 %**. V minulosti (v červnu 2008) počet nezaměstnaných v Olomouckém kraji klesl až na 19 288 osob (v současnosti je tedy počet UoZ stále o 37 % vyšší oproti tomuto minimu), přesto mnozí zaměstnavatelé avizují velké potíže s náborem nových zaměstnanců a hovoří o chybějící pracovní síle.

Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné místo dále meziročně klesl z 5 osob na 4 (tj. o pětinu). Zároveň mírně klesl i počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti (a to o 313, tj. 4 %). Celková nezaměstnanost ale meziročně klesla téměř čtyřnásobně více, takže podíl UoZ pobírajících podporu se na celkové zaměstnanosti zvýšil o 3 p.b. (z 25 % v roce 2015 na 28 %).

Celkový počet nezaměstnaných žen klesl o 2 228 osob (tj. 15 %),

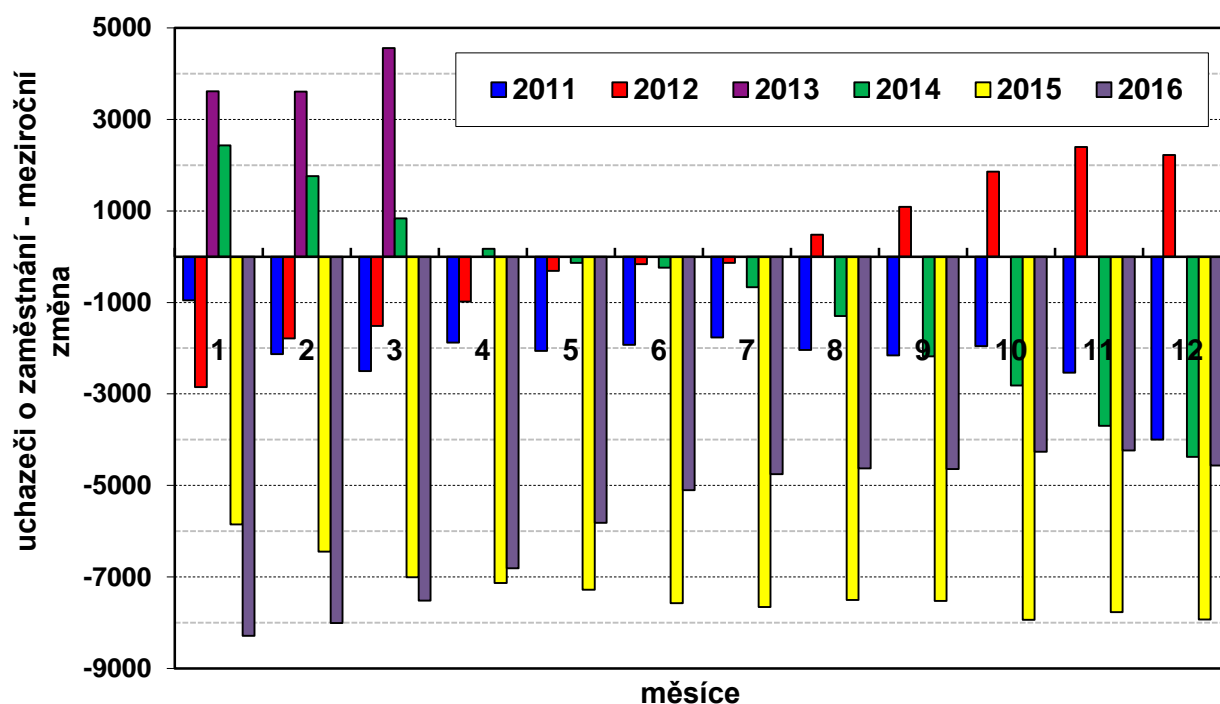
Tabulka 3 – Nezaměstnanost ke 31. 12. 2016 v Olomouckém kraji

Kategorie	celkem		ženy	
	31. 12. 2015	31. 12. 2016	31. 12. 2015	31. 12. 2016
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	31 058	26 495	15 021	12 793
- z toho dosažitelní	29 478	24 721	14 196	11 867
volná pracovní místa	5 912	6 282	-	-
uchazeči připadající na 1 VM	5	4	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	7 650	7 337	3 356	3 259
podíl nezaměstnaných osob	7,0	5,9	6,8	5,8

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Následující graf názorně ukazuje meziroční nárůsty počtu uchazečů v 2. polovině roku 2012 a v 1. polovině let 2013, 2014 a naopak výrazné poklesy nezaměstnanosti v posledních dvou letech.

Graf: Meziroční vývoj nezaměstnanosti (2011 – 2016)



Tabulka 4 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	celkem				ženy			
	31.12.2015		31. 12. 2016		31. 12. 2015		31. 12. 2016	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
ZŠ a nižší	8 343	26,9	7 343	27,7	4 090	27,2	3 579	28,0
střední odborné	13 563	43,7	11 382	43,0	5 619	37,4	4 687	36,6
střední odborné s maturitou	6 925	22,3	5 824	22,0	4 068	27,1	3 435	26,9
vyšší odborné vzdělání	254	0,8	200	0,8	167	1,1	145	1,1
vysokoškolské	1 973	6,4	1 746	6,6	1 077	7,2	947	7,4
Celkem	31 058	100	26 495	100	15 021	100	12 793	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Ve srovnání s předchozím rokem se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání prakticky nezměnila – pouze se o 0,8 p.b. zvýšilo zastoupení nezaměstnaných se základním vzděláním, naopak komplementárně se o 0,7 p.b. snížil podíl vyučenců.

Tabulka 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2015		31. 12. 2016		31. 12. 2015		31. 12. 2016	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	875	2,8	754	2,8	414	2,8	349	2,7
20-24 let	3 027	9,7	2 320	8,8	1 371	9,1	1 059	8,3
25-29 let	3 076	9,9	2 613	9,9	1 471	9,8	1 250	9,8
30-34 let	3 037	9,8	2 437	9,2	1 552	10,3	1 274	10,0
35-39 let	3 750	12,1	3 001	11,3	1 931	12,9	1 542	12,1
40-44 let	3 703	11,9	3 282	12,4	1 968	13,1	1 719	13,4
45-49 let	3 347	10,8	2 860	10,8	1 719	11,4	1 443	11,3
50-54 let	3 835	12,3	3 311	12,5	1 966	13,1	1 720	13,4
55-59 let	4 649	15,0	4 014	15,2	2 341	15,6	2 022	15,8
nad 60 let	1 759	5,7	1 903	7,2	288	1,9	415	3,2
Celkem	31 058	100	26 495	100	15 021	100	12 793	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

Výše uvedená tabulka ukazuje, že meziročně nedošlo k významnějším změnám ve věkové struktuře nezaměstnaných, **nicméně pozorujeme mírné snížení podílu mladých nezaměstnaných do 39 let (o 2,3 p.b.)**. Snížení podílu mladších věkových skupin je ještě výraznější v dlouhodobějším srovnání. Např. před 4 lety (na konci roku 2011) tyto mladší skupiny tvořily nadpoloviční podíl nezaměstnaných (52,1 %), nyní je to již pouze 42 % - **začaly tedy převažovat vyšší věkové skupiny**.

Výrazně nejpočetnější věkovou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 55 – 59 let, kteří tvoří 15 %-ní podíl na celkové nezaměstnanosti. Celkový podíl nezaměstnaných ve věku nad 50 let (nyní celkem 35 %) se v posledních letech postupně vracel k hodnotě z roku 2007 (32 %) a nyní ji už i překonal.

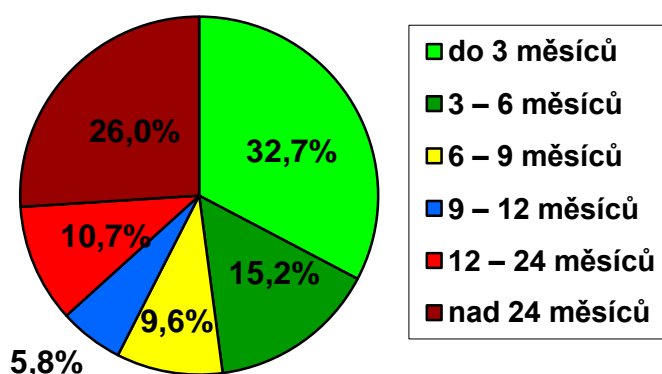
Tabulka 6 - Délka evidence

Délka evidence	celkem				ženy			
	31. 12. 2015		31. 12. 2016		31. 12. 2015		31. 12. 2016	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	9 603	30,9	8 662	32,7	3 639	24,2	3 260	25,5
3 – 6 měsíců	4 447	14,3	4 036	15,2	2 373	15,8	2 157	16,9
6 – 9 měsíců	2 315	7,5	2 550	9,6	1 229	8,2	1 302	10,2
9 – 12 měsíců	1 709	5,5	1 536	5,8	867	5,8	831	6,5
12 – 24 měsíců	3 735	12,0	2 825	10,7	1 991	13,3	1 509	11,8
nad 24 měsíců	9 249	29,8	6 886	26,0	4 922	32,8	3 734	29,2
Celkem	31 058	100	26 495	100	15 021	100	12 793	100

Údaje ze čtvrtletní statistiky

S obrovským přílivem nových nezaměstnaných od konce roku 2008 výrazně klesl podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nad 2 roky) – na konci roku 2009 jejich podíl činil pouze 9,4 % (původně tvořili dlouhodobě nezaměstnaní 25 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání). 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.** U nezaměstnaných žen je podíl dlouhodobě nezaměstnaných o 3 p. b. vyšší.

Graf: Podíly skupin uchazečů (podle délky nezaměstnanosti)



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

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

2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti

Olomoucký kraj je průmyslového charakteru, s dominancí strojírenského a elektrotechnického průmyslu. To se stalo v krizovém roce 2009 (a s dozvuky i v následujících letech) velkou nevýhodou – vysoký podíl organizací z těchto odvětví je přímo navázán na výrobce automobilů jako subdodavatelé 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 vykazuje čtvrtou nejvyšší nezaměstnanost v ČR, Prostějovsko na jihu je na celorepublikovém sestupném žebříčku nezaměstnanosti až na 59. místě. Vysoká nezaměstnanost na severu kraje (i v dalších okrajových regionech) je dána špatnou dopravní dostupností a nedostatkem místních pracovních příležitostí.

Výši nezaměstnanosti také ovlivňuje relativně nízká úroveň mezd v Olomouckém kraji, nelegální zaměstnávání nebo skryté zaměstnávání, oficiálně deklarované v menším rozsahu jako tzv. nekolidující zaměstnání.

2.3 Územní rozložení nezaměstnanosti

Tabulka 7 – Nezaměstnanost ke 31. 12. 2016 v okresech Olomouckého kraje

ukazatel (celkový počet) ¹⁾	okresy				
	JE	OC	PV	PR	SU
evidovaní uchazeči o zaměstnání	2 376	9 319	3 367	6 286	5 147
volná pracovní místa	213	2 558	1 337	867	1 307
uchazeči připadající na 1 VPM	11,2	3,6	2,5	7,3	3,9
podíl nezaměstnaných osob	8,5%	5,7%	3,9%	6,9%	6,2%
meziroční srovnání PNO (v p. b.)	-1	-1,3	-1	-1,3	-0,7
pořadí podle PNO mezi okresy ČR	6.	25.	58.	13.	20.

1) Údaje z měsíční statistiky

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

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

Zatímco v minulosti existovaly (v oblasti nezaměstnanosti) mezi těmito dvěma skupinami okresů výrazné rozdíly, zejména v posledních dvou letech se tyto odlišnosti dosti setřely.

Okres **Jeseník** se nachází v nejsevernějším výběžku Moravy a Slezska při hranici s Polskou republikou. K negativním stránkám tohoto okresu patří ztížené podmínky pro přepravu přes hřebeny hor a špatná dopravní obslužnost při dojíždění do zaměstnání (zejména v zimním období). Průběh nezaměstnanosti vykazuje extrémní sezónní výkyvy a zejména v zimním období pravidelně tento okres dosahuje nejvyšší nezaměstnanosti v rámci celé ČR.

V meziročním srovnání se počet uchazečů snížil – a to o 285 osob (tj. – 11 %); podíl nezaměstnaných osob se snížil o 1,0 p. b. Počet volných míst se meziročně snížil o 11 (tj. - 5 %), počet nezaměstnaných připadajících na 1 VM se snížil z 12 na 11. I nadále se ale jedná o vysokou hodnotu – např. v rámci ČR byl Jeseník v tomto ukazateli na 2. nejhorším místě – hned za okresem Karviná. Nutno doplnit, že na konci roku 2016 sice vykazoval tento okres nejvyšší nezaměstnanost v Olomouckém kraji, ale **v období 6-9/2016 byl až na 2. místě** – nezaměstnaností byl více zasažen okres Přerov (poprvé k tomuto jevu došlo po 13 letech v roce 2014).

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 vykazuje okres Olomouc poměrně vysokou hodnotu PNO (25. nejvyšší nezaměstnanost ze 77 okresů), která svědčí o nízkém využití potenciálu regionu.

V meziročním srovnání se počet uchazečů poměrně výrazně snížil o 1 902 osob (- 17 %), počet volných míst se zvýšil o 499 (+ 24 %) a počet uchazečů připadajících na 1 VM se snížil z 5,4 na 3,6.

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 **je jediným okresem v kraji, který vykazuje pravidelně nižší hodnotu nezaměstnanosti než je v ČR.** Tento okres leží v jižní části Olomouckého kraje, má průmyslově – zemědělský charakter.

Také zde meziročně výrazně klesl počet UoZ – a to o 689 osob (tj. – 17 %). Počet volných míst se zvýšil o 21 % a počet UoZ na 1 VM se snížil 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 let 2015 a 2016.

Na Přerovsku nezaměstnanost meziročně klesla o 1 101 osob, což v procentuálním vyjádření bylo 15 %. Počet volných míst klesl o 41 % (z 1 474 na 868) a zároveň vzrostl počet UoZ na 1 VM (z 5 na 7,3).

Okres **Šumperk** leží v dopravně odlehlejší části kraje, nezaměstnanost je z velké míry ovlivněna existencí špatně dostupných oblastí s minimem pracovních příležitostí. V tomto okrese se důsledky světové hospodářské krize projeví v minulých letech s největší silou. Šumpersko bylo postiženo nejen masovým propouštěním u velkých zaměstnavatelů, ale i krachem významných podniků s dlouholetou tradicí, jejichž případná obnova v budoucnu je v mnoha případech nereálná.

Počet nezaměstnaných meziročně klesl o 586 osob (tj. o 10 %). Počet VM se zvýšil o 24 % (z 1 052 na 1 307 míst); počet UOZ na 1 VM se snížil z 5,4 na 3,9.

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

3. PROBLÉMOVÉ SKUPINY A REGIONY V OLOMOUCKÉM KRAJI

3.1 Problémové skupiny na trhu práce v Olomouckém kraji

Tabulka 8 - Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých

Kategorie UoZ	celkem		ženy	
	31. 12. 2015	31. 12. 2016	31. 12. 2015	31. 12. 2016
absolventi	1 270	923	663	515
mladiství	237	206	121	95
Celkem	1 507	1 129	784	610

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2016 v Olomouckém kraji 4,3 % UoZ (což je o 0,6 p. b. nižší hodnota než v r. 2015); jejich počet se meziročně snížil o 378 (tj. – 25 %).

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), **možnost začlenění do různých rizikových skupin** (drogy, sekty, kriminalita).

Pro **mladistvé se základním vzděláním** (na konci roku 2016 se jednalo o 206 osob) platí totéž, co pro dospělé se základním vzděláním – na trhu práce jsou výrazně znevýhodněni. Mladiství navíc nemohou pracovat přesčas a v noci; lze jim nabízet jen pomocné práce, ne vždy však zvládnou jejich fyzickou náročnost. Mnohým z nich chybí motivace k práci a jejich orientace na trhu práce je v podstatě nulová. Mladistvým uchazečům je věnována zvýšená pozornost. ÚP jim většinou nabízí motivační kurzy spojené s praktickou rekvalifikací, jejichž součástí je praxe u konkrétních zaměstnavatelů.

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

Významným motivačním činitelem pro zaměstnávání absolventů je možnost získání dotace v rámci tzv. společensky účelných pracovních míst – zaměstnavatelé mohou obdržet od ÚP dotaci na mzdu až 18 - 20 tisíc měsíčně na jednoho absolventa z registru ÚP.

Tabulka 9 – Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením	celkem		ženy	
	31. 12. 2015	31. 12. 2016	31. 12. 2015	31. 12. 2016
osoby se zdravotním postižením	3 829	3 655	1 913	1 813
podíl na celkovém počtu UoZ (žen)	12,3 %	13,8 %	12,7 %	14,2 %
z toho os. zdravotně znevýhodněné	524	522	305	299
os. inval. I. a II. stupně	3 287	3 118	1 597	1 505
os. inval. III. stupně	18	11	11	6

Občané se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují v kraji 14 % nezaměstnaných; jejich počet meziročně mírně klesl o 174 osob, ale podíl se zvýšil o 1,5 p.b.

Počet OZP v evidenci ÚP od roku 2005 postupně klesal. Pokles počtu OZP v letech 2005 – 2008 byl ale menší než pokles celkové nezaměstnanosti – z toho důvodu se podíl osob se ZP zvyšoval až k hranici 21 % v polovině roku 2008. Od roku 2009 (s masovým nárůstem celkové nezaměstnanosti) se podíl OZP začal znatelně snižovat. Nejnižšího podílu OZP v evidenci ÚP bylo dosaženo v únoru 2010, tj. v době kulminující nezaměstnanosti – 10,5 %. Poté se podíl nezaměstnaných OZP (v době klesající celkové nezaměstnanosti) postupně zase zvyšoval až k 13 % v červnu 2011; v letech 2012 - 2014 opět klesal až na nejnižší hodnoty od vzniku krajského uspořádání (nejnižšího podílu bylo dosaženo v lednu 2014 – 8,5 %). V roce 2016 se s klesající celkovou nezaměstnaností začíná podíl OZP zvyšovat – maxima bylo dosaženo v listopadu 2016 – 14,7 %.

Nutno dodat, že snížení počtu uchazečů se ZP bylo způsobeno nejen jejich umísťováním 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 ZPS (a k 30. 6. 2009 skončila i platnost všech rozhodnutí o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné, která byla vydána okresní správou sociálního zabezpečení). Mnoha občanům, kteří si podali žádost o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné na úřadu práce, nebylo po přezkoumání zdravotního stavu vyhověno. To se projevilo výrazným snížením podílu osob zdravotně znevýhodněných na celkovém počtu zdravotně postižených.

Novelou zákona o zaměstnanosti úřad práce od 1. ledna 2012 již také nevydával nová rozhodnutí o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné, takže platnost dosavadních rozhodnutí postupně končila – a to nejpozději do konce roku 2014. Mezitím byla přijata další novela zákona o zaměstnanosti, kterou se zase status osoby zdravotně znevýhodněné opět zavádí (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. 2016

Název pověřeného obecního úřadu (zkratka příslušného okresu)	Obyv. 15-64*	12/2015	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	12/2016	PNO 2016 (v %)
		Počet dosažitelných UoZ		Počet dosažitel. UoZ	
Hanušovice (SU)	4 978	614	53	667	13,4%
Hlubočky (OC)	2 831	157	-6	151	5,3%
Hranice (PR)	23 210	1 370	-293	1 077	4,6%
Javorník (JE)	8 020	1 131	-197	934	11,6%
Jeseník	13 923	985	-80	905	6,5%
Kojetín (PR)	8 060	790	-155	635	7,9%
Konice (PV)	7 202	358	-92	266	3,7%
Lipník nad Bečvou (PR)	10 317	869	-158	711	6,9%
Litovel (OC)	15 748	761	-191	570	3,6%
Mohelnice (SU)	12 415	740	-119	621	5,0%
Moravský Beroun (OC)	2 308	236	-64	172	7,5%
Němčice nad Hanou (PV)	5 766	214	-35	179	3,1%
Olomouc	104 739	7 276	-1 205	6 071	5,8%
Prostějov	58 479	2 914	-618	2 296	3,9%
Přerov	45 628	3 968	-521	3 447	7,6%
Šternberk (OC)	13 794	1 025	-193	832	6,0%
Šumperk	40 870	2 804	-352	2 452	6,0%
Uničov (OC)	15 150	1 123	-221	902	6,0%
VÚ Libavá (OC)	0	54	-54	0	-
Zábřeh (SU)	22 191	1 395	-215	1 180	5,3%
Zlaté Hory (JE)	4 391	389	-14	375	8,5%

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

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl k 31. 12. 2016 hodnoty 5,9 %. **Mezi nezaměstnaností v 21 pověřených obcích Olomouckého kraje byly však ohromné rozdíly** (PNO se pohyboval v rozmezí od 3,1 % do 13,4 %, tj. více než 10 p.b.). Šest pověřených obecních úřadů (Němčice nad Hanou, Litovel, Konice, Prostějov, Hranice a Mohelnice) vykázalo PNO nižší než PNO v ČR (tj. 5,2 %).

V následujícím komentáři je popsána **situace na trhu práce v 7 pověřených obcích, kde hodnota PNO byla minimálně o 10 % vyšší než v kraji (tj. více než 6,5 %)**. 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 pověřené obce, zkratka okresu, na jehož území se území pověřeného obecního úřadu nachází a podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2016.

Hanušovice (SU) – 13,4 %

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

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patřila společnost ZKL Hanušovice a.s. (bývalý Zetor) s více než 500 zaměstnanci, který vyráběla díly pro automobilový průmysl. V březnu 2016 tento zaměstnavatel oznámil, že z důvodu jednostranného vypovězení smlouvy svého hlavního odběratele výrobků (koncernu Volkswagen) propustí všechny své zaměstnance. Společnost zároveň změnila svůj název (na Technic Tube, a.s.) a po několika dnech s ní bylo zahájeno insolvenční řízení.

Dalším velkým zaměstnavatelem je Pivovar Holba a.s. se 130 zaměstnanci. Region byl v době celosvětové finanční krize postižen zejména zánikem textilky Slezan Frýdek - Místek a.s. a papírenského závodu v Jindřichově (dohromady zde bylo zaměstnáno okolo 300 pracovníků).

Nezaměstnanost (= počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání) meziročně jako v jediném regionu v Olomouckém kraji vzrostla – a to o 53 osob (tj. + 9 %).

Javorník (JE) – 11,6 %

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 (s cca 120 zaměstnanci) a Charita Javorník (cca 80 zaměstnanců). Největší výrobní společností s cca pěti desítkami zaměstnanců je SABAS s.r.o., která se zabývá zemědělskou výrobou a zpracováním vypěstovaných produktů.

Nezaměstnanost meziročně klesla o 197 osob (tj. - 17 %) a PNO o 2,3 p.b.

Zlaté Hory (JE) – 8,5 %

V minulosti byl tento region součástí okresu Bruntál a až se vznikem okresu Jeseník se stal jeho součástí. Jedná se převážně o oblast, která byla zaměřena na těžbu rud a po uzavření dolů ztratila velká většina lidí práci. Uzavření textilního závodu a zredukování zaměstnanců u jiných menších firem mělo za následek vysokou nezaměstnanost. Největšími zaměstnavateli jsou strojírenská společnost Česko-slezská výrobní, a.s. s více než 400 zaměstnanci a dále pak plastikářská společnost v Mikulovicích Plastkon product s.r.o. (200 lidí).

Nezaměstnanost meziročně klesla o 14 osob (- 4 %) a PNO o 0,2 p.b.

Kojetín (PR) – 7,9 %

Kojetínsko je zemědělskou oblastí s příznivými podmínkami zejména pro rostlinnou výrobu. Postupně však v posledních letech vzrostl podíl průmyslu, především stavebních hmot (Tovačov a okolí), dále i obchodu a služeb.

Nejvýznamnější firmou navazující na prvovýrobu je společnost Tereos TTD, a.s.,

kteřá provozuje lihovar v Kojetině s cca 80 - 90 zaměstnanci (dřívě MORAVSKÝ LIHOVAR KOJETÍN a.s.). Na Tovačovsku je naleziště suroviny základem výroby stavebních hmot pro velké firmy - TOPOS PREFA Tovačov a.s. (149 zaměstnanců) a Skanska a.s., provozovna Tovačov.

Razantní zvýšení nezaměstnanosti v krizových letech bylo způsobeno následky světové hospodářské recese, která se nepříznivě dotkla nejen zpracovatelského průmyslu, ale i dobývání a zpracování nerostných surovin. Nezaměstnanost dále negativně ovlivňuje i méně příznivá vzdělanostní struktura obyvatelstva.

Nezaměstnanost se meziročně snížila o 155 (tj. - 20 %), PNO o 1,8 p.b.

Přerov (PR) – 7,6 %

Přerovsko je největší a nejpočetnější region v okrese Přerov s převažující průmyslovou výrobou a rozvinutými službami. Vůbec největším zaměstnavatelem je výrobce optiky Meopta - optika, s.r.o., kde pracují více než 2 tisíce zaměstnanců.

Výhledově má však tento region růstový potenciál i díky budovaným průmyslovým zónám Přerov-jih a napojení na dálniční síť.

Nezaměstnanost meziročně klesla o 521 uchazečů (tj. - 13 %), PNO o 1 p.b.

Moravský Beroun (OC) – 7,5 %

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. s více než třemi sty pracovníky, jeden z největších producentů plastových fólií v ČR a dále pak Odborný léčebný ústav Paseka, p.o. (pracoviště v Moravském Berouně) s cca stovkou zaměstnanců. Další pracovní příležitosti jsou jen ojedinělé, vysoký podíl lidí dojíždí za prací do Šternberka. Určitým sociálním stabilizačním faktorem jsou veřejně prospěšné práce.

Nezaměstnanost klesla o 64 osob (tj. – 27 %) a PNO o 2,4 p.b.

Lipník nad Bečvou (PR) – 6,9 %

Lipnicko je relativně lidnatá oblast nacházející se v centrální části mezi Přerovskem a Hranickem. Jsou zde zastoupeny jak zemědělské (úrodná půda), tak průmyslové podniky.

Mezi nejvýznamnější podnikatelské subjekty s více než 100 zaměstnanci patří producent plastických a kovových výrobků MetalPlast Lipník n. B. a.s. a dále potravinářská firma TRUMF International s.r.o. se sídlem v Dolním Újezdu, která se zabývá výrobou koření, aromatických výtažků a masných výrobků (130 osob). V průmyslové zóně nedaleko Lipníka nad B. je významným zaměstnavatelem centrální velkosklad pro střední Evropu obchodního řetězce Penny Market.

Slibný potenciál mikroregionu (jako jsou centrální poloha, turisticky atraktivní oblasti, dostupná pracovní síla, investice do podnikatelských zón, vč. průmyslového parku společnosti CTP Invest s.r.o.) není zatím plně využit.

Nezaměstnanost se meziročně snížila o 158 osob (tj. o 18 %), PNO o 1,5 p.b.

4. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 11 - Zaměstnávání cizinců

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2015	31. 12. 2016
zaměstnaní s pracovním povolením	32	61
informace o zaměstnání podle § 98 písm. a) až e), j) až r)	957	1 506
občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	4 802	6 139
na základě vydané zaměstnanecké karty (z MV ČR)	81	167
celkem cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců	5 872	7 873

Povolení k zaměstnání dle § 92 zákona o zaměstnanosti nadále vydává Úřad práce ČR pro zákonem vymezené kategorie cizinců. Jedná se např. o cizince vyslané zahraničním zaměstnavatelem k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy, cizince vykonávající sezónní práce, žadatele o udělení mezinárodní ochrany, společníky, statutární orgány, držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, cizince zaměstnané na časově omezené období za účelem zvyšování svých dovedností (stáže) nebo cizince, kteří budou vykonávat krátkodobé zaměstnání do 3 měsíců na základě tzv. Schengenského víza. V této kategorii zaměstnávání cizinců se meziročně zvýšil počet vydaných pracovních povolení na dvojnásobek.

Zaměstnanecká karta je od roku 2014 nový druh jednotného povolení pro cizince, které vydává Ministerstvo vnitra České republiky. Tento doklad držitele opravňuje dlouhodobě pobývat na území ČR za účelem zaměstnání a vykonávat práci na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána. Také u tohoto druhu povolení došlo v meziročním srovnání ke zvýšení o více než 100 %.

Zvláštní skupinou jsou cizinci dle § 98 písm. a) až e), j) až r) 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 a dále cizince působící v profesích jako pedagogický a vědecký pracovník. Podíl těchto zaměstnaných cizinců se meziročně mírně snížil. **Mezi pracujícími cizinci dominují občané Ukrajiny a dále pak Vietnamci, kteří obsazují zejména pomocné a méně kvalifikované pozice (řidiči, pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách, pomocní skladníci, dělníci ve výrobě, šičky/švadleny apod.). Druhou, menší skupinu cizinců, tvoří občané Ruska, Indie a Číny.** Pracují zejména jako manažeři a specialisté ve firmách se zahraniční účastí, dále působí také jako lektoři na VŠ, lékaři a rovněž pracují v uměleckých profesích.

Co se týče občanů zemí EU, jejich počet se meziročně zvýšil o 1 337 osob (čili o 28 %). Největší podíl mezi občany EU zauímají občané Slovenska, Bulharska, Rumunska. Odlišná situace panuje v příhraničním okrese Jeseník – zde mezi cizinci ze zemí EU mírně převládají Poláci a teprve na druhém místě jsou Slováci. Občané uvedených členských států Evropské unie vykonávají převážně práce ve výrobě a stavebnictví. Jedná se o profese dělník v dřevozpracujícím a strojírenském průmyslu, pracovník v oblasti skladování, nekvalifikované práce na stavbách, v dopravě a stále přetrvávají také sezónní práce v zemědělství. **Mezi nově hlášenými občany EU převažují občané Rumunska.**

V rámci Olomouckého kraje se celkový počet zaměstnaných cizinců meziročně zvýšil o 2 001 osob (tj. o 34 %).

5. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2017

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. 2017	22 000	20 500	4,9	23 000	21 400	5,1
31. 12. 2017	23 000	21 400	5,1	24 000	22 300	5,4

V posledních letech vývoj na trhu práce vykazuje navzájem protichůdné trendy, které se střídají v kratších časových intervalech než v minulosti.

V roce 2012 došlo ke zvratu ve vývoji nezaměstnanosti a ta začala meziročně stále narůstat. V roce 2013 se počet uchazečů o zaměstnání začal blížit k rekordním hodnotám – na konci roku 2013 bylo dosaženo nejvyšší prosincové hodnoty nezaměstnanosti od vzniku ÚP. V lednu 2014 byla dokonce překročena dosud rekordní hodnota z února 2010 – v Olomouckém kraji bylo evidováno celkem 46 404 nezaměstnaných! Po několika měsících ale začala nezaměstnanost zase poměrně prudce klesat – 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 roce 2016 a na konci prosince byl počet nezaměstnaných opět o 4 563 osob nižší než v roce 2015.

Předpokládáme, že od března začne nezaměstnanost opět postupně klesat, ale už ne takovým tempem, jako v roce 2016. Další vývoj nezaměstnanosti bude přímo závislý na ekonomické situaci podniků, na jejich zakázkové náplni a schopnosti financovat výrobu, na případných vládních opatřeních a celkové situaci na světových trzích. Svou roli budou hrát i podpůrné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (dotace zaměstnavatelům na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa), případně i nové regionální projekty zaměřené na podporu zaměstnanosti vybraných skupin uchazečů o zaměstnání.

Na základě výše uvedených faktorů očekáváme, že v polovině roku 2017 by se mohl počet registrovaných nezaměstnaných v Olomouckém kraji pohybovat okolo 22,5 tisíce osob a podíl nezaměstnaných osob bude činit cca 5 %. Na konci roku předpokládáme průměrný počet nezaměstnaných okolo 23,5 tisíc a PNO cca 5,3 %.

Poznámka:

Podíl nezaměstnaných osob (PNO) - jedná se o nový ukazatel (od roku 2013) registrované nezaměstnanosti v ČR, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

Předpokládaný podíl nezaměstnaných osob v tabulce je počítán jako podíl předpokládaného dosažitelného počtu uchazečů (ve věku 15 – 64 let) z pracovní síly platné v době výpočtu (tj. 415 729 osob). Může se tedy stát, že i když budoucí skutečný počet uchazečů bude odpovídat prognóze, PNO může mít odlišnou hodnotu (danou změnou velikosti pracovní síly).

6. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2016

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v roce 2016 zaměřena zejména na uchazeče o zaměstnání nejméně znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti.

ÚP ČR se také zaměřil na další zkvalitňování potenciálu pracovní síly a na obsazování pokud možno všech volných míst nahlášených zaměstnavateli (tyto priority se realizovaly z velké části pomocí rekvalifikací a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti).

Úřad práce zvažoval vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to v závislosti na situaci na trhu práce v regionu, na skladbě uchazečů o zaměstnání registrovaných v jeho evidenci tak, aby byly prostředky APZ vynakládány co nejefektivněji a nejúčelněji (za účelem minimalizace případů, kdy je podpořen uchazeč o zaměstnání, který by si pracovní uplatnění našel i bez použití nástrojů APZ).

ÚP ČR fakticky podporoval nástroji a opatřeními APZ zejména ty UoZ, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zejména se jednalo o uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 12 a 24 měsíců. Dále se jednalo o absolventy bez praxe, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 55 let, osoby pečující o dítě do 10 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.**

V roce 2016 úřad práce pokračoval v realizaci vybraných nástrojů APZ (vyhrazená společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, poradenské služby a rekvalifikace) prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Tyto nástroje byly hrazeny převážně z prostředků OPZ (Operační program zaměstnanost). Jednalo se o projekty NoPP (označení SF nebo VF) a NoPP SÚPM a NoPP VPP. Projekt je vázán stejnou metodikou a pravidly jako nástroje APZ. Na řešení nezaměstnanosti v roce 2016 se tedy podílely příspěvky nejen 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. 2016

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ (příp. podpořených zaměstnanců)	z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky
Veřejně prospěšné práce (VPP)	142	131	21	3 183 658
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	6	6	3	478 500
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	262	261	24	20 725 424
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	-	163	7	10 492 729
CHPM zřízená zaměstnavatelem	18	19	19	1 220 851
CHPM - SVČ osob se ZP	-	0	0	0
CHPM, CHPM SVČ – provoz	-	30	30	1 293 944
příspěvek na zapracování	-	0	0	0
překlenovací příspěvek	-	0	0	0
rekvalifikace (bez zvolených)	-	0	0	6 993 513
zvolené rekvalifikace	-	284	9	
poradenské činnosti	-	0	0	
pracovní rehabilitace	-	23	23	
příspěvek na dojížděku	-	216	25	468 061
celkem národní APZ	428	1 133	161	44 856 680
VPP NIP	1818	1 926	179	205 310 911
SÚPM NIP vyhrazená	2796	2 676	193	474 038 170
rekvalifikace NIP (bez zvolených)	-	5	0	6 882 522
zvolené rekvalifikace NIP	-	586	25	
poradenské činnosti NIP	-	0	0	0
pracovní rehabilitace NIP	-	0	0	0
RIP OPZ (bez záruk pro mladé)		33	0	
Záruky pro mladé	222	179	1	5 400 397
Iniciativa podpory zaměstnanosti pro mladé	-	-	-	-
Soutěžní/grantové projekty ESF		35	1	0
POVEZ		3 312	0	29 751 209
celkem ESF - OP LZZ	4 836	8 752	399	721 383 209
celkem nár.APZ+ESF	5 264	9 885	560	766 239 889

Veřejně prospěšné práce

Tato aktivita byla zaměřena především na uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována ze strany úřadu práce zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Úřad práce tedy podpořil uchazeče o zaměstnání, kteří stáli delší dobu mimo trh práce, s věkem nad 50 let, absolventy bez praxe, se zdravotním omezením nebo péčí o dítě a osoby sociálně znevýhodněné.

Hlavním přínosem pro UoZ bylo zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace a aktivizace k práci. Dále pak získání zaměstnání v místě bydliště, což vyhovuje uchazečům také z ekonomického hlediska. Pro zaměstnavatele je tento nástroj významnou finanční pomocí, dále takto podpořená pracovní místa jsou zejména přínosem k celkovému zlepšení vzhledu obcí a měst a zlepšení životního prostředí.

Celkem tímto nástrojem bylo v roce 2016 podpořeno 2 057 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku 2015 došlo k poklesu počtu takto podpořených uchazečů o 562 osob (tj. o 21 %). Celkem v roce 2016 bylo vyčerpáno 3 183 658 Kč z národní APZ a 205 310 911 Kč z ESF.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

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 (nad 5 měsíců), mladé do 25 let, absolventy škol, UoZ ve věku do 30 let bez praxe nebo s praxí v souhrnné délce max. 2 roky po ukončení studia, osoby nad 50 let nebo matky vracející se z mateřské, případně rodičovské dovolené.

V roce 2016 bylo vytvořeno 3058 míst, na kterých bylo umístěno celkem 2937 uchazečů. Ve srovnání s rokem 2015 bylo podpořeno o 2 880 uchazečů méně (což je pokles o 49,5 %). Celkem v roce 2016 bylo vyčerpáno 20 725 424 Kč ze zdrojů národní APZ a ze zdrojů ESF 474 038 170 Kč.

U tohoto nástroje došlo nejen k výraznému poklesu počtu umístěných uchazečů, ale i ke snížení čerpání finančních prostředků oproti roku 2015.

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 2016 bylo vytvořeno celkem 6 nových pracovních míst a umístěno celkem 6 uchazečů. Bylo vyplaceno celkem 478 500 Kč na nově zřízená pracovní místa.

SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ

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

Celkem bylo v roce 2016 podpořeno 163 uchazečů, což je oproti roku 2015 o 55 osob méně. Spektrum činností začínajících OSVČ bylo široké a směřovalo především do služeb různého charakteru. Celkem bylo vyplaceno na tento nástroj 10 492 729 Kč.

Chráněná pracovní místa

V roce 2016 bylo zřízeno 18 míst, na kterých bylo umístěno 19 uchazečů. Celková výše příspěvků činila 1 220 851 Kč.

Na úhradu provozních nákladů chráněných pracovních míst bylo v roce 2016 vynaloženo celkem 1 293 944 Kč.

V roce 2016 úřad práce nepodporoval příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek.

Celkový počet nově vytvořených míst se v porovnání s rokem 2015 snížil o 41 %. Tato situace byla ovlivněna celkovou ekonomickou situací na trhu práce, kdy v důsledku toho došlo k poklesu nezaměstnanosti, ale také k nárůstu volných pracovních míst.

Zabezpečování odborné praxe UoZ do 30 let na ÚP ČR

Od roku 2013 byl realizován projekt, který umožnil úřadu práce zabezpečit odbornou praxi absolventům středních, vyšších odborných a vysokých škol na pracovištích ÚP prostřednictvím agentury práce MANPOWER GROUP s.r.o. Takto bylo v Olomouckém kraji umístěno celkem 162 UoZ s příspěvkem ve výši 24 000 Kč měsíčně.

Regionální mobilita

Od 1. 4. 2016 tento příspěvek pilotně poskytuje 5 krajů, mezi nimi i kraj Olomoucký. Cílem tohoto nástroje APZ je posílení mobility klientů. Uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří budou nastupovat do práce mimo obec, ve které mají bydliště, mohou před svým nástupem do zaměstnání požádat úřad práce o příspěvek.

Od 1. 11. 2016 se tento příspěvek skládá ze dvou vzájemně kombinovatelných příspěvků a to příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování.

Celkem bylo podáno 433 žádostí o příspěvek na dojížděku, z toho bylo uzavřeno 216 dohod. Na jejich podporu bylo vynaloženo 468 061 Kč.

Nejčastějšími důvody zamítnutí žádosti bylo:

- podání žádosti o příspěvek až po nástupu do pracovního poměru,
- nedoložení dokladu o zřízení účtu,
- dluhy žadatele,
- bydliště žadatele nebylo známo pro účely zprostředkování zaměstnání jako jediné bydliště kde se žadatel zdržuje.

6.2 Rekvalifikace a poradenské činnosti

Význam rekvalifikací v souboru nástrojů APZ stále stoupá, zejména kvůli kvalifikační struktuře nezaměstnaných. S ekonomickým oživením roste poptávka zaměstnavatelů po nových kvalifikovaných zaměstnancích. Registrovaní UoZ však často získali jinou kvalifikaci, než požadují zaměstnavatelé (jde o tzv. strukturální nezaměstnanost), nebo jejich kvalifikace není ve srovnání s požadavky zaměstnavatelů dost široká, hluboká nebo specializovaná a zaměstnavatel ne vždy chce a může řešit tento nedostatek zapracováním nového zaměstnance. Uchazeči a zájemci o zaměstnání proto využívají rekvalifikace k rozšíření a zvýšení kvalifikace, k získání odborných znalostí a kompetencí vyžadovaných na trhu práce, k následnému přechodu do jiných profesí a samozřejmě také k získávání doplňkových osvědčení. V určitých případech (i když ne plošně) může být rekvalifikace nástrojem, který pomáhá uchazečům o zaměstnání ze skupin znevýhodněných na trhu práce.

Krajská pobočka v Olomouci využívala v roce 2016 k realizaci rekvalifikačních kurzů převážně nástroj zvolené rekvalifikace. Zabezpečené rekvalifikace byly prostřednictvím zakázky malého rozsahu realizovány pouze v Prostějově. Jednalo se o kurz Švadlena, do kterého nastoupilo 5 uchazečů o zaměstnání, ovšem úspěšně kurz ukončili pouze 2 účastníci kurzu. Jiné rekvalifikace prostřednictvím zabezpečených rekvalifikací realizovány nebyly a to z důvodu, že k 19. 11. 2015 skončily platnosti rámcových smluv s vysoutěženými dodavateli nadlimitní veřejné zakázky (dále jen VZ) „Rekvalifikace I – KrP v Olomouci“, která byla vysoutěžena na období let 2012 – 2015. Po celý rok 2016 KrP v Olomouci připravovala a následně soutěžila dvě nové nadlimitní veřejné zakázky, jejichž předmětem byly rekvalifikace.

Stěžejní tedy byla realizace rekvalifikací prostřednictvím zvolených rekvalifikací. U zvolené rekvalifikace uchazeč/zájemce o zaměstnání nemá možnost pobírat podporu při rekvalifikaci, ale může si sám vybrat dodavatele a pracovní činnost, na kterou se chce rekvalifikovat a zajistit si tak rekvalifikaci velmi rychle. Zvolená rekvalifikace slouží k rychlému uplatnění uchazečů/zámějců o zaměstnání na trhu práce dle konkrétních potřeb potenciálních zaměstnavatelů - velmi pružně reaguje na doplnění, rozšíření nebo získání nové kvalifikace uchazeče/zájemce o zaměstnání potřebné pro budoucího zaměstnavatele.

Posuzování žádostí o zvolenou rekvalifikaci bylo dáno situací na trhu práce, požadavky zaměstnavatelů, možnostmi a schopnostmi samotných uchazečů o zaměstnání. O žádostech o rekvalifikaci jsme rozhodovali na základě odpovědi na dvě zásadní otázky: „Může se uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání uplatnit na trhu práce s dosavadní kvalifikací (vzdělání, praxe)?“ Pokud ne: „Zvýší rekvalifikace, o kterou žádá, jeho šance na pracovní uplatnění?“ Speciálním případem byly rekvalifikační kurzy, které byly realizovány na základě konkrétních potřeb daného zaměstnavatele (příslib zaměstnání).

Podle zkušeností krajské pobočky rostou šance na umístění po rekvalifikaci, jestliže žadatel volí rekvalifikaci s ohledem na své možnosti a plány na trhu práce a ještě před nástupem do kurzu si u zaměstnavatelů ověří, že pro ně bude jeho nová kvalifikace přínosem. Snažíme se proto uchazeče o zaměstnání právě k takovému postupu vést. Důsledkem je růst počtu žádostí o rekvalifikaci podložených zkušenostmi z předchozího hledání práce, průzkumem trhu nebo příslibem zaměstnání.

Struktura rekvalifikací se meziročně příliš nemění. Mezi nejčastěji realizované rekvalifikační kurzy patřily v roce 2016 kurzy zaměřené k získání a rozšíření řídičských oprávnění (řídičské průkazy sk. C, D, C+E, D+E a profesní průkazy) a to s ohledem na velkou poptávku ze strany zaměstnavatelů, kurzy pro pracovníky sociálních služeb, kurzy k získání svářečských průkazů, kurzy účetnictví, obsluhy vysokozdvížných vozíků. Prostřednictvím zvolených rekvalifikací se uchazeči o zaměstnání také často rekvalifikovali na pracovní činnosti v oblasti služeb (kosmetika, kadeřnictví, masáže), dále získávali základní znalosti pro zahájení soukromého podnikání prostřednictvím kurzu Základy podnikání, připravovali se na práci strážného, kouče, atd.

V roce 2016 bylo rekvalifikováno celkem 910 účastníků kurzů, z toho ve zvolené rekvalifikaci 870 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Evidenci ukončilo k 31.12.2016 celkem 565 absolventů kurzů, kteří v roce 2016 byli zařazeni do rekvalifikací.

Podrobné rozdělení účastníků rekvalifikací ukazují Tabulky 14 – 17 na následujících stranách. Náklady na rekvalifikace byly hrazeny jak z národního rozpočtu, tak i z financí EU prostřednictvím národního individuálního projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.“ (podrobněji o tomto projektu VDTP v další kapitole).

V roce 2016 KrP ÚP ČR v Olomouci spolupracovala mimo jiné i s několika realizátory soutěžních (dříve grantových) projektů a snažila se prostřednictvím jimi nabízených rekvalifikací pokrýt některé rekvalifikační potřeby uchazečů o zaměstnání. Spolupráce s realizátory soutěžních projektů začala v rámci OP Zaměstnanost spíše až na podzim roku 2016. Soutěžní projekty pomáhají UoZ při vstupu na trh práce komplexně (často obsahují poradenství, rekvalifikace, hledání zaměstnání a mnohdy i další aktivity) a jsou tak „doprovodnou rukou“, která může UoZ dovést až k pracovnímu místu. V roce 2016 bylo do **soutěžních projektů** krajskou pobočkou v Olomouci **vysláno 35 UoZ** (realizace probíhala prostřednictvím kontaktních pracovišť v Šumperku a Přerově).

V roce 2016 krajská pobočka realizovala taktéž **18 zaměstnaneckých rekvalifikací, v rámci kterých bylo rekvalifikováno celkem 22 zaměstnanců**. Tento nástroj je určen zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců (např. při reorganizaci firmy) a umožňuje jim získat od úřadu práce příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců (kurzovné až do výše 100 % nákladů). V roce 2016 byl tento nástroj využíván zaměstnavateli v malé míře a to z důvodu, že zaměstnavatelé mnohem častěji využívali pro školení svých zaměstnanců projekt POVEZ II (Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II), v němž mohli získat jak příspěvek na náklady školení, tak i na mzdu zaměstnanců po dobu školení. Příjem žádostí v rámci projektu POVEZ II byl k 23.8.2016 dočasně pozastaven (předpokládaný termín obnovení příjmu žádostí je 1. čtvrtletí roku 2017). Při výběru vzdělávání podle svých potřeb nejsou v rámci výše uvedených projektů zaměstnavatelé omezeni jen na rekvalifikace podle definice uvedené v zákoně o zaměstnanosti.

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

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2016	Ukončené		Pokrač. do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	910	910	820	802	90	116	794
z toho ženy	287	287	255	247	32	62	225
NIP	591	591	539	524	52	83	508
RIP	0	0	0	0	0	0	0
Grantové projekty	35	35	10	9	25	0	35
Uchazeči o zam.	778	778	695	679	83	113	665
Zájemci o zam.	132	132	125	123	7	3	129
Osoby se ZP	34	34	33	32	1	16	18

Tabulka 15 – Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací Zabezpečov.	Celkem v rekvalifikaci	Zaháj. v roce 2016	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	40	40	15	11	25	5	35
z toho ženy	33	33	14	10	19	5	28
NIP	5	5	5	2	0	5	0
RIP	0	0	0	0	0	0	0
Grantové projekty	35	35	10	9	25	0	35
Uchazeči o zam.	40	40	15	11	25	5	35
Zájemci o zam.	0	0	0	0	0	0	0
Osoby se ZP	4	4	3	3	1	2	2

Tabulka 16 – Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2015	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	870	870	805	791	65	111	759
z toho ženy	254	254	240	237	14	57	197
NIP	586	586	534	522	52	78	508
RIP + GP	0	0	0	0	0	0	0
Uchaz. o zam.	738	738	680	668	58	108	630
Zájemci o zam.	132	132	125	123	7	3	129
Osoby se ZP	30	30	30	29	0	14	16

Tabulka 17 – Zaměstnanecké rekvalifikace

	Počet dohod	Počet zaměstnanců v rekvalifikaci
Celkem	18	22

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i **poradenství** pro uchazeče a případně také zájemce o zaměstnání, ať už zajišťované poradci ÚP, nebo nákupem služby od externích dodavatelů. V roce 2016 zabezpečovala krajská pobočka poradenství pouze vlastními silami (tzn. pomocí speciálních poradců na pracovištích krajské pobočky v Jeseníku, Olomouci, Prostějově, Přerově a Šumperku; podle místních podmínek poradci vyjížděli s některými poradenskými aktivitami i na menší kontaktní pracoviště v rámci okresu). Byla vyhlášena zakázka na výběr externích dodavatelů poradenských činností s cílem rozšířit rejstřík nabízených poradenských činností a navýšit poradenskou kapacitu krajské pobočky, zakázku se však nepodařilo úspěšně dokončit.

Tabulka 18 – Objem a struktura poradenství poskytnutého nad rámec činnosti poradců pro zprostředkování uchazečům a zájemcům o zaměstnání v roce 2016

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
Job club	8	71	skupinové poradenství k hledání zaměstnání –orientace na trhu práce, tvorba životopisu, příprava na výběrové řízení, rozvíjení komunikačních dovedností, sebe prezentace; probíhá ve stálé skupině, zahrnuje min. 6 schůzek
Jiné skupinové poradenství s tématy job clubu	331	3821	méně než 6 schůzek, často v proměnlivé skupině, převážně informační a instruktážní povahy
Skupinové informační schůzky pro nově registrované UoZ a pro mladé do 30 let	599	7269	Skupinové schůzky sloužící k informování o právech a povinnostech uchazečů a zaměstnání, o nabídce služeb úřadu práce, o rekvalifikacích a dalších nástrojích APZ apod. - forma přednáška, prezentace
Skupinové poradenství k volbě povolání	311	7252	pro žáky a studenty základních a středních, případně i dalších škol
Individuální poradenství	X	7744	Veškeré poskytované individuální poradenství, tj. poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické, k pracovní rehabilitaci, konzultace žákům, studentům
Distanční poradenství	X	2599	Kariérové poradenství poskytované distanční formou – telefonický rozhovor, e-mailová komunikace
Další poradenské aktivity	52	X	Prezentace IPS na veletrzích, výstavách, burzy práce a další aktivity
Skupinové poradenství v rámci projektů RIP	58	367	V rámci RIP
Individuální poradenství v rámci projektů RIP	X	384	V rámci RIP

Výše uvedené typy poradenství jsou poskytovány ve všech okresech (pouze job club je realizován z kapacitních důvodů pouze v Olomouci, v Přerově a v Prostějově je nahrazován jiným skupinovým poradenstvím s tématy job clubu). Intenzita využívání jednotlivých forem poradenství je však v různých okresech ovlivněna situací na trhu práce, strukturou a potřebami nezaměstnaných, ale i místními zvyklostmi, zkušenostmi a počty poradců. Ve spolupráci s poradci pro zprostředkování aplikují speciální poradci

v podmínkách jednotlivých okresů ty formy poradenství, které se dlouhodobě dobře osvědčují a fungují.

Skutečný počet osob, kterým bylo poskytnuto poradenství, je vyšší, než je uvedeno v tabulce (mezi účastníky skupinového poradenství, které se skládá z více schůzek, jsou započtení jen ti, kteří prošli celým skupinovým poradenstvím). V tabulce není zohledněn počet účastníků Burzy práce, Scholaris a tzv. oborových dnů, jejichž cílem bylo prezentovat ve spolupráci s hospodářskými komorami a zaměstnavateli veřejnosti (zejména žákům základních škol a jejich rodičům) profese nedostatkové na trhu práce (strojírenské, řemeslné, ve zdravotnictví apod.).

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.

Při realizaci pracovní rehabilitace bylo v roce 2016 navázáno na činnost a zkušenosti získané v předcházejícím roce. Realizace nadále probíhala dle Metodiky standardů a postupů pracovní rehabilitace v praxi, která byla jedním z výstupů projektu PREGNET. V průběhu roku došlo k revizi postupů a vyhodnocení zkušeností s realizací pracovní rehabilitace.

V rámci Olomouckého kraje je nastavena funkční spolupráce věcně příslušných útvarů úřadu práce, jejichž zástupci se pravidelně schází a probíhá mezi nimi úzká spolupráce pro potřeby realizace pracovní rehabilitace a komplexního řešení problematiky zaměstnávání OZP.

Za účelem posuzování vhodných forem pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením jsou zřízeny odborné pracovní skupiny složené zejména ze zástupců Úřadu práce ČR, zástupců organizací zdravotně postižených, zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% OZP a zástupců zdravotnických zařízení. Tyto odborné pracovní skupiny působí na krajské pobočce v Olomouci a dále na kontaktních pracovištích v Jeseníku, Prostějově, Přerově a Šumperku. Ke všem klientům je zachován individuální přístup s ohledem na zdravotní stav, možnosti a potřeby jednotlivých klientů.

Ve srovnání s rokem 2015 došlo ke zvýšení počtu realizovaných pracovních rehabilitací. V rámci Olomouckého kraje bylo za rok 2016 podáno celkem 37 žádostí o pracovní rehabilitaci a na základě doporučení odborné pracovní skupiny bylo uzavřeno 23 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Realizovanými formami pracovní rehabilitace byly - příprava k práci na CHPM, příprava k práci ve vzdělávacím zařízení, poradenství individuální i skupinové (Job club), specializované rekvalifikační kurzy a ergodiagnostika. Poradenské aktivity zajistil úřad práce vlastními zdroji, ostatní formy pracovní rehabilitace byly zajištěny externími organizacemi.

6.3 Projekty ESF

Národní individuální projekty

V roce 2016 Úřad práce ČR realizoval tzv. národní individuální projekty (NIP), které jsou financovány z fondů EU (konkrétně z Operačního programu zaměstnanost – OP Z) a českých veřejných zdrojů:

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

Projekt VDTP II zahájený 1. 1. 2016 navazuje na projekt VDTP I. Předpokládané datum ukončení projektu je 30. 9. 2020, přičemž aktivity v rámci projektu musí být ukončeny nejpozději k 30. 6. 2020.

Projekt se zabývá především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR ve vztahu k aktuálním potřebám trhu práce. Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. Projekt se zabývá především zvýšením šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR na uplatnění se na trhu práce, a to nalezením nového zaměstnání či změnu zaměstnání tím, že jim bude poskytnuto doplnění kvalifikačních či osobnostních předpokladů, jež jsou požadovány zaměstnavateli nebo jsou potřebné k zahájení samostatné výdělečné činnosti. Tohoto cíle má být dosaženo pomocí vhodně zvolených rekvalifikačních kurzů (jak rekvalifikací zabezpečovaných, tak i rekvalifikací zvolených) a poradenských aktivit.

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole k rekvalifikacím, rekvalifikační kurzy v rámci projektu VDTP II jsme zabezpečovali téměř výhradně formou zvolených rekvalifikací. V roce 2016 bylo v rámci projektu VDTP II zahájeno 586 kurzů zvolených rekvalifikací; úspěšně ukončeno bylo 522 kurzů zvolených rekvalifikací. Zvolené rekvalifikace byly zahajovány na základě potřeb trhu práce a na základě požadavků klientů. Pozornost byla věnována zejména skupinám uchazečů s problematickým uplatněním na trhu práce (dlouhodobě nezaměstnaní, osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 30 let věku bez praxe, fyzické osoby starší 50 let věku, atd.).

Ze strany uchazečů a zájemců o zaměstnání byl největší zájem o rekvalifikační kurzy realizované v rámci projektu VDTP II z kategorie „Řidičské průkazy včetně profesní způsobilosti“ (celkem 305 kurzů zvolené rekvalifikace). Druhou nejčastěji požadovanou skupinou rekvalifikačních kurzů byly kurzy z kategorie „Sociální oblast“ (43 kurzů zvolené rekvalifikace). Třetí nejčastěji požadovanou skupinou rekvalifikačních kurzů byly kurzy z kategorie „Osobní služby“ a péče o tělo (35 kurzů zvolené rekvalifikace).

Ve stejném kalendářním období byl realizován pouze jeden kurz zabezpečované rekvalifikace, konkrétně se jednalo o kurz „Švadlena“. Do tohoto kurzu nastoupilo pět uchazečů o zaměstnání, úspěšně jej ukončili jen dva uchazeči o zaměstnání. Pouze u tohoto kurzu byla hrazena doprovodná opatření (čtyřikrát lékařské vyšetření a dvakrát cestovné).

Poradenské činnosti nebyly v roce 2016 realizovány, jelikož nebyli vysoutěženi dodavatelé těchto služeb. Z důvodu nevysoutěžení dodavatelů rekvalifikačních kurzů nebyly realizovány ani zabezpečované rekvalifikace (výjimku představoval uvedený kurz „Švadlena“).

V rámci projektu VDTP II probíhal monitoring personálních a vzdělávacích potřeb zaměstnavatelů, jehož cílem bylo vytipovat nejvhodnější rekvalifikační kurzy a doporučit zaměstnavatelům takové UoZ, kteří odpovídají co nejlépe jejich poptávce. Celkem bylo

během sledovaného období skutečně 38 kontaktních schůzek se zaměstnavateli z celého Olomouckého kraje.

V roce 2016 bylo v projektu VDTP II za rekvalifikační kurzy a doprovodné aktivity vyplaceno celkem 6 882 522 Kč.

NIP - Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II

Po úspěšné realizaci projektu „**Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců**“, byl od 1. 12. 2015 zahájen navazující projekt „**Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II**“. Příjem žádostí do toho projektu byl zahájen 31. 3. 2016 a dne 23. 8. 2016 byl dočasně pozastaven z důvodu snahy o kvalitní zpracování již přijatých žádostí v co nejkratším čase a zajištění plynulého závazkování a čerpání finančních prostředků během celého období plánované realizace projektu až do 30. 11. 2020.

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

Alokace projektu pro Olomoucký kraj byla stanovena na 95,6 milionu Kč. V roce 2016 bylo v rámci projektu na vzdělávací aktivity a mzdové příspěvky vyčerpáno 29,7 milionu Kč a bylo podáno 1 101 žádostí od zaměstnavatelů. Úřad práce s nimi v roce 2016 uzavřel celkem 619 dohod o zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců, podpořil 252 firem, podpořil 3 288 zaměstnanců a 24 potenciálních zaměstnanců.

Nejvíce společností se zapojilo v okrese Olomouc (153 žadatelů) a nejméně v okrese Jeseník (22 žadatelů). Nejvíce žádostí si podaly malé podniky (32 % žadatelů), zatímco zaměstnavatelů spadajících do kategorie velký podnik bylo pouze 20 % ze všech žadatelů. Do projektu se nejvíce zapojily společnosti ze zpracovatelského průmyslu. Firmy nejčastěji žádaly o realizaci neakreditovaného vzdělávání.

Regionální individuální projekty

ÚP v Olomouckém kraji začal v roce 2016 s realizací níže uvedených tzv. **regionálních individuálních projektů** (dále jen RIP), zaměřených 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, pomocí jednotlivých aktivit projektu.

V roce 2016 začala realizace RIP:

1. Záruky pro mladé v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 28. 2. 2019)

„Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ navazují na úspěšně realizované „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Olomouckém kraji“. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání do 29 let věku včetně, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, kteří jsou evidováni na ÚP ČR déle než 3 měsíce a kteří postrádají pracovní zkušenosti nebo mají pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně 2 roky od ukončení přípravy na budoucí povolání. Cílem projektu je začlenění mladých osob na trh práce, tedy překonat a odstranit bariéry v podobě nedostatečných pracovních zkušeností, které brání této cílové skupině při uplatnění na trhu práce a to především pomocí odborných praxí u zaměstnavatelů.

V rámci projektu účastníci absolvují individuální a skupinové poradenství. Dále mohou využít rekvalifikace (konkrétně zvolené rekvalifikace), které se zaměřují na získání odborných znalostí a pracovních dovedností, jež zaměstnavatel požaduje k výkonu práce.

Novinkou oproti předchozímu projektu je aktivita Práce na zkoušku, což je krátkodobá forma zaměstnání maximálně na poloviční úvazek na dobu nejvíce 3 měsíců. Slouží k bližšímu vzájemnému poznání účastníka projektu a zaměstnavatele. V případě kladného zhodnocení jejího průběhu oběma stranami může na Práci na zkoušku navázat Odborná praxe. Odborná praxe je nejvýznamnější aktivitou projektu, kde účastníci projektu mohou na podpořeném pracovním místě získat minimálně roční praxi. Jejím cílem je tedy zajistit účastníkům projektu získání pracovních zkušeností a pracovních návyků. Projekt dále nabízí možnost využití příspěvku na úhradu mzdových nákladů mentora. Mentor je osoba, která u zaměstnavatele již pracuje a která věnuje předem definovanou část své pracovní doby zaučování účastníka praxe.

Za rok 2016 vstoupilo do projektu 222 mladých uchazečů o zaměstnání. Možnosti Práce na zkoušku využilo 5 zaměstnavatelů. Jde o novou aktivitu a zaměstnavatelé se s ní zatím seznamují. O aktivitu Odborná praxe je mezi zaměstnavateli největší zájem. Od počátku projektu k 31. 12. 2016 na ni nastoupilo 179 mladých lidí. Za stejné období zahájilo svou činnost 61 mentorů. Jeden účastník projektu úspěšně absolvoval tři na sebe navazující rekvalifikační kurzy k získání řidičského oprávnění. Zaměstnavatelé přijímají účastníky projektu nejčastěji do administrativy, dále také do oblasti školství, zdravotnictví, gastronomie, zemědělství či ekologie.

Název monitorovacího indikátoru	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
Celkový počet účastníků	min. 210	182
Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	min. 10	1

2. Mámo, táto neseďte doma! (1. 2. 2016 do 28. 2. 2019)

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

Do projektu mohou vstoupit uchazeči o zaměstnání bez ohledu na jejich dosažené vzdělání a pracovní praxi. Uvedená cílová skupina je z pohledu uplatnění na trhu práce problematická. Dochází u ní ke kumulaci překážek bránících nástupu do zaměstnání: vzdělání, péče o dítě, absence praxe, časový odstup od posledního zaměstnání.

Vzhledem k péči o rodinu vyžaduje tato cílová skupina podporu při flexibilních formách zaměstnání, kterých český trh práce v dostatečné míře stále nevyužívá, je rigidní, postavený na klasickém plném pracovním úvazku. Zájem o pracovníky z této cílové skupiny mezi potencionálními zaměstnavateli je nízký, neboť flexibilita těchto pracovníků je determinována péčí o dítě.

Předpokládáme z dosavadních zkušeností, že tato cílová skupina je velice motivovaná se do pracovního procesu zařadit.

Na výše uvedené skutečnosti reaguje projekt svou škálou aktivit, které zahrnují individuální poradenství, Skupinové poradenství, odbornou výuku - rekvalifikaci, SÚPM - vyhrazené a doprovodná opatření.

Název monitorovacího indikátoru	Cílová hodnota
Celkový počet účastníků	min. 172
Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	min. 30

3. Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 do 28. 2. 2019)¹

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením dle ustanovení § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a současně jsou v evidenci Úřadu práce ČR - kontaktních pracovištích Krajské pobočky v Olomouci. Cílem projektu v rámci Olomouckého kraje je:

- zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce, a to pomocí realizace jednotlivých aktivit projektu sestavených konkrétnímu účastníkovi dle jeho potřeb, zejména: pracovní diagnostiky, ergodiagnostiky, poradenských činností, odborné výuky - rekvalifikace, společensky účelného pracovního místa.
- zmírnění příp. odstranění předsudků a negativních postojů (stereotypů) zaměstnavatelů spojených s touto cílovou skupinou, a to pomocí jednotlivých klíčových aktivit projektu. Především kontinuální komunikací s regionálními zaměstnavateli.
- pozitivní prezentace osob se zdravotním postižením prostřednictvím publicity projektu.

Název monitorovacího indikátoru	Cílová hodnota
Celkový počet účastníků	min. 200
Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	min. 120

Samotná realizace aktivit začne v roce 2017 a to z důvodu, že mandatář na administraci VZ byl vysoutěžen se zpožděním, následně došlo k ukončení spolupráce s tímto mandatářem. GŘ ÚP ČR rozhodlo, že projekt bude krajská pobočka ÚP ČR realizovat vlastními silami a ne dodavatelsky.

4. Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji (1. 2. 2016 – 28. 2. 2019)

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

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

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

Realizace aktivit projektu, které souvisejí s cílovou skupinou projektu, byla zahájena od listopadu 2016, z důvodu podání podstatné změny projektu a neobsazení pozic realizačního týmu projektu. Za dva měsíce realizace v roce 2016 vstoupilo do projektu 21 účastníků, kterým pomáhají řešit jejich situaci na trhu práce poradci cílové skupiny projektu

¹ V současné době je podána žádost o podstatnou změnu projektu, na základě které bude možné realizovat projekt bez pomoci dodavatele projektu, jak bylo původně stanoveno v žádosti o podporu.

v Přerově, Šternberku, Šumperku a Jeseníku. Umístění účastníků projektu prostřednictvím dotovaného/ nedotovaného zaměstnání se předpokládá v roce 2017.

Název monitorovacího indikátoru	Cílová hodnota
Celkový počet účastníků	min. 250
Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	min. 70

6.4 Další opatření na podporu zaměstnanosti

V Olomouckém kraji v roce 2016 proběhly 4 akce, které se přímo týkaly zaměstnavatelů a podpory zaměstnanosti a které spolupořádal úřad práce - Burzy práce a vzdělání. Tyto burzy se uskutečnily postupně od září do října ve čtyřech městech – v Olomouci, Prostějově, Přerově, a Šumperku. Hlavním cílem těchto burz byla podpora technického vzdělávání a nábor nových pracovníků k perspektivním zaměstnavatelům (jednalo se zejména o nedostatkové profese). Na burzách se prezentovaly převážně velké výrobní společnosti (nejvíce z oblasti strojírenství a elektrotechniky), které si mohly přizvat spolupracující střední (příp. vysoké) školy.

6.5 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2016

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházela z rozpočtového opatření pro rok 2016, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, upravených v Normativní instrukci MPSV č. 15/2014 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnici GR č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

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

Krajská pobočka v Olomouci podporovala nástroj a opatřeními APZ zejména ty uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Dále podporovala vytváření pracovních míst, které umožnilo osobám s nedostatečnou praxí její získání, či osobám s nedostatečnou kvalifikací umožnilo získání nebo zvýšení potřebné kvalifikace.

Nástroj APZ – SÚPM vyhrazená byl především zaměřen na uchazeče o zaměstnání dlouhodobě evidované na úřadu práce, ale také na absolventy bez praxe, osoby nad 55 let, osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné a osoby pečující o dítě do 10 let. Dále jsme podporovali perspektivní zaměstnání, tj. taková, kde nedošlo ke skončení pracovního poměru po skončení poskytování příspěvků Aktivní politiky zaměstnanosti. Veřejně prospěšné práce tradičně sloužily k udržení nebo získání základních pracovních návyků a k následnému posunu uchazečů o zaměstnání do trvalejšího zaměstnání v rámci systému postupného zaměstnávání.

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

7. CÍLE APZ PRO ROK 2017

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci bude při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vycházet z rozpočtového opatření pro rok 2016, ze základních kritérií a výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, upravených v Normativní instrukci MPSV č. 15/2014 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnicí GŘ č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

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

Krajská pobočka v Olomouci bude podporovat nástroji a opatřeními APZ zejména uchazeče dlouhodobě evidované na úřadu práce a ty, kteří jsou příjemci dávek hmotné nouze. K podpoře těchto uchazečů o zaměstnání budou využívány zejména SÚPM - vyhrazená, VPP, rekvalifikace a příspěvek na regionální mobilitu, a dále veřejná služba.

Nástroj APZ – SÚPM vyhrazená bude (mimo skupin jmenovaných v předchozím odstavci) především zaměřen na absolventy bez praxe, osoby nad 55 let, osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné a osoby pečující o dítě, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci na úřadu práce.

Ve prospěch OZP vyvine Úřad práce ČR – krajská pobočka v Olomouci zvýšenou aktivitu směrem k získání nových možností realizace přípravy k práci na konkrétní pracovní místa, a to formou přípravy k práci zajišťované vzdělávacími zařízeními.

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

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Výroba stavebních hmot	Cement Hranice, akciová společnost	<i>výroba cementu</i>	PR
	CeramTec Czech Republic, s.r.o.	<i>výroba a vývoj technické keramiky</i>	SU
	PRESBETON Nova s.r.o.	<i>výroba betonových výrobků</i>	OC
	TONDACH ČR s.r.o. (záv. Hranice)	<i>výroba cihel a pálené krytiny</i>	PR
	TOPOS PREFA Tovačov a.s.	<i>výroba stavebních prvků z betonu</i>	PR
Hutnictví a strojírenský průmysl	AŽD Praha, s.r.o., závody Olomouc	<i>výroba zabezpečovacího zařízení</i>	OC
	Česko – slezská výrobní a.s.	<i>výroba kontejnerů a mobilních buněk</i>	JE
	DT výhybkárna a strojírna, s. r.o.	<i>výroba a montáž ocelových konstrukcí mostů</i>	PV
	Edwards, s.r.o.	<i>vývoj a výroba vakuových zařízení</i>	OC, PV
	EPCOS s.r.o.	<i>výroba měkkých magnetických feritů</i>	SU
	HDO, spol. s r.o.	<i>broušení a leštění zinkových odlitků</i>	SU
	HONEYWELL AEROSPACE, s.r.o.	<i>výroba součástí do leteckých motorů</i>	OC
	HŽP a.s.	<i>výroba pružin, pér a stabilizátorů</i>	PV
	John Crane Sigma a.s.	<i>výroba a montáž mechanických ucpávek</i>	OC
	KLEIN automotive s.r.o.	<i>výroba dílů pro automobilový průmysl</i>	SU
	KOYO Bearings ČR s.r.o.	<i>výroba ložisek</i>	OC
	MIELE technika s.r.o., závod Uničov	<i>výroba praček a myček</i>	OC
	Montáže Přerov a.s.	<i>výroba kovových konstrukcí a prefabrikátů</i>	PR
	MORA MORAVIA, a.s.	<i>výroba varných a topných spotřebičů</i>	OC
	MUBEA (celý koncern)	<i>kovářství, zámečnictví, prodej</i>	PV
	Pars nova a.s.	<i>opravy dopravních prostředků</i>	SU
	Pramet Tools, s.r.o.	<i>výroba slinutých karbidů a nástrojů</i>	SU
	PSP Engineering a.s., PSP Machinery s.r.o.	<i>výroba strojů a zařízení</i>	PR
	Řetězárna a.s.	<i>výroba řetězů, výrobků z drátů, obrábění</i>	JE
	SIGMA PUMPY HRANICE, s.r.o.	<i>výroba čerpadel a kompresorů</i>	PR
Slévárna ANAH Prostějov, s r.o.	<i>kovoobrábění, slévárenství</i>	PV	
Slovácké strojírny, a.s. (závod Zábřeh)	<i>slévárenství železných i neželezných kovů</i>	SU	
Sigma group, a.s.	<i>výroba čerpadel a čerpacích zařízení</i>	OC	

Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Hutnictví a strojírenský průmysl	SSI Schäfer s.r.o.	<i>výroba kovových výrobků, kovoobrábění</i>	PR
	TOUAX s.r.o.	<i>výroba a stavba domků a mobilních buněk</i>	JE
	Třídíč s.r.o.	<i>výroba mobilních třídících a drtících strojů</i>	OC
	UNEX Slévárna a.s.	<i>slévání kovů</i>	OC
	UNEX Uničov, a.s.	<i>výroba těžební techniky pro povrchové doly</i>	OC
	VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s.	<i>výroba stavebních konstrukcí a kotlů</i>	JE
	ZKL Hanušovice, a.s.	<i>výroba ložisek a automobilových dílů</i>	SU
Elektrotechnický a optický průmysl	AVL MORAVIA s.r.o.	<i>výroba testovacích zařízení spalov. motorů</i>	PR
	HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.	<i>výroba světelné techniky pro automobily</i>	SU
	Kendrion (Prostějov), s.r.o.	<i>výroba elektromagnetů</i>	PV
	Meopta – optika, spol. s r.o.	<i>výroba volné optiky a optických zařízení</i>	PR
	M. L. S. Holice, spol. s r.o.	<i>výroba a servis elektrických strojů a přístrojů</i>	OC
	Robertshaw s.r.o.	<i>výroba elektrických strojů a přístrojů</i>	OC
	SEV Litovel, s.r.o.	<i>výroba gramofonů</i>	OC
Siemens, s.r.o.	<i>výroba a opravy elektric. strojů a přístrojů</i>	SU	
Ostatní průmysl	Gambro Czech Republic s.r.o.	<i>montáž a balení krevních hadiček</i>	PR
	GRANITOL a.s.	<i>výroba obalových folií z plastu</i>	OC
	HTM SPORT s.r.o.	<i>výroba sportovních potřeb</i>	OC
	Kimberly-Clark, s.r.o.	<i>výroba dámských hygienických vložek</i>	OC
	Mürdter Dvořák, lisovna, s.r.o.	<i>výroba technických plastových dílů</i>	PV
	Preciosa, a.s.	<i>výroba bižuterie</i>	PV
Stavebnictví	GEMO Olomouc, spol. s r.o.	<i>výstavba objektů na klíč, rekonstrukce</i>	OC
	Fortex AGS, a.s.	<i>stavební činnost včetně oprav a údržby</i>	SU
	Skanska, a.s.	<i>výstavba silnic, dálnic, mostů, železnic</i>	kraj
Obchod	Ahold Czech Republic, a.s.	<i>maloobchodní a velkoobchodní prodej</i>	kraj
	Globus ČR, k.s.	<i>maloobchodní prodej</i>	OC
	JEDNOTA spotřební družstvo Zábřeh	<i>maloobchodní prodej</i>	kraj

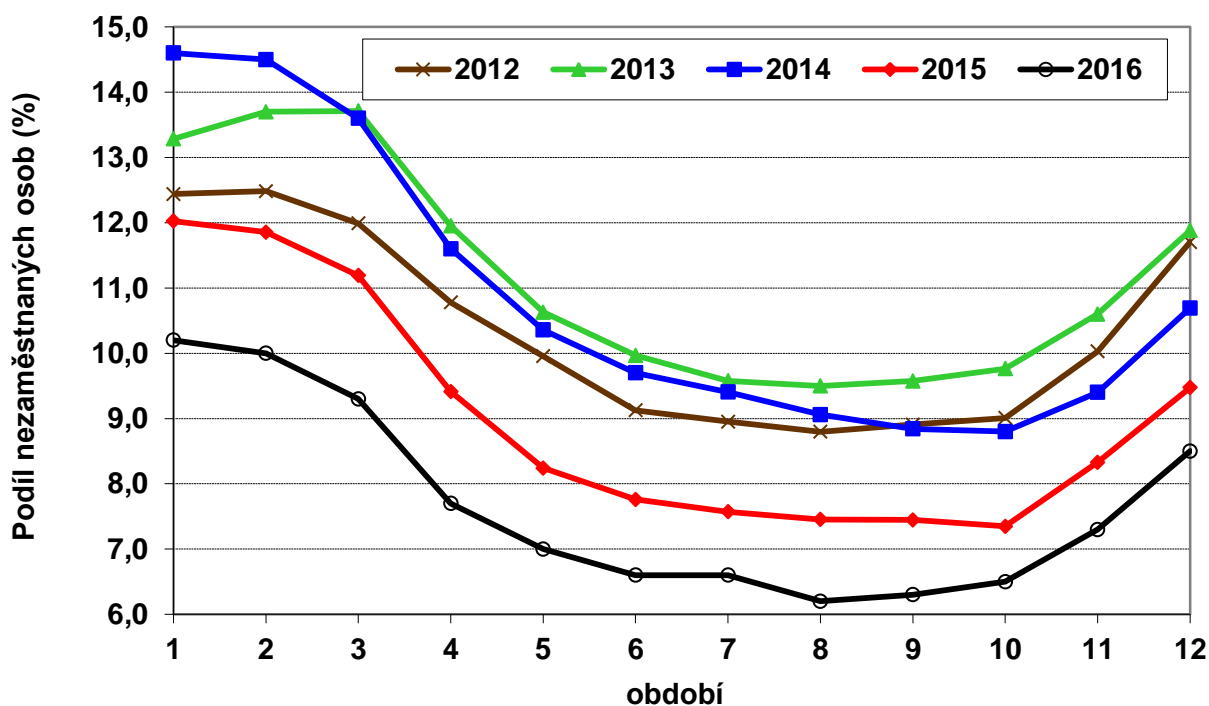
Odvětví	Název zaměstnavatele	Předmět činnosti	Okres
Služby	Bartoň a Partner s.r.o. FORCORP GROUP spol. s r.o. Petr Kuba s.r.o.	<i>komplexní správa nemovitostí ostraha majetku, úklidové služby čistící a úklidové služby, agentura práce</i>	kraj kraj kraj
Doprava a skladování	ARRIVA MORAVA a.s. ČSAD LOGISTIK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

Příloha 2: Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2016

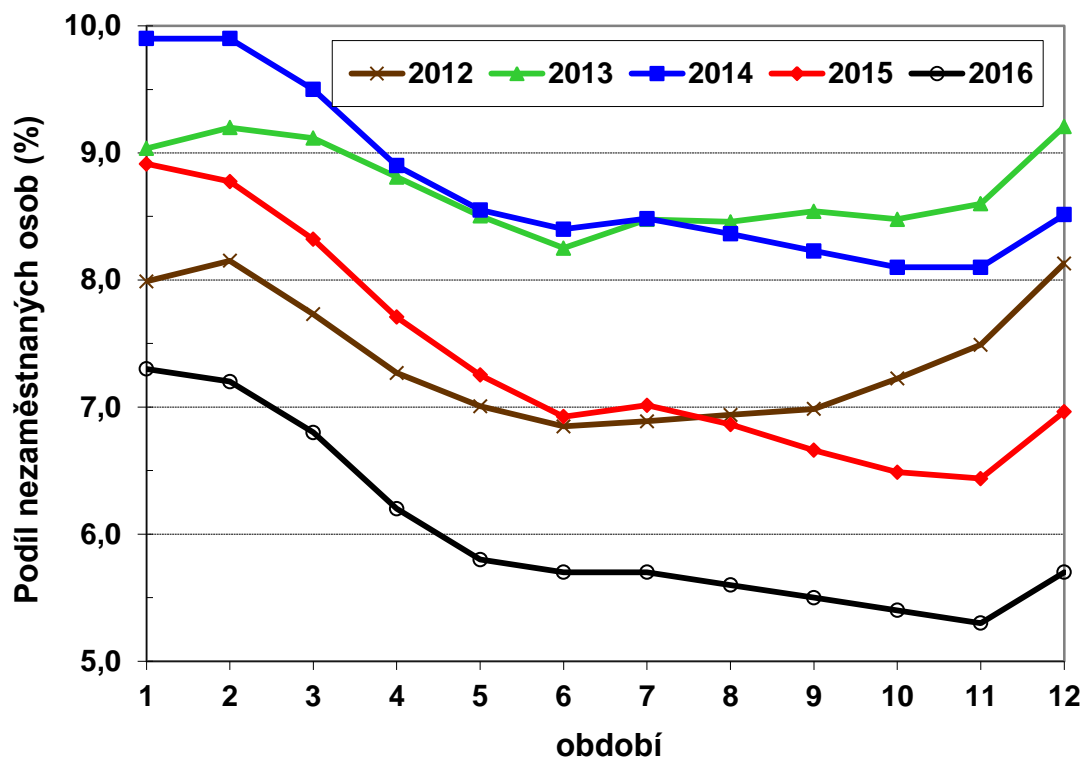
kraj	uchazeči o zaměstnání	podíl nezaměstnaných osob (%)
Ústecký kraj	44 528	7,8
Moravskoslezský kraj	64 036	7,5
Jihomoravský kraj	49 032	6,1
Olomoucký kraj	26 495	5,9
Karlovarský kraj	11 796	5,5
Liberecký kraj	16 104	5,2
Kraj Vysočina	17 672	5,2
Zlínský kraj	19 848	4,9
Středočeský kraj	38 966	4,3
Jihočeský kraj	19 385	4,3
Pardubický kraj	14 407	4,0
Královéhradecký kraj	14 270	3,8
Plzeňský kraj	14 655	3,6
Hlavní město Praha	30 179	3,4
Celkem ČR	381 373	5,2

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech

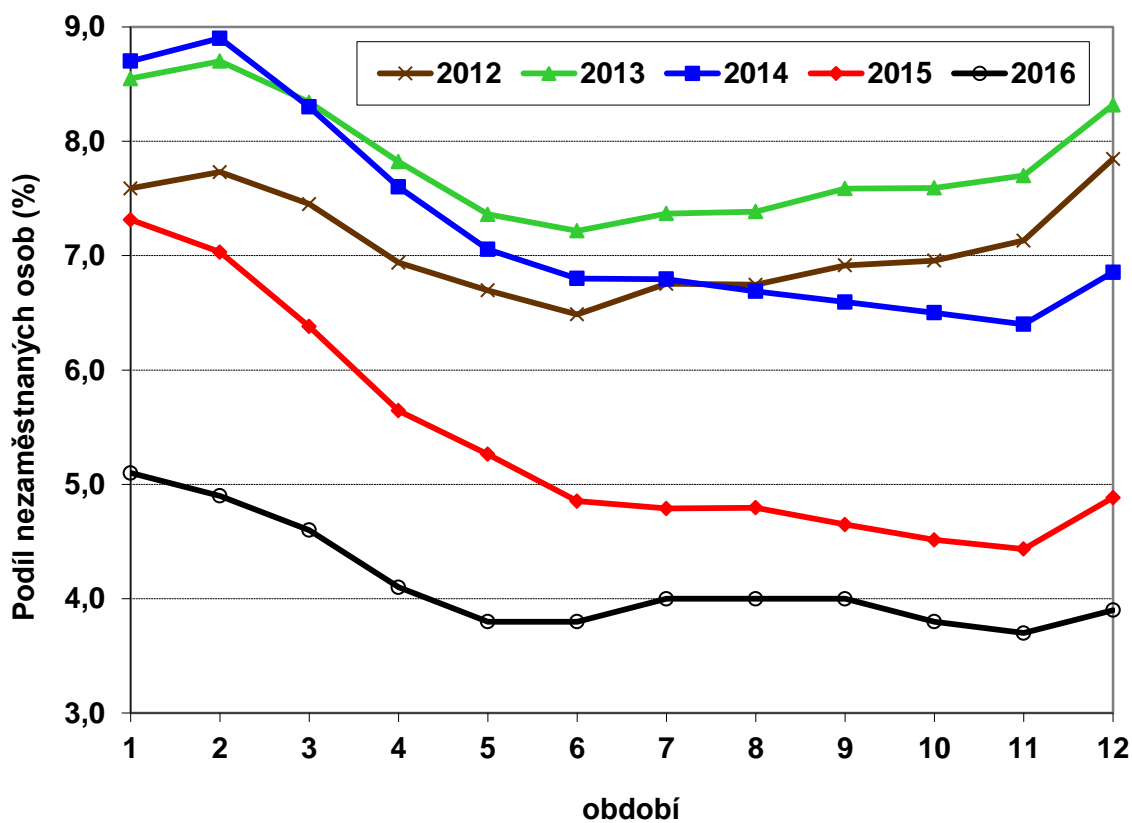
Graf: Vývoj PNO v okrese JESENÍK



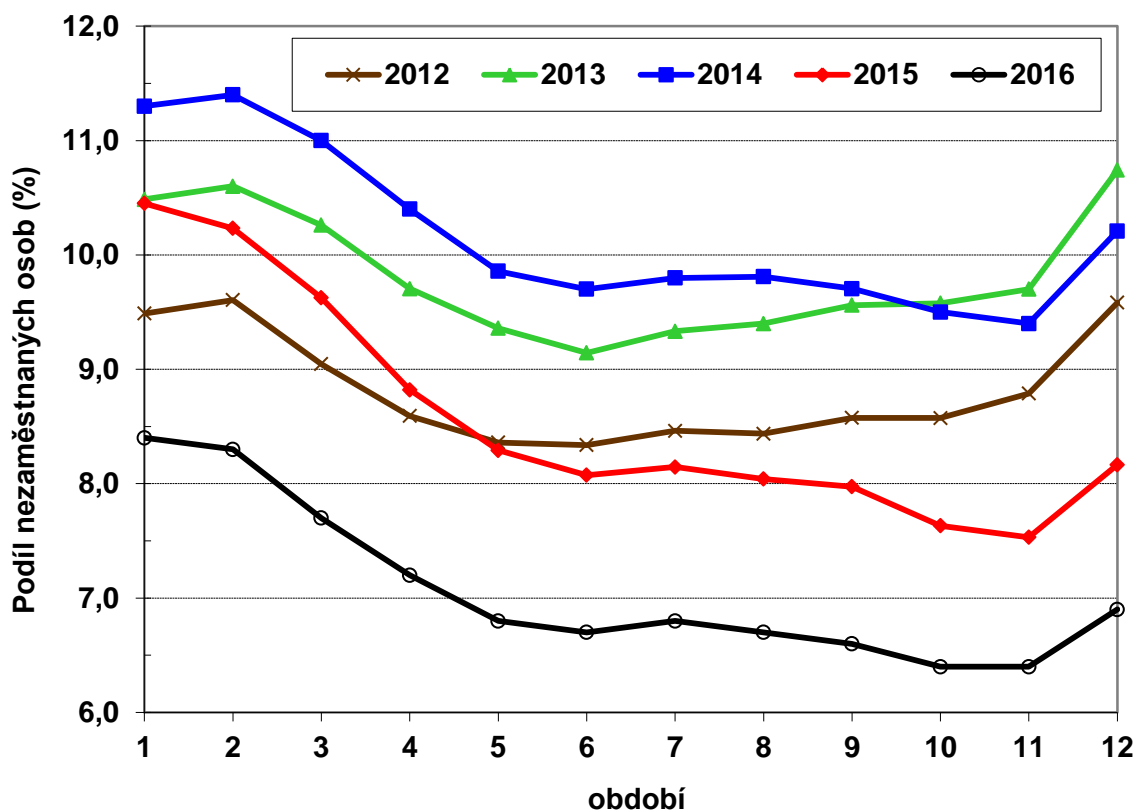
Graf: Vývoj PNO v okrese OLOMOUC



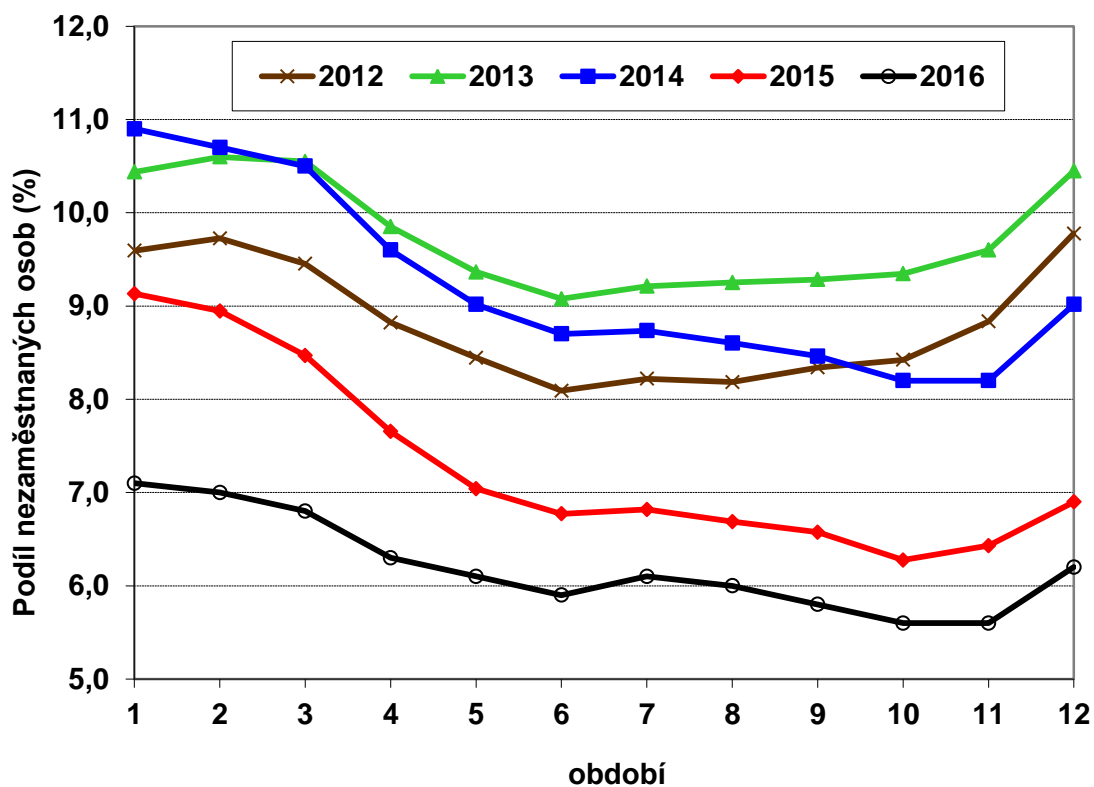
Graf: Vývoj PNO v okrese PROSTĚJOV



Graf: Vývoj PNO v okrese PŘEROV



Graf: Vývoj PNO v okrese ŠUMPERK



Příloha 4: Kartogram PNO na území POÚ Olomouc. kraje k 31. 12. 2016

