

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Bakalářská práce**

**Nezaměstnanost rizikových skupin v Olomouckém  
kraji a její vývojové tendence v jednotlivých  
okresech**

**Marcela Hlavinková**



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marcela Hlavinková

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Šumperk

Název práce

Nezaměstnanost rizikových skupin v Olomouckém kraji a její vývojové tendence v jednotlivých okresech

Název anglicky

Unemployment of groups at risk in the Olomouc Region and its tendencies in districts

---

**Cíle práce**

Cílem práce je analyzovat a komparovat dosavadní vývoj relevantních ukazatelů nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a v jeho jednotlivých okresech se zaměřením na rizikové skupiny a hledat hlavní příčiny jejich rozdílů. S pomocí statistických metod budou provedeny predikce vybraných ukazatelů nezaměstnanosti. Na základě dosažených výsledků budou formulována doporučení k řešení nezaměstnanosti s ohledem na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v kraji.

**Metodika**

Rešeršní část bude založena na studiu odborné literatury a dalších dostupných zdrojů a bude tvořit teoretický základ pro část praktickou. Významným zdrojem dat bude databáze Krajského úřadu práce v Olomouci, ČSÚ a MPSV. Podkladové údaje budou zpracovány metodami z oblasti časových řad.

**Harmonogram:**

Studium odborné literatury a odborných textů: 04/2021-09/2021

Předložení konečné podoby literární rešerše: 10/2021

Výběr a zpracování dat: 08/2021-01/2022

Předložení konečné podoby bakalářské práce: 15.2. 2022

**Doporučený rozsah práce**

30 – 50 stran

**Klíčová slova**

Trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, aktivní politika zaměstnanosti, časová řada, predikce

---

**Doporučené zdroje informací**

- ANYŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- HINDLS, Richard. Statistika pro ekonomy. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- HORÁK, Pavel. Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 9788021074897.
- CHMURA, Milan. Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- KREBS, Vojtěch. Sociální politika. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- PICHRŤ, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.
- Zákoník práce k 30.7.2020. 17. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-278-6.
- 

**Předběžný termín obhajoby**

2021/22 LS – PEF

**Vedoucí práce**

doc. Ing. Marie Prášilová, CSc.

**Garantující pracoviště**

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 6. 9. 2021

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 01. 2022

---

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost rizikových skupin v Olomouckém kraji a její vývojové tendence v jednotlivých okresech" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2022 \_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Marii Prášilové, CSc. za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala.

V neposlední řadě patří obrovské poděkování mé rodině, zejména dceři Aničce, bez které bych tuto práci nemohla dokončit.

# **Nezaměstnanost rizikových skupin v Olomouckém kraji a její vývojové tendence v jednotlivých okresech**

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá analýzou vývoje nezaměstnanosti rizikových skupin v Olomouckém kraji. Vybraným obdobím pro sledování vývoje nezaměstnanosti jsou roky 2011–2020. Pozornost je věnována těm skupinám osob, které potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. V této práci je analyzován vývoj nezaměstnanosti osob zdravotně znevýhodněných, absolventů škol a mladistvých, starších osob, žen, osob s nízkým vzděláním a dlouhodobě nezaměstnaných. Teoretická část je zaměřena na definici základních pojmů související s problematikou nezaměstnanosti. V praktické části je zachycen vývoj nezaměstnanosti jmenovaných skupin, který je sledován v jednotlivých okresech Olomouckého kraje. Součástí práce je odhad předpokládaného budoucího vývoje nezaměstnanosti v následujících dvou letech. Na základě výsledků je důležitý intenzivní a individuální přístup k jednotlivým nezaměstnaným a zaměřit se na efektivnější využití široké škály potřebných nástrojů k podpoře zaměstnanosti nejrizikovějších skupin.

## **Klíčová slova**

Trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny, aktivní politika zaměstnanosti, časová řada, predikce.

# **Unemployment of groups at risk in the Olomouc Region and its development tendencies in individual districts**

## **Abstract**

The aim of this bachelor thesis is to analyse the development of unemployment of risk groups in the Olomouc Region. The selected period for monitoring the development of unemployment is the years 2011-2020. Attention is paid to those groups of people who need increased care in job placement. In this paper, the development of unemployment of the disabled, school leavers and teenagers, the elderly, women, people with low education and the long-term unemployed is analysed. The theoretical part focuses on the definition of basic concepts related to unemployment. The practical part shows the development of unemployment of the above-mentioned groups, which is monitored in individual districts of the Olomouc Region. The work includes an estimation of the expected future development of unemployment in the next two years. Based on the results, it is important to take an intensive and individual approach to each member of the unemployed and to focus on more effective use of the wide range of tools needed to support the employment of the most at-risk groups.

**Keywords:** Labour market, unemployment, risk groups, active employment policy, time series, forecasts.



# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cíl a metodika.....</b>	<b>13</b>
2.1	Cíl práce.....	13
2.2	Metodika.....	13
<b>3</b>	<b>Teoretická část.....</b>	<b>15</b>
3.1	Nezaměstnanost .....	15
3.2	Míra nezaměstnanosti .....	20
3.3	Trh práce.....	21
3.4	Státní politika zaměstnanosti .....	22
3.4.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	22
3.4.2	Pasivní politika zaměstnanosti .....	23
3.5	Nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti .....	23
3.5.1	Rekvalifikace .....	23
3.5.2	Investiční pobídky .....	24
3.5.3	Veřejně prospěšné práce.....	24
3.5.4	Společensky účelná pracovní místa.....	25
3.5.5	Překlenovací příspěvek.....	25
3.5.6	Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....	26
3.5.7	Příspěvek na zapracování .....	26
3.5.8	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	26
3.6	Znevýhodněné skupiny .....	27
3.6.1	Osoby se zdravotním postižením.....	28
3.6.2	Mladí do 30 let.....	29
3.6.3	Starší osoby .....	29
3.6.4	Ženy .....	30
3.6.5	Osoby s nízkou kvalifikací .....	31

3.6.6	Dlouhodobě nezaměstnaní .....	31
3.7	Financování politiky zaměstnanosti .....	31
<b>4</b>	<b>Olomoucký kraj .....</b>	<b>34</b>
4.1	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v Olomouckém kraji .....	36
4.2	Projekty ESF realizované v Olomouckém kraji .....	37
<b>5</b>	<b>Vlastní práce .....</b>	<b>39</b>
5.1	Trh práce ČR.....	39
5.2	Nezaměstnanost v Olomouckém kraji .....	42
5.3	Rizikové skupiny .....	47
5.3.1	Osoby zdravotně znevýhodněné .....	47
5.3.2	Absolventi škol a mladiství .....	51
5.3.3	Starší osoby.....	54
5.3.4	Ženy .....	56
5.3.5	Osoby s nízkou kvalifikací .....	59
5.3.6	Dlouhodobě nezaměstnaní .....	62
5.4	Návrhy a doporučení.....	66
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>69</b>
<b>7</b>	<b>Seznam zdrojů .....</b>	<b>71</b>
<b>8</b>	<b>Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....</b>	<b>77</b>
8.1	Seznam obrázků.....	77
8.2	Seznam tabulek .....	77
8.3	Seznam grafů .....	77
8.4	Seznam použitých zkratk .....	78
<b>Přílohy.....</b>		<b>79</b>

# 1 Úvod

Trh práce v současné době prochází vzhledem k celosvětové automatizaci změnou, která má dopad i na rizikové skupiny. Cílené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřují na ty nejohroženější skupiny, pro které je vstup na trh práce obtížnější. Jedná se především o osoby zdravotně znevýhodněné a postižené, uchazeče s dlouhodobou evidencí na Úřadě práce České republiky vykazující znaky sociálního vyloučení, rodiče pečující o děti do 15 let, lidi nad 50 let a absolventy škol a mladistvé. Významnou úlohu při zaměstnávání těchto uchazečů tvoří Regionální individuální projekty, které jsou vytvořeny přímo pro potřeby regionů a zacílené na osoby, u kterých je míra nezaměstnanosti oproti celorepublikovému průměru poměrně vyšší (starší, mladí, uchazeči s nízkou kvalitací, ženy s malými dětmi a osoby se zdravotním omezením). Tyto programy využívají aktivní i pasivní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti včetně podpory principů sociální ekonomiky. Nově vzniklé projekty se zaměřují na řešení dopadů pandemie COVID-19 na trh práce v ČR, a to zejména cílenou podporou pro zachování pracovních míst a podporou zaměstnanců, kteří jsou ohroženi propouštěním. Tyto projekty jsou spolufinancované z prostředků Evropského sociálního fondu.

Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazují strukturálně postižené regiony, Olomoucký kraj je stále meziročně mezi pěti kraji s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Tento kraj se člení na pět okresů - Olomouc, Přerov, Prostějov, Šumperk a Jeseník. Nejvíce nezaměstnaných je dlouhodobě v okresech Jeseník a Přerov. Dlouhodobá nezaměstnanost není jen ekonomický problém, ale i problém sociální. Dochází ke ztrátě sociálních kontaktů a nezaměstnaný se začíná izolovat. Po určité době se začínou vytrácet pracovní návyky, může dojít i k psychickým a zdravotním problémům. Nezřídkou se stává, že nezaměstnaný začne mít problémy s alkoholem nebo drogami a s tím související kriminalitou. Vrátit dlouhodobě nezaměstnaného do pracovního procesu vyžaduje nejen najít vhodné zaměstnání, ale pomocí vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ho motivovat a naučit aktivně práci hledat, umět se prezentovat a zvyšovat si kvalifikaci. Je potřeba i aktivně spolupracovat s firmami, které přijmou dlouhodobě nezaměstnané či osoby se zdravotním omezením.

V teoretické části jsou uvedeny pojmy, které s problematikou souvisejí, vymezení jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona o zaměstnanosti, funkce Evropského sociálního fondu a jeho využití aktivní politiky zaměstnanosti. V práci jsou

zmíněny tyto nástroje uplatňující se u jednotlivých skupin. Jsou uvedeny Regionální individuální projekty realizované v rámci Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost, které se aplikují v Olomouckém kraji. Pro zpracování je využita metoda studia odborné literatury. Vzhledem k zaměření práce byly informace získávány z českých materiálů, aktuální informace jsou čerpány ze zdrojů Úřadu práce, internetových zdrojů a Eurostatu.

## **2 Cíl a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Bakalářská práce analyzuje a komparuje dosavadní vývoj relevantních ukazatelů nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Olomouckého kraje se zaměřením na rizikové skupiny a hledá hlavní příčiny jejich rozdílů. Hlavním ukazatelem je podíl nezaměstnaných jednotlivých skupin v letech 2011 – 2020. Práce je zaměřena především na analýzu vývoje nezaměstnanosti těch uchazečů o zaměstnání (dále UoZ), kteří vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jedná se zejména o osoby se zdravotním postižením, ženy, mladistvé a absolventy, dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkým vzděláním a osoby nad 50 let věku. Práce se věnuje dosavadnímu vývoji nezaměstnanosti rizikových skupin v pěti okresech Olomouckého kraje a odhadem budoucího vývoje počtu nezaměstnaných uchazečů těchto skupin pro rok 2020 a 2021. Na základě dosažených výsledků budou formulována doporučení k řešení nezaměstnanosti s ohledem na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v kraji.

### **2.2 Metodika**

Pro zpracování teoretické části je využita metoda deskripce. Prostudovaná odborná literatura a internetové zdroje byly cenným zdrojem informací, které posloužili k pochopení daného tématu. Data, která jsou použita v práci, jsem získala ze zdrojů Úřadu práce ČR, zejména Krajské pobočky v Olomouci (dále KrP Olomouc) a internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV). Údaje byly zpracovány s využitím základních charakteristik časových řad. Na základě získaných dat došlo k porovnání situace v jednotlivých okresech Olomouckého kraje. Údaje jsou zpracovány ve formě časových řad ročních, pro hodnocení ukazatele dynamiky vývoje byly použity elementární charakteristiky časových řad.

Časové řady představují způsob statistické analýzy sloužící k popisu dynamického chování jevů. Pomocí využití charakteristik lze pochopit nejen jejich chování v minulosti,

ale i předvídat jejich budoucí vývoj. Zkoumání rychlosti změn se provádí pomocí absolutní a relativní elementární charakteristiky.<sup>1</sup>

- **Diference 1. řádu** udává absolutní úbytky/přírůstky hodnoty v daném časovém období proti předchozímu období.<sup>2</sup>

$$dy_t = y_t - y_{t-1} \quad t = 2, 3, \dots, n$$

- **Koeficient růstu** charakterizuje rychlost změny v časovém období vůči hodnotě bezprostředně předcházejícímu období a to formou poměrného čísla.<sup>3</sup>

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} \quad t = 2, 3, \dots, n$$

- **Tempo růstu** je hodnota koeficientu růstu je vyjádřením tempa růstu v %.<sup>4</sup>

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} \times 100$$

- **Průměrné tempo růstu** - jedná se o geometrický průměr jednotlivých koeficientů růstu časové řady.

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

Jedním z nejčastějších cílů analýzy časových řad je předvídání budoucích hodnot. Vzhledem k dosavadnímu poklesu nezaměstnanosti je pro krátkodobý předpoklad dalšího vývoje nezaměstnanosti rizikových skupin v Olomouckém kraji použit průměrný koeficient růstu.

---

<sup>1</sup> HINDLS, Richard. 2007. Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2007. 978-80-86946-43-6. s. 253.

<sup>2</sup> Tamtéž

<sup>3</sup> Tamtéž

<sup>4</sup> Tamtéž

## 3 Teoretická část

### 3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z nejpalčivějších témat dneška. Přitom nejde jen o nedostatek pracovních míst, ale také o pracovní místa, která nelze z důvodů nízké kvalifikace uchazečů obsadit. Zde se silně projevuje celosvětový tlak na automatizaci práce a zvyšování kvalifikačních předpokladů zaměstnanců.

*„Změna ve struktuře ekonomiky způsobuje, že klesá poptávka po některých profesích a naopak se zvyšuje poptávka po nových profesích v expandujících odvětvích průmyslu a služeb. Aby pracovníci mohli přecházet do nových odvětví, musí získat novou kvalifikaci, nejlépe v procesu rekvalifikace, jež zastřešují úřady práce.“<sup>5</sup>*

Na nezaměstnanost se nahlíží z ekonomického pohledu jako na nerovnováhu na trhu práce, kdy je poptávka po práci vyšší než její nabídka. Nabídku vytvářejí domácnosti a poptávku firmy.<sup>6</sup> A zde nastává nesoulad na trhu práce, ať z důvodu bariéry přijetí zaměstnání na straně rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, struktury dlouhodobě nezaměstnaných osob či nedostatku kvalifikované pracovní síly.

S nástupem změny v důsledku technologického pokroku se problém kvalifikované pracovní síly prohlubuje. Pokrok s sebou nese zvýšené kvalifikační požadavky, na které zejména starší zaměstnanci nejsou schopni pružně zareagovat. Nedá se ale říci, že mají nedostatečné dovednosti, je nutné zohlednit i jejich předchozí profesní rozvoj dovedností.<sup>7</sup> Značně negativní vliv nezaměstnanosti po ekonomické stránce má dopad na společnost i na jednotlivce. Stát má zvýšené náklady spojené s nezaměstnaností a ekonomicky neaktivní

---

<sup>5</sup> CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8. s. 10.

<sup>6</sup> HRBKOVÁ, Jana. *Společenské vědy pro techniky. 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-2876-1. s. 53.

<sup>7</sup> ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9. s. 141.

lidské zdroje. Pro jednotlivce představuje ztráta zaměstnání nejen ekonomický a sociální problém, ale i ztěžující vliv při hledání nového uplatnění.<sup>8</sup>

*„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“<sup>9</sup>*

Právo na práci je v České republice ukotveno v Listině základních práv a svobod<sup>10</sup> a také v Zákonu o zaměstnanosti.<sup>11</sup> S právem na práci úzce souvisejí Zákoník práce<sup>12</sup> i Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)<sup>13</sup>, který zapracovává příslušné předpisy Evropského společenství. Tato legislativa prohlašuje, že ke všem se přistupuje stejně, bez výhrad a s rovným přístupem ke každému při zachování všech práv a potřeb jednotlivce. Antidiskriminační zákon vymezuje podmínky, při kterých je možné rozdílné zacházení, a to pouze podle ustanovení § 6 a 7.

*„Za rovnost příležitostí se považuje vyrovnání postavení jednotlivých fyzických osob v přístupu k zaměstnání. Pokud by jednotlivé osoby nemohly dosáhnout stejných možností z důvodu rozdílných podmínek, vedlo by to k jejich diskriminaci. I když zřejmě nelze nastavit totožné podmínky pro všechny skupiny osob, rovnost příležitostí usiluje o odstranění překážek a o pomoc ke stejné možnosti*

---

<sup>8</sup> BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie (Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu). ISBN 978-80-7344-354-2. s. 3.

<sup>9</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 49.

<sup>10</sup> Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online].

<sup>11</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>12</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>13</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)



*uplatnění. Rovnost příležitostí je uplatňována státní mocí ve formě různých pozitivních opatření a vztahuje se pouze na znevýhodněné skupiny osob.*<sup>14</sup>

### **Frikční nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti se v ekonomice bude vyskytovat vždy, jedná se o nezaměstnanost krátkodobou. To znamená, že nezaměstnaný je člověk dočasně, neztratil cenné pracovní dovednosti a návyky a v ekonomice je pro něj vhodné místo. Má dočasnou povahu, vyskytuje se u ekonomicky aktivních osob, které přecházejí z jednoho pracovního místa na druhé anebo teprve vstupují na trh práce a začnou si hledat své první povolání. Je to doba věnovaná hledání nového, vhodnějšího či prvního zaměstnání. Je běžnou součástí každé ekonomiky, a tedy i součástí trhu práce.<sup>15</sup>

Dle Keynese (2020) je možné do frikční nezaměstnanosti zahrnout i nezaměstnanost dobrovolnou, kdy jedinec není ochoten přijmout práci z důvodu lidské umíněnosti či na základě společenských zvyklostí.<sup>16</sup>

### **Strukturální nezaměstnanost**

Dynamika trhu práce v některých odvětvích způsobuje nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Strukturální nezaměstnanost je vyvolávána dlouhodobými problémy trhu práce, protože se některé skupiny osob nedaří umístit na trh práce. Nerovnovážený stav na trhu práce je způsoben více faktory, ať už jsou to zánik ekonomického subjektu, změna výroby nebo její přesunutí do jiného regionu, technologický vývoj a automatizace výroby na jedné straně nebo nižší vzdělání, neodpovídající kvalifikace, zdravotní omezení či snížená mobilita na straně druhé.<sup>17</sup>

Strukturální nezaměstnanost vzniká nerovnováhou nabídky ze strany zaměstnavatelů na obsazení pracovních míst a poptávky ze strany nezaměstnaných. V daném odvětví

---

<sup>14</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 17.

<sup>15</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 18-20.

<sup>16</sup> KEYNES, John Maynard. *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*. 1. vydání. V Praze: Ciceró, 2020. 344 stran. ISBN 978-80-270-7399-3. s. 20-21.

<sup>17</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 20.

a regionu je značný počet volných pracovních míst a nachází se zde i dostatečný počet ekonomicky aktivních osob, které ale svými kvalifikačními předpoklady nesplňují požadavky zaměstnavatelů.<sup>18</sup>

Strukturální a následná dlouhodobá nezaměstnanost je stálým a principiálním problémem trhu práce v ČR. Projevuje se zde nesoulad mezi kvalifikačními požadavky ze strany poptávky a nabídky práce.<sup>19</sup>

Mít v dnešní moderní době zaměstnání znamená mít jistou společenskou hodnotu, proto kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti člověk nejenže o sobě pochybuje, ale provázejí ho nejistota a strach z budoucnosti. Okolí vnímá nezaměstnanost stále jako osobní selhání a sociální stigma.<sup>20</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost je jedno z nejpalčivějších témat dneška, nejen na úrovni ČR, ale celosvětově. V rámci volného trhu EU se nezaměstnanost ve všech státech EU přímo dotýká i trhu práce ČR.

V současnosti je ve slibně se vyvíjející ekonomické situaci nezaměstnanost v ČR jedna z nejnižších v rámci EU, i přes tuto skutečnost je stále nedostatek pracovních sil. Otevřeli jsme pracovní trh pro cizince, ale nevyužíváme dostatečně efektivně místní lidské zdroje. Zároveň se v regionech s největší nezaměstnaností nezlepšila ani mobilita nezaměstnaných.<sup>21</sup>

V důsledku pandemie COVID-19 způsobené virem SARS-CoV-2 zaznamenala zejména odvětví působící v oblasti služeb a prodeji neobvyklý nárůst nezaměstnanosti. K zmírnění dopadů pandemie a k udržení zaměstnanosti byla přijata opatření, která měla za úkol udržet

---

<sup>18</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. s. 20.

<sup>19</sup> PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2014. xxiii, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0. s. 140-141.

<sup>20</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 50.

<sup>21</sup> MURAD, Salim, Pavlína KALOUSOVÁ, Pavel ŠTERN a Petr HANUŠ. *Diverzita a pracovní trh ve 21. století*. Praha: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, 2018. ISBN 978-80-907129-0-4. s. 31.

pracovní místa, a to zejména v oblastech nejvíce zasažených touto pandemií.<sup>22</sup> Otázkou zůstává, zda pracovní místa zůstanou zachována i po ukončení těchto podpůrných opatření.

### **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je vyvolávána stavem hospodářského cyklu, tj. projevuje se v dobách recese a po odeznění této recese ustupuje. Tento stav nastává zejména v obdobích hospodářské recese nebo krize, kdy jsou pracovníci obvykle propouštěni s minimální šancí na návrat. V době, kdy se ekonomika nachází v hospodářském poklesu, je zaměstnáno méně lidí než v době příznivého ekonomického vývoje.<sup>23</sup>

Často se do cyklické nezaměstnanosti zařazuje i tzv. sezónní nezaměstnanost, která je charakteristická pro stavebnictví a zemědělství. Nárůst nezaměstnaných je zejména v zimních měsících a přispívá k tomu i fakt, že ke konci roku jsou zpravidla ukončovány pracovní poměry.

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost nastává ve chvíli, kdy si sice nezaměstnaný hledá práci, ale není ochoten přijmout práci za nabízených podmínek. Zejména požaduje vyšší mzdu, než je na trhu práce nabízena. Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která je nabízena na daném trhu práce, avšak nemohou vhodné pracovní místo najít.

### **Plná zaměstnanost**

Při vzniku rovnovážného stavu na straně nabídky a poptávky práce vzniká plná zaměstnanost. Lze ji tedy definovat jako zaměstnanost, které je dosaženo, jestliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. To však neznamená, že panuje nulová nezaměstnanost. Stále jsou k dispozici volná pracovní místa, a to v počtu, který odpovídá počtu osob, jež nemají zájem tyto pracovní místa obsazovat.<sup>24</sup> Nastává přirozená

---

<sup>22</sup> MPSV: Antivirus [online]. [cit. 2021-8-25]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual\\_Program\\_Antivirus\\_v5.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf)

<sup>23</sup> Ekonomický slovník: *Cyklická nezaměstnanost* [online]. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z: <https://www.ekonomickyslovník.cz/cyklicka-nezamestnanost/>

<sup>24</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4. s. 80.

míra nezaměstnanosti, tzn., že sice existuje plná zaměstnanost, ale současně existuje i určitá míra nezaměstnanosti.

### 3.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je konkrétním vyjádřením jevu nazývaného nezaměstnanost. Dojde-li k nerovnováze na trhu práce, což znamená, že poptávka po pracovních místech je vyšší, než nabídka práce, dochází k nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je tedy podíl pracovní síly, která v současnosti sice není zaměstnána, ale zároveň nemá překážku k přijetí zaměstnání. Významným makroekonomickým ukazatelem je právě míra nezaměstnanosti, která vyjadřuje procentuální podíl ekonomicky aktivních obyvatel, kteří jsou nezaměstnaní, ale práci aktivně hledají, na celkovém počtu ekonomicky aktivních osob. Takto měřená míra se nazývá registrovaná míra nezaměstnanosti.

V současné době MPSV využívá nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob (dále jen PNO), který vyjadřuje podíl dosažitelných nezaměstnaných, registrovaných v evidenci ÚP ve věku 15-64 let, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání, k celkovému počtu všech obyvatel ve stejném věku.<sup>25</sup>

Obyvatelstvo je rozděleno do dvou základních skupin, na ekonomicky aktivní (tzv. pracovní síla) a neaktivní obyvatelstvo. Mezi ekonomicky aktivní se řadí zaměstnaní a nezaměstnaní,<sup>26</sup> mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo patří důchodci, děti, studenti a invalidé.<sup>27</sup>

Obecná míra nezaměstnanosti 15–64letých vyjadřuje dle metodiky ČSÚ podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (v procentech). ČSÚ provádí výběrové šetření pracovních sil, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných

---

<sup>25</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-08-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

<sup>26</sup> Český statistický úřad: *Metodika - zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xz/metodika\\_zamestnanost\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/xz/metodika_zamestnanost_nezamestnanost)

<sup>27</sup> HRBKOVÁ, Jana. *Společenské vědy pro techniky. 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, 2020. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-2876-1. s. 73.

v domácnostech.<sup>28</sup> Tyto údaje pak využívá např. Eurostat<sup>29</sup>, který zveřejňuje mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti za státy Evropské unie.

### 3.3 Trh práce

Trh práce není klasickým trhem z ekonomického pohledu, protože tento trh je velmi různorodý. V tržní ekonomice dochází ke střetu nabídky a poptávky, které ovlivňují cenu. Trh práce je specifický, ovlivňují jej i jiné faktory nežli nabídka/poptávka. Na tomto trhu se kupuje a prodává práce, cenou této práce je mzda. Trh práce je proto specifický, ovlivňují jej i jiné faktory nežli nabídka/poptávka. Neplatí zde, kde něco chybí, jinde přebývá. Nelze jen tak přesunout poptávku po práci v určitém segmentu do jiného, ať z důvodu demografického, sociálního či politického. Tím se prohlubuje nesoulad mezi neobsazenými místy, místním lidským kapitálem, který není dostatečně kvalifikován.<sup>30</sup> Současně s nastupující modernizací výroby a digitalizací trh práce čeká výrazná změna. Předpokládá se, že starší generace, osoby s nízkým vzděláním a dlouhodobě nezaměstnaní budou mít s přizpůsobením se měnícím se podmínkám trhu práce největší problém.<sup>31</sup> S nastupující implementací Průmyslu 4.0 je nutné, aby trh práce reagoval na změny, které s sebou celosvětová digitalizace nese. Pro zachování konkurenceschopnosti České republiky bude nezbytné změnit vzdělávací systém tak, aby byl schopen na nové podmínky trhu práce reagovat.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Český statistický úřad: *Metodika - zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xz/metodika\\_zamestnanost\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/xz/metodika_zamestnanost_nezamestnanost)

<sup>29</sup> Eurostat je statistickým úřadem Evropské unie.

<sup>30</sup> HRBKOVÁ, Jana. *Společenské vědy pro techniky. 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-2876-1. s. 76.

<sup>31</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: *Iniciativa práce 4.0* [online]. [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie\\_iniciativa\\_prace\\_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948](https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948)

<sup>32</sup> HESKOVÁ, Marie. *Trh práce v podmínkách Evropské unie*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2018. ISBN 978-80-7556-032-2. s. 27.

### 3.4 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti má za úkol ovlivňovat vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jedná se o aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ). Hlavní role pasivní politiky je tlumení dopadů nezaměstnanosti, naproti tomu aktivní politika má za úkol podporu zaměstnanosti.

Aby byla aktivní politika zaměstnanosti co nejvíce efektivní, je potřeba podpoření investic zaměstnavatelů do lidských zdrojů, zvýšit důraz na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, a to zejména realizováním preventivních opatření a zhodnocení přizpůsobení nabídky práce požadavkům vývoje trhu práce ve prospěch nejvíce ohrožených skupin. Tato prevence a eliminace dlouhodobé nezaměstnanosti je hlavním úkolem APZ. Je nutné snížit vyloučení jedinců z trhu práce a následné sociální vyloučení z důvodu jakéhokoliv znevýhodnění postavení na trhu práce.<sup>33</sup>

#### 3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle zákona o zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty*“<sup>34</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti má značný význam, pomocí jejích nástrojů se zvyšuje zaměstnanost zejména osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Hlavním cílem APZ v ČR je její zaměření na skupiny osob, které potřebují zvýšenou péči, tzv. rizikové skupiny, pro které je uplatnění na trhu práce obtížné.

*„Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou prioritní pro dosažení přístupu na trh práce a setrvání na něm a pro snížení nezaměstnanosti. Jsou však limitovány objemem finančních prostředků, které lze v dané době na tyto účely použít. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti se také stávají rozhodující náplní evropské strategie zaměstnanosti, neboť*

---

<sup>33</sup> KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7. s. 183-188.

<sup>34</sup> § 104, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

*jsou pokládána za zásadní podmínku udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti.*<sup>35</sup>

### **3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Podstatou pasivní politiky je sociálně zabezpečit nezaměstnané, zahrnuje především podporu v nezaměstnanosti a dávky státní sociální podpory. Mírní tedy dopady nezaměstnanosti před sociálními a ekonomickými důsledky.<sup>36</sup> Úkolem podpory v nezaměstnanosti je pomoci nezaměstnanému překonat období, ve kterém aktivně hledá vhodné zaměstnání.

## **3.5 Nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti**

Nástroje APZ jsou využívány v návaznosti na aktuální situaci na trhu práce v jednotlivých regionech. Podpora pomocí nástrojů a opatřeními APZ směřuje zejména na ty UoZ, které nelze pro jejich individuální znevýhodnění zaměstnat jiným způsobem.

### **3.5.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí udržení, obnova nebo získání nových kvalifikačních předpokladů uchazeče o zaměstnání pro výkon vhodného zaměstnání.<sup>37</sup>

Rekvalifikací je možné nabýt nové znalosti, praktické i teoretické dovednosti, které mohou být přínosem pro kariérní růst. Pro uplatnitelnost na trhu práce je zvyšování, prohlubování či rozšiřování stávající kvalifikace nedílnou součástí udržení kroku s aktuálními potřebami trhu práce.

Prostřednictvím ÚP jsou realizovány rekvalifikace, které reagují na aktuální potřeby trhu práce. Smyslem rekvalifikací je změna kvalifikace, čímž lze zvýšit individuální uplatitelnost jedince na trhu práce. Tento nástroj APZ je financován jednak z národních

---

<sup>35</sup> CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8. s. 29.

<sup>36</sup> KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2. s. 197.

<sup>37</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§108)

prostředků, jednak z fondů Evropského sociálního fondu (dále ESF), ročně je na něj vynakládán značný objem financí.<sup>38</sup>

### 3.5.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky v rámci APZ podporují podnikatele při vytváření pracovních míst a zvyšování kvalifikace v hospodářsky znevýhodněných regionech a v regionech s vysokou nezaměstnaností. V těchto regionech jsou investiční pobídky významným nástrojem v boji s vysokou nezaměstnaností.<sup>39</sup>

Cílem investičních pobídek je podpora zaostalých oblastí, které jsou postiženy velkou nezaměstnaností, nebo nízkou hospodářskou a životní úrovní. Investiční pobídky jsou financovány ze strany státu nebo ze státních prostředků a nejsou poskytovány plošně.<sup>40</sup>

### 3.5.3 Veřejně prospěšné práce

Dle §112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce (dále VPP) vymezeny takto:

*„Veřejně prospěšné práce jsou zejména práce nekvalifikované, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.“<sup>41</sup>*

VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, zaměřené na poskytnutí podpory směrem k vzniku pracovní příležitosti. Tento nástroj je zaměřený především na nezaměstnané, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce a v soukromém sektoru těžce hledají uplatnění. VPP jsou vykonávány pro obecný prospěch, proto jsou určeny pro obce a neziskové organizace nikoli podnikatelskému sektoru.<sup>42</sup> Nelze omezovat VPP pouze na úklid a údržbu, jejich

---

<sup>38</sup> KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2. s. 82-83.

<sup>39</sup> KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2. s. 224-225.

<sup>40</sup> Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky: *Strategie regionálního rozvoje* [online]. [cit. 2021-8-29]. Dostupné z: [https://www.mmr.cz/getmedia/4ec7a0e7-fb30-46c7-8a80-57152c06d60c/srr\\_dokument](https://www.mmr.cz/getmedia/4ec7a0e7-fb30-46c7-8a80-57152c06d60c/srr_dokument)

<sup>41</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>42</sup> KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2. s. 226-227.



využití je spojené i s prací v sociální oblasti, s prací osobního asistenta pro osoby zdravotně postižené nebo pomocnými pracemi ve školách.<sup>43</sup>

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je cílen na osoby, které mají značné znevýhodněnou pozici na trhu práce, jedná se zejména o dlouhodobě opakovaně nezaměstnané, starší občany a lidi s nízkou kvalifikací. Cílem je, aby tito nezaměstnaní si osvojili pracovní návyky a získali znovu motivaci pracovat.

### 3.5.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) jsou podobně jako VPP nástrojem na podporu vzniku pracovních míst. Ten je určen pro nezaměstnané vedené v evidenci, kteří jsou na trhu práce těžce umístitelní. Příspěvek se poskytuje v souladu s ustanovením § 113 zákona o zaměstnanosti<sup>44</sup> na částečnou úhradu nákladů na mzdu nebo plat zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijme, a který je evidován jako uchazeč o zaměstnání na ÚP ČR. Účelná pracovní místa zřizují zaměstnavatelé a případné dotace na SÚPM jsou určeny tedy jim.<sup>45</sup> V tomto případě mluvíme o SÚPM vyhrazeném. Příspěvek lze ale poskytnout i na vybavení pracovního místa, v tom případě se jedná o SÚPM zřízené a slouží k pořízení nezbytného vybavení na zřízení pracovního místa.<sup>46</sup>

### 3.5.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek navazuje na SÚPM zřízené. Je určen pro již bývalé nezaměstnané, kteří se rozhodli začít podnikat a využili příspěvek na zřízení pracovního místa. Je poskytován formou příspěvku na provozní náklady maximálně po dobu pěti měsíců.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> MPSV: *Tisková zpráva* [online]. [cit. 2021-08-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/809894/21042010.pdf/81a53242-644a-5403-bf5a-9ae87ad764f8>

<sup>44</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>45</sup> MPSV: *Společensky účelné pracovní místo* [online]. [cit. 2021-08-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-vyhrazene>

<sup>46</sup> MPSV: *Společensky účelné pracovní místo* [online]. [cit. 2021-08-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene>

<sup>47</sup> KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2. s. 229-230.

### 3.5.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Sunega (2009) uvádí, že nízká mobilita společně s nízkou kvalifikací jsou jedním z předních problémů trhu práce, a to nejen na úrovni ČR, ale v celé EU. K nízké pracovní mobilitě negativně přispívá dostupnost bydlení v různých regionech.<sup>48</sup>

Příspěvek na dojíždění do práce je poskytován do maximální výše 3 500 Kč těm uchazečům, kteří nastupují do nového zaměstnání. Hlavním účelem příspěvku je motivace lidí dojíždět za prací, která je mimo obec trvalého bydliště. Příspěvek lze poskytnout i na ubytování v místě pracovního výkonu nebo na hlídání dětí.<sup>49</sup>

### 3.5.7 Příspěvek na zapracování

V ojedinělých případech se stává, že po přijetí uchazeče z evidence ÚP vznikají zaměstnavateli náklady na zapracování.<sup>50</sup> Podpora tedy spočívá v poskytnutí finančních prostředků zaměstnavateli určených na zapracování nově přijatého zaměstnance, které probíhá přímo na pracovišti. Podporou mohou být např. náklady na mzdu jiného zaměstnance, který se jeho zapracováním bude věnovat.<sup>51</sup>

### 3.5.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Jedním z příspěvků, který má za úkol ochránit zaměstnance před případným propuštěním z důvodu nemožnosti přidělovat práci v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby, lze řešit přechodem na nový podnikatelský program.

*„Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí kompletní nebo částečná změna výrobního programu, ale také přechod ke kvalitativně vyšší technologii. Lze pod něj podřadit i případy, kdy z důvodu tzv. vyšší moci, například*

---

<sup>48</sup> Stěhování českých domácností za pracovními příležitostmi a trh s bydlením na regionální úrovni: *urbanismus a územní rozvoj* – ročník XII – číslo 4/2009 [online]. [cit. 2021-08-21]. Dostupné z: [https://www.uur.cz/images/publikace/uur/2009/2009-04/08\\_stehovani.pdf](https://www.uur.cz/images/publikace/uur/2009/2009-04/08_stehovani.pdf)

<sup>49</sup> MPSV: *příspěvek na dojíždění do práce* [online]. [cit. 2021-08-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-dojizdku>

<sup>50</sup> KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2. s 231.

<sup>51</sup> MPSV: *Příspěvek na zapracování* [online]. [cit. 2021-08-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zapracovani>

*povodně nebo požáru, je zaměstnavatel nucen své vybavení obnovit, pokud se jedná o vybavení na vyšší technologické úrovni.*<sup>52</sup>

### **Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:**

- Poradenství je teoretická disciplína, která má za úkol zkoumání lepší možnosti pomoci lidem. Zejména se jedná o individuální poradenství, skupinové poradenství, poradenské programy a poradenství pro volbu povolání.
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78 – Cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).<sup>53</sup>
- Pracovní rehabilitace – komplexní souvislá činnost určena pro osoby zdravotně postižené, která má za úkol získání a udržení vhodného zaměstnání.<sup>54</sup>

### **3.6 Znevýhodněné skupiny**

Zákon o zaměstnanosti definuje v § 33 písm. a), komu je určena zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání takto: „*Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“<sup>55</sup>

Zvýšená péče je věnována především absolventům škol a mladistvým, občanům se zdravotním postižením, starším občanům, občanům bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, ženám a minoritním etnickým skupinám.<sup>56</sup>

Definice skupiny znevýhodněné na trhu práce se v různých zdrojích liší, není přesný výčet této skupiny. Lze konstatovat, že do ní patří všichni ti, kteří se nějakým způsobem odlišují od hlavního společenského proudu. Při zprostředkování zaměstnání je potřeba zvýšené péče i u příslušníků jiných etnik, migrantů, sociálně vyloučených, osob po výkonu trestu

---

<sup>52</sup> MPSV: *Příspěvek na nový podnikatelský program* [online]. [cit. 2021-08-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program>

<sup>53</sup> MPSV: *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-08-18]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/moznosti-ziskani-prispevku>

<sup>54</sup> MPSV: *Pracovní rehabilitace* [online]. [cit. 2021-08-28]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-5>

<sup>55</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>56</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8. s. 109-114.

a osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění.

Dlouhodobá nezaměstnanost, nízký příjem, nízká kvalita zaměstnání a nízké vzdělání jsou předpokladem růstu chudoby a sociálního vyloučení. Současné hromadění těchto faktorů u členů etnických menšin, osob s věkovým a zdravotním znevýhodněním dochází k ohrožení chudobou a horšímu postavení těchto skupin obyvatel na trhu práce.<sup>57</sup>

V textu dále budou zmíněny pouze ty skupiny znevýhodněných, na které jsou zaměřeny Regionální projekty realizované v Olomouckém kraji. Tyto projekty cíleně směřují na zvýšení zaměstnanosti těch skupin osob, pro které je získání vhodného zaměstnání obtížnější z důvodu jakéhokoliv znevýhodnění.

### 3.6.1 Osoby se zdravotním postižením

Je všeobecně známo, že zapojení občanů s jakýmkoliv hendikepou je obtížné, pro jejich specifické potřeby je nutné vytvořit podmínky tak, aby začlenění do pracovního procesu bylo uzpůsobené jejich možnostem. V minulosti byli tito občané vytěsněni na okraj společnosti a byli přehlíženi jako by neexistovali. Jejich začlenění do společnosti jako osob plnohodnotných, je běh na dlouhou trať. V současné době je jedna z priorit APZ tyto občany zapojit do pracovního procesu. I přes své hendikepy, a to nejen tělesné, mají svá práva, právo na rovné příležitosti a s tím související právo na práci. Projevuje se zde i výrazný nedostatek volných pracovních míst pro tuto skupinu, protože pro zaměstnavatele představuje zaměstnávání těchto osob starosti a náklady navíc.

*„Osoby se zdravotním postižením jsou skupinou, která má oproti většinové společnosti specifické nároky a potřeby, resp. její nároky a potřeby jsou stejné, ale jejich naplnění je často nezbytné realizovat jinou formou. Aby tato skupina lidí byla plně začleněna do intaktní společnosti, je třeba zajistit, aby mohla svá práva naplňovat ve stejné míře jako ostatní. Z tohoto důvodu je nutné prostřednictvím cílených opatření vytvářet takové podmínky, které integraci a vyrovnávání příležitostí umožní.“<sup>58</sup>*

---

<sup>57</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-7478-921-2. s. 121-122.

<sup>58</sup> Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025: *schválený usnesením vlády České republiky ze dne 20. července 2020 č. 761*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2020. ISBN 978-80-7440-255-5. s. 19.

Často mají osoby se zdravotním znevýhodněním nízké vzdělání, které je zapříčiněno i nedostatkem vzdělávacích zařízení vhodných pro tyto osoby. Vyznačují se menší flexibilitou, hůře se adaptují a z tohoto důvodu nezdědka nesplňují požadavky zaměstnavatelů.<sup>59</sup> Doba, po kterou jsou tyto osoby evidovány na Úřadech práce, je podstatně delší než u osob bez zdravotního postižení. Ocitají se ve složité životní situaci, a to nejen po stránce ekonomické, ale i po stránce psychologické a sociální. Nezaměstnanost osob se zdravotním handicapem má negativní vliv i na jejich rodiny. S přihlédnutím ke změně na trhu práce a neustálému tlaku na zvýšení produktivity a výkonu bude jejich šance na uplatnění ještě menší.<sup>60</sup>

### 3.6.2 Mladí do 30 let

Značně znevýhodnění na trhu práce jsou absolventi středních a vysokých škol, kteří prvně vstupují na pracovní trh. Přitom první pracovní zkušenost je podstatná, její absence má negativní vliv nejen z pohledu ekonomického, ale i psychologického. Neosvojení si pracovních návyků vede ke vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti mladých.<sup>61</sup> Mladiství, kteří mají pouze základní vzdělání nebo nedokončili střední vzdělání, jsou obtížně umístitelní na trhu práce. Jejich uplatnění vzhledem k nízké kvalifikaci je minimální a hrozí u nich přijetí nezaměstnanosti jako životního stylu.<sup>62</sup>

### 3.6.3 Starší osoby

Pro osoby ve věkové hranici 50 let a více je ztráta zaměstnání složitou životní situací. Uvědomují si, že se pro zaměstnavatele stávají neatraktivní, ať z důvodu nižší technologické vyspělosti, nebo vynaložených prostředků na mzdy.

---

<sup>59</sup> HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 9788021074897. s. 35.

<sup>60</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8. s. 113.

<sup>61</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8. s. 110.

<sup>62</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8. s. 111.

S přibývajícím věkem dochází k přirozenému a postupnému snižování pohybové schopnosti a výkonnosti, snižuje se schopnost přizpůsobení novým situacím a společně s předsudky zaměstnavatelů se u starších osob snižuje uplatnitelnost na trhu práce.<sup>63</sup>

Pro tuto skupinu je případná ztráta zaměstnání nejtěživější, čím je člověk starší, tím hůře se přizpůsobuje novým podmínkám trhu práce. Návrat do zaměstnání je pro tyto lidi obtížnější než u mladších jedinců. Uplatnění starších osob na trhu práce je mimo jiné ztížené nižším vzděláním, zvýšeným výskytem zdravotního omezení a neodpovídající kvalifikací.<sup>64</sup> Při prodlužování odchodu do důchodu se prodlužuje i doba nutnosti aktivního profesního života. Z hlediska uplatnění na trhu práce musí pracovní trh flexibilně reagovat na jejich potřeby. Musí se vzít v úvahu jejich zdravotní omezení a nižší výkonost a podporovat flexibilní forma zaměstnávání.<sup>65</sup>

#### 3.6.4 Ženy

Ženy jsou specifickou skupinou na trhu práce. Hlavním tématem při zaměstnávání žen je skloubení pracovního a osobního života. Zaměstnanost žen výrazně ovlivňují mateřství, péče o dítě a péče o osobu blízkou. S nezaměstnaností přímo souvisí také nedostatek předškolních zařízení a dostupná péče o seniory.<sup>66</sup>

V české společnosti stále převládají zavedené genderové stereotypy, které ženám předurčují roli primárního rodiče. Jsou to ony, které se převážně starají o děti a také o nemocné rodiče. To je jeden z důvodů těžší uplatnitelnosti na trhu práce. Z pohledu zaměstnavatele nejsou ochotni pracovat přesčas, protože mají rodinné závazky. Nejsou časově flexibilní jako mužští kolegové.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> RAŠTICOVÁ, Martina a Monika BÉDIOVÁ. *Práce, nebo důchod?: senioři, trh práce a aktivní státnutí*. Brno: B&P Publishing, 2018. ISBN 978-80-7485-177-3. s. 31-32.

<sup>64</sup> BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada Publishing, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3. s. 86.

<sup>65</sup> RAŠTICOVÁ, Martina a Monika BÉDIOVÁ. *Práce, nebo důchod?: senioři, trh práce a aktivní státnutí*. Brno: B&P Publishing, 2018. ISBN 978-80-7485-177-3. s. 40-41.

<sup>66</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. s. 166.

<sup>67</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8. s. 113.

### 3.6.5 Osoby s nízkou kvalifikací

Nízká kvalifikace je značnou bariérou, která omezuje možnosti týkající se nalezení nového zaměstnání. V případě ztráty zaměstnání je pro lidi s nízkou kvalifikací obtížnější nalézt nové pracovní uplatnění.

Mladiství, kteří mají pouze základní vzdělání, mají velmi složitý vstup na trh práce. Chybí jim potřebná kvalifikace anebo pracovní praxe, která by částečně vzdělání vykompenzovala.<sup>68</sup> Osoby s nízkou kvalifikací se velmi obtížně přizpůsobují zvyšujícím se kvalifikačním nárokům trhu práce, tudíž nemohou rovnocenně soutěžit s ostatními kvalifikovanými pracovníky.

### 3.6.6 Dlouhodobě nezaměstnaní

Pro dlouhodobě nezaměstnané je velmi obtížné se vracet na trh práce, souvisí to nejenom s nižší kvalifikací, vyšším věkem, zdravotním omezením, ale i se ztrátou pracovních návyků. Dlouhodobé setrvání mimo pracovní proces sebou nese řadu psychických a ekonomických obtíží. Čím déle je člověk bez práce, tím hůře práci hledá. Při opakovaných neúspěších dochází k postupné rezignaci a nastupuje pasivita při hledání nového uplatnění. Hrozí, že dlouhodobě nezaměstnaný přijme tento stav jako životní styl, zvykne si na omezené prostředky k živobytí a na dostatek volného času.<sup>69</sup>

## 3.7 Financování politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je financována ze dvou zdrojů, a to z prostředků rozpočtu ČR a Evropského sociálního fondu (dále jen ESF). Tyto účelově určené prostředky ze státního rozpočtu jsou limitovány rozpočtem a jsou přidělené příslušné krajské pobočce ÚP ČR. Mezi základní programy ESF využívané k financování APZ patří Operační program Zaměstnanost (dále jen OP Z).

---

<sup>68</sup> MPSV: *Strategický rámeček politiky zaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e)

<sup>69</sup> ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6. s. 27-31.

## Evropský sociální fond

*„ESF je hlavním klíčovým nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti, jehož hlavním cílem je rozvíjení zaměstnanosti, pomáhá lidem získat lepší zaměstnání, prostřednictvím investic zvyšuje zaměstnanost a to hlavně těch, kteří mají s uplatněním největší problém, to je ohrožených skupin.“<sup>70</sup>*

ESF hraje důležitou roli při zmírňování důsledků hospodářské krize, a to zejména při nárůstu nezaměstnanosti a chudoby. Financuje řady projektů zaměřené na sociální začleňování, zvyšování, prohlubování kvalifikace a vzdělávání na úrovni místních, regionálních a národních projektů zaměstnanosti v celé Evropě.<sup>71</sup>

V rámci Evropského sociálního fondu jsou realizovány projekty, které se zaměřují na snižování nezaměstnanosti a jsou financované formou nehmotného charakteru. Je to podpora zejména zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, boje proti chudobě, zvyšování vzdělanosti a adaptability pracovních sil.<sup>72</sup> Realizují se ve formě národních individuálních projektů, které probíhají napříč republikou nebo jako regionální projekty, jež jsou vytvořeny přímo pro potřeby jednotlivých regionů. Jejich zaměření cílí na dané problémy jednotlivých regionů tak, aby podpora směřovala do těch oblastí, které je pociťují nejpálčivěji.

Národní individuální projekty realizované v Olomouckém kraji

- Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU) - je zaměřen na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání.
- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II) - jehož prostřednictvím zaměstnavatelé prohlubují kvalifikaci zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců, je určen i na zvyšování kvalifikace osob samostatně výdělečně

---

<sup>70</sup> Úřad práce ČR [online]. [cit. 2021-8-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/evropsky-socialni-fond-1>

<sup>71</sup> Evropský sociální fond [online]. [cit. 2021-08-11]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

<sup>72</sup> ESF: Operační program zaměstnanost [online]. [cit. 2021-08-19]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost/-/dokument/799029>



činných.

- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II) - cílovou skupinou jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR.<sup>73</sup>
- Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) - je určen na podporu soulad mezi rodinným a pracovním životem, což usnadní vstup a udržení se na trhu práce.<sup>74</sup>
- Outplacement (OUT) - je určen pro propouštěné zaměstnance i pro zaměstnavatele, kteří plánují propouštět, nebo naopak přijímat nové zaměstnance.

### Regionální projekty realizované v Olomouckém kraji

- Záruky pro mladé v Olomouckém kraji - je určen pro evidované na ÚP ČR ve věku do 29 let včetně, bez rozdílu vzdělání, kteří postrádají pracovní zkušenosti nebo mají pracovní zkušenosti v souhrnné délce max. 3 roky po ukončení přípravy na budoucí povolání
- Mámo, táto, neseďte doma! - je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let věku (včetně).
- Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji - je zaměřen na uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP ČR, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo zdravotním znevýhodněním dle ustanovení § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.
- Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji - cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než 12 měsíců nebo byli v evidenci za poslední tři roky déle než 12 měsíců a současně vykazují alespoň 2 další znaky sociálního vyloučení.<sup>75</sup>

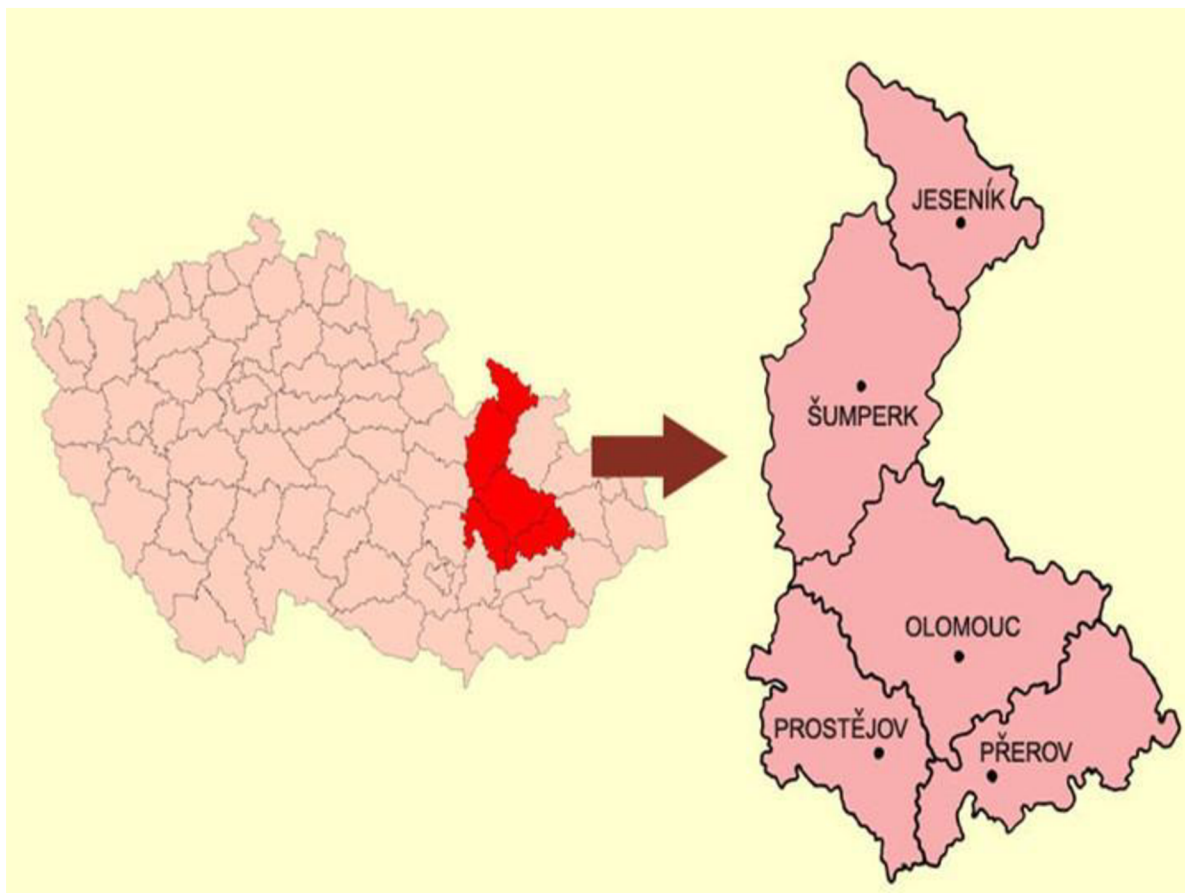
---

<sup>73</sup> Úřad práce ČR: *ESF projekty v realizaci* [online]. [cit. 2021-08-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-12>

<sup>74</sup> Úřad práce ČR: *Podpora flexibilního zaměstnávání* [online]. [cit. 2021-08-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/podpora-flexibilniho-zamestnavani>

<sup>75</sup> Úřad práce ČR: *ESF projekty v realizaci* [online]. [cit. 2021-08-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-12>

## 4 Olomoucký kraj



Zdroj: Internetový portál Olomouckého kraje

Olomoucký kraj je tvořen pěti okresy Olomouc, Přerov, Prostějov, Šumperk a Jeseník. Český statistický úřad evidoval v roce 2019 v Olomouckém kraji 1 355 ekonomických subjektů, které měly víc než 25 zaměstnanců. V následujícím roce jejich počet klesl pouze o 9 firem.

Zejména v okolí větších měst je rozvinutý průmysl, zejména strojírensky a výrobně zaměřen, v rekreačních oblastech (hlavně se týká horských oblastí) také služby. Vzhledem k pestré ekonomické struktuře není ani trh práce jednoduší. Nejvíce obyvatel pracuje v průmyslu a to zejména ve strojírenském, kovodělném a elektrotechnickém. Zemědělské plochy na území celého kraje jsou značně rozsáhlé, přesto se zaměstnanost v zemědělství neustále snižuje. Klesající tendenci má také podíl orné půdy. Svou rozlohou se řadí Olomoucký kraj na osmé místo v porovnání s ostatními kraji. Kraj nabízí atraktivní životní prostředí, je bohatý na historické tradice a nachází se zde značné množství významných památek.

Dopravně dostupné jsou zejména okresy Olomouc, Přerov a Prostějov. Tyto okresy jsou dostupné jak z pohledu železniční, dálniční i silniční infrastruktury a jsou proto atraktivní z pohledu investorů i snadné mobility obyvatelstva. Naproti tomu okresy Šumperk a zejména Jeseník jsou svou odlehlostí, strukturou skladby obyvatelstva a horší infrastrukturou méně atraktivní pro nové příležitosti investorů (podnikatelů). Nejmenší zastoupení obyvatel s trvalým bydlištěm se nachází v okrese Jeseník. Je zde i nejvyšší nezaměstnanost v kraji a nejméně pracovních příležitostí. Pro Olomoucký kraj je charakteristické nerovnoměrné rozložení lidí bez práce mezi okresy. Například Jesenícko bylo co do nezaměstnanosti na konci roku 2020 šesté nejhorší ze 77 okresů v ČR. Je to dáno nejen obtížnější dopravní dostupností severu kraje, ale i rozdíly v ekonomické struktuře, již odpovídá širší možnosti pracovního uplatnění.

Míra nezaměstnanosti však prošla v posledních deseti letech několika celkovými výkyvy. V letech 2011–2014 nezaměstnanost výrazně kolísala, teprve na koci roku 2014 klesla na úroveň roku 2012 a pak se až do roku 2020 neustále snižovala. To se začalo měnit, hlavně vinou pandemie covidu, od dubna 2020. Protiepidemická opatření ovlivnila provoz prakticky všech firem, nárůst počtu nezaměstnaných však způsobilo propouštění zejména ve velkých podnicích (UNEX v Uničově, MEOPTA v Přerově, Siemens v Mohelnici nebo Honeywell Aerospace v Hlubočkách-Mariánském Údolí) a také v České poště a Českých drahách. To však částečně vyrovnávaly podniky jiné, a také zdravotnická zařízení, které zaměstnance nabíraly. Co se týče volných pracovních míst, od roku 2011 se situace zlepšovala, až do roku 2013 se však počet volných pracovních míst zásadně nezvyšoval. K tomu docházelo až od roku 2014 a v roce 2018 bylo dosaženo maxima 11 679 poptávaných pracovních míst. Poté začalo míst zase ubývat. V červnu 2019 připadal na jedno volné místo jeden uchazeč o zaměstnání, na konci roku 2020 připadali na jedno volné místo 2,4 uchazečů.<sup>76</sup>

Nezměnila se příliš struktura uchazečů z hlediska dosaženého vzdělání ani věku. Nejpočetnější mezi nezaměstnanými jsou lidé ve věku 55–59 let, ačkoli se jejich podíl mírně snižuje. Trvale se však naopak mírně zvyšuje podíl mladších lidí do 39 let, což platí pro muže i ženy.

---

<sup>76</sup> Úřad práce ČR: *Zpráva o situaci na krajském trhu práce* [online]. [cit. 2021-08-27]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni\\_OLK\\_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0](https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0)

Podle situační zprávy olomouckého krajského ÚP se některé ukazatele, například podíl dlouhodobě a krátkodobě nezaměstnaných oproti předchozím letům po vypuknutí koronavirové krize změnil v důsledku stagnace pracovního trhu. Nejvíce lidí dlouhodobě bez práce je ale trvale mezi staršími ve věku 50 a více let. Vedle objektivních příčin, jako jsou nedostatečná kvalifikace nebo nemožnost dojíždění do zaměstnání, nelze pominout, že podle citované situační zprávy *„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.“*<sup>77</sup>

Obtížně hledají uplatnění absolventi škol a mladiství, kterých je nyní mezi uchazeči o zaměstnání 5,3 %, ať už kvůli nedostatku kvalifikace a praxe nebo i zákonným omezením práce přesčas či v noci. Současně může mít na mladé lidi bez pracovních návyků nezaměstnanost nejhorší sociální dopad. Úřad práce pro ně proto organizuje motivační a rekvalifikační kurzy i ve spolupráci s potenciálními zaměstnavateli. Celkem 14 % mezi nezaměstnanými je v současnosti v kraji lidí se zdravotním postižením. Jak zpráva olomouckého krajského ÚP přiznává, jejich počet se meziročně snížil o dva procentní body nejen díky jejich umístěním do zaměstnání, ale i odebráním statutu osoby se zdravotním postižením po přezkoumání jejich stavu. To by měla napravit další změna legislativy, která opět zavádí status osoby zdravotně znevýhodněné.<sup>78</sup>

#### **4.1 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v Olomouckém kraji**

Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v kraji je kladen důraz na zvýšení zaměstnanosti těch uchazečů o zaměstnání, kteří patří do rizikových skupin anebo jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením. Úřad práce realizuje vybrané nástroje APZ, a to zejména vyhrazená společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, poradenské služby a rekvalifikace. APZ je financována nejen z národních

---

<sup>77</sup> Úřad práce ČR: *Zpráva o situaci na krajském trhu práce* [online]. [cit. 2021-08-27]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni\\_OLK\\_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0](https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0)

<sup>78</sup> tamtéž

zdrojů, ale i prostřednictvím Evropského sociálního fondu (ESF). Tato realizace zmíněných nástrojů má pozitivní vliv na snižování nezaměstnanosti, podporu rizikových skupin a jejich začleňování na trh práce.

## **4.2 Projekty ESF realizované v Olomouckém kraji**

V Olomouckém kraji se realizují projekty, které jsou financované ze zdrojů EU prostřednictvím OP Z. Každý projekt má zaměření na určitou cílovou skupinu. Pomocí aktivit projektu a to zejména tvorbou společensky účelných pracovních míst projekty napomáhají zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin nezaměstnaných.

### **Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)**

Tento projekt je určen zejména pro dlouhodobě evidované UoZ a také osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací. Do tohoto projektu se zařazují zejména ti UoZ, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP nepřetržitě déle než 12 a 24 měsíců, nezaměstnaní absolventi bez praxe, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let a osoby po výkonu trestu. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání a začlenění dlouhodobě evidovaných se sociálním znevýhodněním na volný trh práce.<sup>79</sup>

### **Záruky pro mladé v Olomouckém kraji**

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR (nejméně 3 měsíce), jsou ve věku do 29 let (včetně) a mají pracovní zkušenosti v délce max. 3 roky. Cílem projektu je začlenění mladých osob na trh práce, tedy napomoci jim překonat a odstranit nedostatečné pracovní zkušenosti, které této cílové skupině brání při individuálním uplatnění na trhu práce.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Úřad práce ČR: *ESF projekty v realizaci* [online]. [cit. 2022-14-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodob-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani>

<sup>80</sup> Úřad práce ČR: *ESF projekty v realizaci* [online]. [cit. 2022-14-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-v-olomouckem-kraji>

## **Mámo, táto nesed'te doma!**

Projekt je cílen na skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let věku (včetně). Mnohdy se jedná o několikaletý výpadek z trhu práce a především uchazeči z této cílové skupiny mají nedostatečnou praxi. Vzhledem k péči o rodinu vyžaduje tato cílová skupina i flexibilní formu zaměstnání.<sup>81</sup>

## **Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji**

Projekt je určen pro evidované 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. Pomocí realizace klíčových aktivit projektu, které se sestavují konkrétnímu účastníkovi na základě jeho potřeb, řeší projekt problematiku zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním.<sup>82</sup>

## **Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji**

Projekt řeší konkrétní problémy spjaté se sociálním vyloučením jednotlivých účastníků projektu. Jeho cílem je vrátit dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, kteří vykazují znaky sociálního vyloučení na trh práce. Hlavní aktivity projektu mají za úkol zvýšit jejich motivaci k návratu do práce, podpořit účastníky při vstupu na trh práce a udržení získaného zaměstnání.<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup> Úřad práce ČR: *ESF projekty v realizaci* [online]. [cit. 2022-14-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/mamo-tato-nesedte-doma->

<sup>82</sup> Úřad práce ČR: *ESF projekty v realizaci* [online]. [cit. 2022-14-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pracujeme-s-omezenim-v-olomouckem-kraji>

<sup>83</sup> Úřad práce ČR: *ESF projekty v realizaci* [online]. [cit. 2022-14-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prostupne-zamestnavani-v-olomouckem-kraji>

## 5 Vlastní práce

Práce byla zpracována na základě údajů, které poskytnul ÚP ČR Krajská pobočka v Olomouci a z veřejně dostupných informací MPSV, Českého statistického úřadu a Statistického úřadu Evropské unie. Úvod práce je zaměřen na vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v letech 2011–2020. Získané data jsou vždy k 31. 12. příslušného roku. Pro srovnání budou sledovány údaje v rámci celé České republiky. V následující práci se pracuje s termínem podíl nezaměstnaných osob (dále jen PNO) – jedná se o podíl dosažitelných UoZ ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku.

Analýza vývoje nezaměstnanosti je z větší části zaměřena na ty znevýhodněné skupiny, pro které se realizují Regionální individuální projekty v Olomouckém kraji. Cílem těchto projektů je zvýšit individuální uplatnitelnost na trhu práce a návrat znevýhodněných skupin obyvatelstva do pracovního procesu.

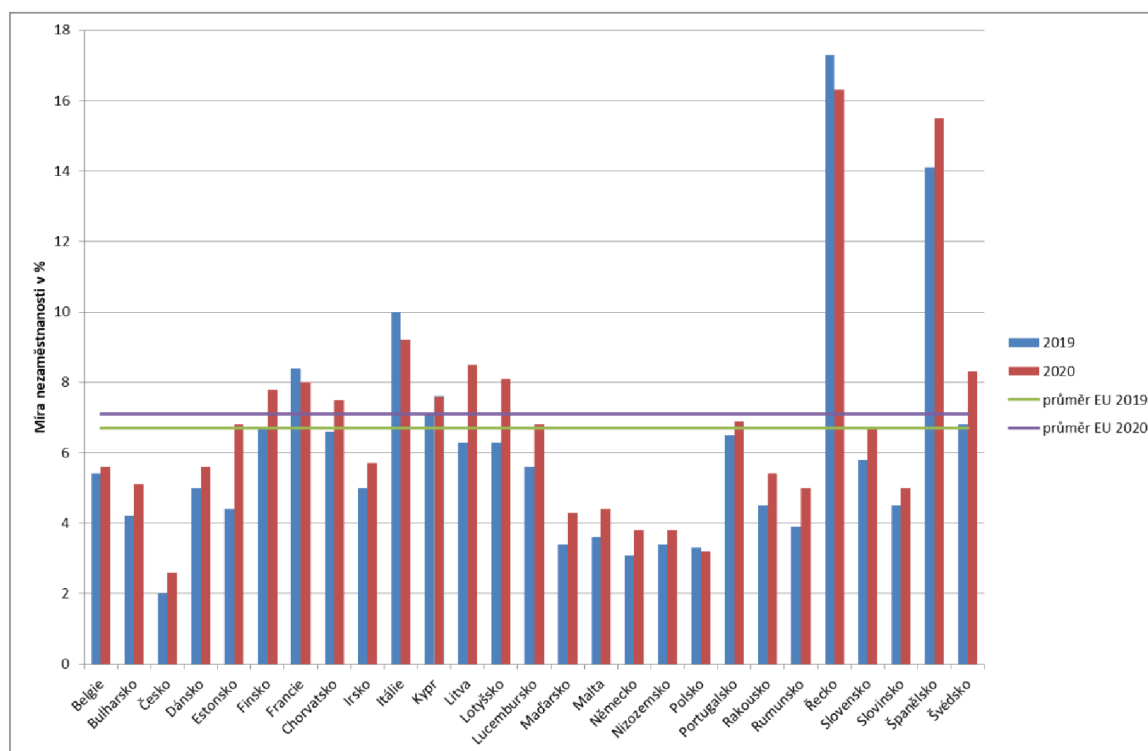
### 5.1 Trh práce ČR

V současné době je míra nezaměstnanosti v ČR nejnižší v EU. Z grafu číslo 1 je možné pozorovat celkovou míru nezaměstnanosti ve členských státech EU. Data vycházejí z výsledků evropského šetření pracovních sil (EU-LFS), což udává míru zaměstnanosti osob ve věku 15–64 let.<sup>84</sup> Až na výjimky nezaměstnanost v EU meziročně vzrostla. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2019 v členských státech byla 6,8 %. Dá se předpokládat, že na tuto skutečnost měla vliv pandemická situace a její důsledky na trh práce. Nejvyšší nezaměstnanost vykazuje Řecko, které se stále potýká s negativními dopady hospodářské krize a následuje ho Španělsko. Žádná další země nepřekročila desetiprocentní hranici. Průměrná celková míra nezaměstnanosti ve všech členských státech dosahuje v roce 2020 hodnoty 7,2 %. Oproti tomu ČR vykazuje 2,6 %, což byla v daném roce i přes pandemickou situaci způsobenou koronavirovou chorobou COVID-19 nejnižší hodnota ze všech členských států EU. Tabulka s hodnotami jednotlivých členských států je v příloze č. 1.

---

<sup>84</sup>Eurostat: *Metodická příručka* [online]. [cit. 2021-11-06]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti - Členské státy EU (%)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

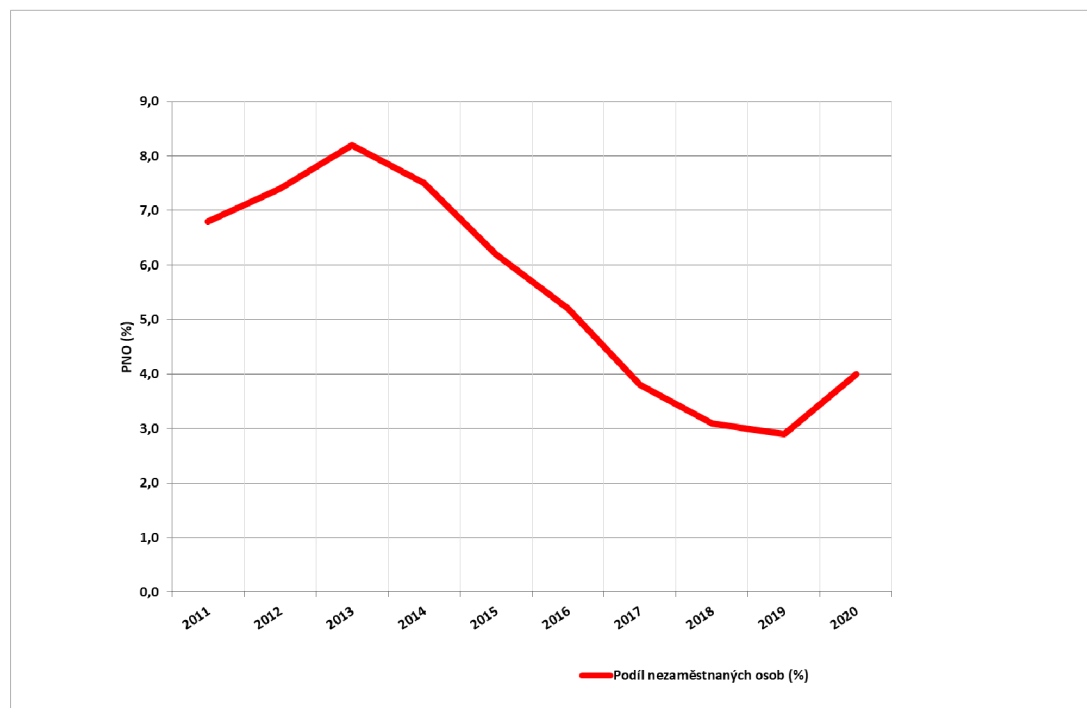
Trh práce v ČR byl v roce 2020 do značné míry ovlivněn restrikcemi v důsledku vládních nařízení a omezováním sociálních kontaktů. Na podporu zaměstnanosti a udržitelnosti ohrožených pracovních míst vznikly programy na podporu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Díky nim se podařilo udržet nízkou míru nezaměstnanosti. Z následujícího grafu č. 2 je zřejmé, že nezaměstnanost od roku 2013 má klesající tendenci, dochází k postupnému zvyšování zaměstnanosti. V této době je nerovnováha na trhu práce způsobena nedostatkem pracovních sil. Na jednoho nezaměstnaného v ČR připadá více jak jedno volné pracovní místo (0,7 uchazečů na 1 pracovní místo - k 30. 9. 2021). Tato nerovnováha je způsobena mnohými faktory. Podílí se na tom nejen odliv zahraničních pracovníků, výše odměny za práci, ale i sezonní charakter nabízené práce. Na straně druhé působí faktory znesnadňující volné místo obsadit, zásadní překážkou je neochota místních zdrojů práci přijmout, nízká mobilita obyvatelstva a štedrost sociálního systému.

Volných pracovních míst vedených na Úřadě práce k 1. 10. 2021 bylo 357 911, z toho 256 865 míst bylo vhodné pro méně kvalifikované osoby, osoby bez vzdělání nebo se základním či nižším vzděláním. Nejvíce jsou poptáváni pomocní pracovníci, operátoři ve výrobě, skladníci, montážní a stavební dělníci. Pro vyučené bylo nabízeno 52 458 volných



míst z oblasti informačních technologií, výroby, stavebnictví a služeb. Jedná se zejména o řidiče, svářeče, řemeslníky, prodavače, kuchaře a technicky kvalifikované dělníky. Pro středoškolské a vysokoškolsky vzdělané jsou volná místa především na pozicích učitelů, administrativních pracovníků, konstruktérů, mistrů, IT specialistů, stavbyvedoucích a technicky zaměřených odborníků.

**Graf č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR 2011–2020 (%)**



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z grafu č. 2 vyplývá, že nezaměstnanost má klesající tendenci (graf vychází z přílohy č. 2). Oproti roku 2011, kdy podíl evidovaných nezaměstnaných ve věku 15–64 let dosahoval 6,8 %, se v roce 2019 snížil o 3,9 %. Vlivem pandemie nezaměstnanost meziročně stoupla o 1,1 %. V roce 2011 bylo evidováno na Úřadě práce ČR 508 451 obyvatel, v roce 2019 jich bylo v evidenci již jen 215 532, poté počet evidovaných nezaměstnaných meziročně vzrostl o 76 445 osob. Od roku 2014 dochází k postupnému snižování počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, nejvýraznější pokles nastal v roce 2017 a to o 26,42 % oproti roku 2016. Dá se předpokládat, že na tomto snížení má i podíl aplikace aktivní politiky zaměstnanosti, jak tvorbou SÚPM, VPP tak i cílenými programy na udržení a zachování pracovních míst (výdaje ÚP na vybrané nástroje APZ v příloze č. 3). Významný nárůst nezaměstnaných je v roce 2020, a to v důsledku pandemické situace. Dynamika vývoje počtu evidovaných nezaměstnaných je patrná z tabulky č. 1.

Pro účely porovnání byly použity ukazatele absolutního přírůstku/úbytku počtu evidovaných nezaměstnaných na ÚP ČR a tempo růstu/poklesu v roční periodě.

**Tabulka č. 1: Počet evidovaného nezaměstnaného obyvatelstva ve věku 15 – 64 let**

Rok	Počet nezaměstnaných (k 31.12.)	$d_{yt}$	$k_t$ (%)
2011	508451	-	-
2012	545311	36860	7,25
2013	596833	51522	9,45
2014	541914	-54919	-9,20
2015	453118	-88796	-16,39
2016	381373	-71745	-15,83
2017	280620	-100753	-26,42
2018	231534	-49086	-17,49
2019	215532	-16002	-6,91
2020	291977	76445	35,47

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

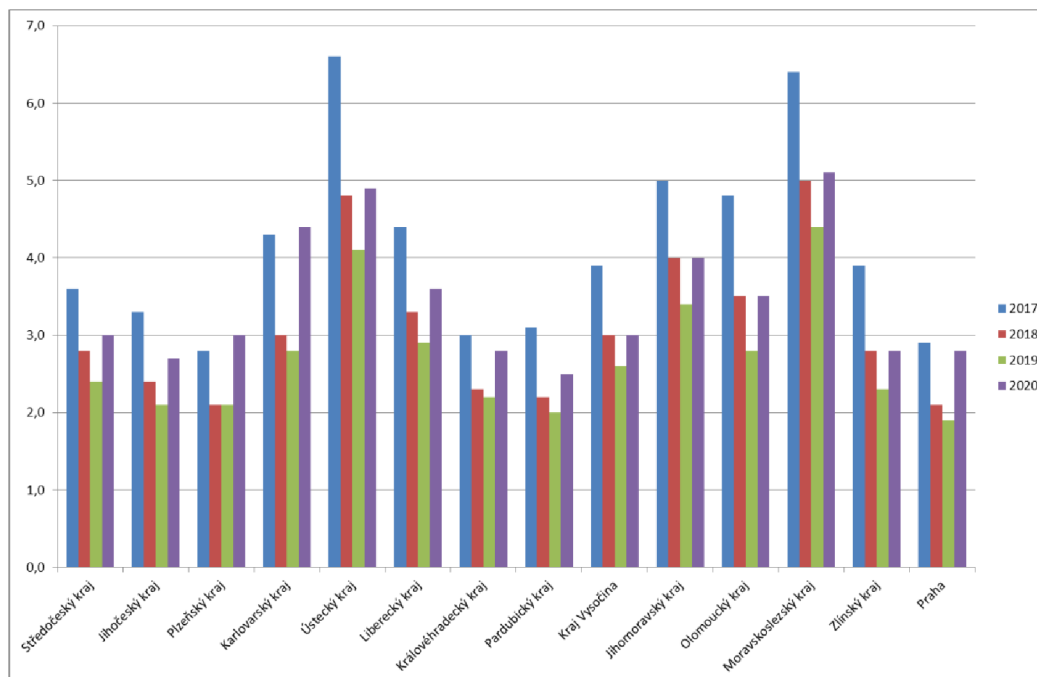
## 5.2 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji

Olomoucký kraj ve srovnání s ostatními kraji je do roku 2019 jeden z pěti nejhůře zasažených nezaměstnaností, i když kopíruje celostátní trend v jejím snižování. V roce 2020 trh práce byl ovlivněn celosvětovou pandemií a v jejím důsledku došlo ke zvýšení podílu nezaměstnaných ve všech krajích ČR, přičemž si Olomoucký kraj „zlepšil“ svou pozici a nyní je šestý nejpostiženější region z pohledu podílu nezaměstnaných ze všech obyvatel ve věku 15 – 64 let.

V porovnání celé ČR jsou Ústecký a Moravskoslezský kraj nejvíce postiženy nezaměstnaností. Tyto dva kraje jsou dlouhodobě strukturálně postižené regiony, které dlouhodobě vykazují výrazné překročení celorepublikového průměru PNO ve věku 15 – 64 let.

Situace v jednotlivých krajích ČR je vyobrazena v grafu č. 3, který byl zpracován za období 2017–2020 a vychází z dat přílohy č. 4.

**Graf č. 3: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2017–2020 (%)**



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Nezaměstnanost v Olomouckém kraji byla v období 2011–2018 vyšší nežli celorepublikový průměr. Lze ale konstatovat, že tendence vývoje nikterak nevybočuje z vývoje nezaměstnanosti v ČR. V roce 2019 klesla na průměrnou hodnotu a tu téměř kopíruje i v následujícím roce.

**Graf č. 4: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2011–2020 (%)**



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Olomouckého kraje je rozdílný, je dán nejen geografickou polohou jednotlivých okresů, ale i jejich velikostí, hustotou populace a dostupnou infrastrukturou. Tato rozdílnost horských a níže položených oblastí se promítá do rozvoje ekonomiky a samozřejmě má vliv i na nezaměstnanost. Zajímavé je proto porovnat podíl nezaměstnaných osob, který není rovnoměrně rozložen a u jednotlivých okresů se značně liší. V níže přidané tabulce č. 2 je vývoj PNO v okresech Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk.

V okrese Jeseník je nejvyšší nezaměstnanost v kraji. Příčin tohoto prvenství je hned několik. Okres Jeseník se nachází na severu Moravy a je to převážně horský region s horší dostupností a neatraktivitou pro nové investory. Připadá zde i nejvíce uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo (příloha č. 5). Současně i v tomto okrese má nezaměstnanost klesající tendenci, výjimkou je rok 2020, ve kterém stoupla nezaměstnanost nejvíce v kraji.

Okres Přerov je z pohledu nezaměstnanosti v lepší pozici nežli Jeseník. Okres Přerov má dobrou dopravní dostupnost, nachází se zde i několik významných zaměstnavatelů. Bohužel se v minulých letech stal okres Přerov místem pro budování vyloučených lokalit a ubytoven pro sociálně slabé. V současné době i tento okres kopíruje krajský vývoj nezaměstnanosti a žádným vybraným ukazatelem nikterak nevybočuje.

Okres Šumperk se nachází ve středu porovnávaných okresů Olomouckého kraje z pohledu PNO. Hlavním problémem není dostupnost z pohledu infrastruktury, i když leží v odlehlejší části kraje, ani nedostatek zaměstnavatelů. Překážku tvoří malá míra pracovních příležitostí ve značně odlehlých oblastech okresu, kde občané mají i značně ztíženou dopravní dostupnost.

V krajském srovnání jsou okresy Prostějov a Olomouc v porovnání PNO a v počtu UoZ na jedno volné pracovní místo (příloha č. 5) v nejlepších pozicích. Výhodou je nejen dostupnost dálniční sítě, vysoká hustota obyvatel, ale i dostatek pracovních příležitostí. Tyto okresy mají dostatek pracovních příležitostí. Vzhledem k zaměření struktury výrobního zaměření a povahou nabízených pracovních míst jsou volné pracovní místa vhodná zejména pro mužskou populaci.

Následující tabulka vystihuje změny hodnot oproti předcházejícím obdobím.

**Tabulka č. 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji (%)**

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Jeseník PNO (%)</b>	11,4	11,7	11,9	10,7	9,5	8,5	7,2	5,6	5,0	6,4
<b>d<sub>yt</sub></b>	-	0,33	0,18	-1,19	-1,22	-0,97	-1,30	-1,60	-0,65	1,41
<b>k<sub>t</sub> (%)</b>	-	2,91	1,54	-10,01	-11,40	-10,29	-15,29	-22,22	-11,58	28,41
<b><math>\bar{k}</math></b>	<b>0,93744</b>									
<b>Olomouc PNO (%)</b>	7,6	8,1	9,2	8,5	7,0	5,7	3,9	2,8	2,6	3,8
<b>d<sub>yt</sub></b>	-	0,56	1,08	-0,69	-1,55	-1,26	-1,80	-1,10	-0,18	1,18
<b>k<sub>t</sub> (%)</b>	-	7,38	13,26	-7,54	-18,21	-18,15	-31,58	-28,21	-6,48	45,05
<b><math>\bar{k}</math></b>	<b>0,92621</b>									
<b>Prostějov PNO (%)</b>	7,3	7,8	8,3	6,9	4,9	3,9	2,8	2,4	2,0	2,8
<b>d<sub>yt</sub></b>	-	0,59	0,47	-1,46	-1,97	-0,98	-1,10	-0,40	-0,44	0,88
<b>k<sub>t</sub> (%)</b>	-	8,20	6,02	-17,58	-28,75	-20,16	-28,21	-14,29	-18,41	44,98
<b><math>\bar{k}</math></b>	<b>0,90105</b>									
<b>Přerov PNO (%)</b>	8,9	9,6	10,7	10,2	8,2	6,9	5,4	4,1	3,3	4,9
<b>d<sub>yt</sub></b>	-	0,72	1,16	-0,53	-2,04	-1,27	-1,50	-1,30	-0,76	1,57
<b>k<sub>t</sub> (%)</b>	-	8,17	12,09	-4,97	-20,02	-15,49	-21,74	-24,07	-18,42	46,99
<b><math>\bar{k}</math></b>	<b>0,93666</b>									
<b>Šumperk PNO (%)</b>	9,1	9,8	10,4	9,0	6,9	6,2	4,5	3,9	3,4	4,3
<b>d<sub>yt</sub></b>	-	0,65	0,67	-1,43	-2,12	-0,70	-1,70	-0,60	-0,51	0,91
<b>k<sub>t</sub> (%)</b>	-	7,17	6,85	-13,70	-23,48	-10,13	-27,42	-13,33	-13,03	26,73
<b><math>\bar{k}</math></b>	<b>0,91977</b>									

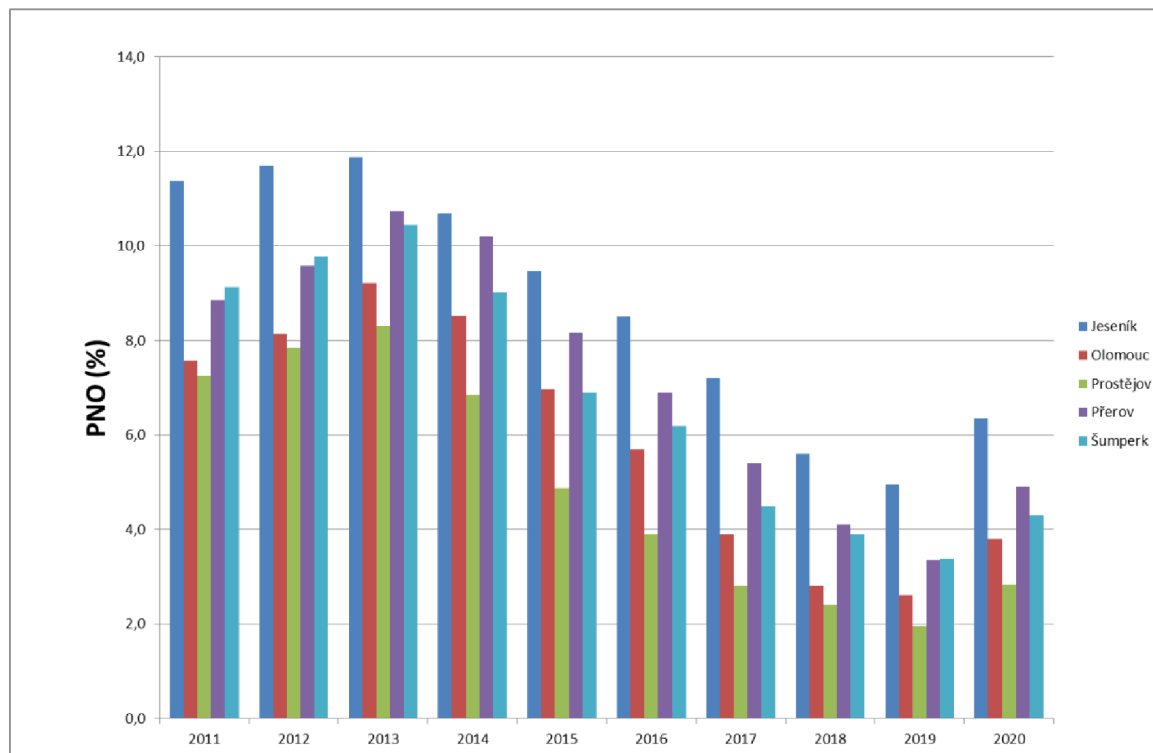
Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V níže uvedeném grafu č. 5 lze pozorovat vývoj PNO v jednotlivých okresech. Jak bylo popsáno výše, je okres Jeseník nejvíce postižen nezaměstnaností. V tomto okrese je nejméně pracovních příležitostí. Nejmenší PNO dlouhodobě vykazuje okres Prostějov. Vliv na snižování nezaměstnanosti v okrese Prostějov má z velké části rozšíření výroby stěžejních zaměstnavatelů v daném okrese. Např. firmy DT Výhybkárna a strojírna, s.r.o., prostějovský strojírenský koncern MUBEA, MB TOOL s.r.o., a nová společnost DGPack s.r.o. (která v prostějovské průmyslové zóně vybudovala nový závod), přijímali v roce 2018–2019 desítky nových zaměstnanců. Tento okres je díky dostupnosti dálniční sítě a atraktivitě průmyslových zón vhodný pro rozvoj stávajících společností i nových investic. Společně s okresem Olomouc má velkou výhodu oproti ostatním okresům v kraji. V těchto dvou okresech je dostatek lidských zdrojů, pro které není i dojížděka do zaměstnání takovým problémem jako například z odlehlých oblastí okresů Jeseník a Šumperk (zejména se jedná o oblasti Hanušovic, Zlatých Hor a Javorníku).

V okrese Olomouc je nejproblematictější oblast Moravského Berouna, a to zejména svou odlehlostí a malým počtem pracovních příležitostí. V této oblasti žije značný podíl osob se

základním vzděláním a početná romská komunita.

**Graf č. 5: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2011–2020 (%) v Olomouckém kraji**



Zdroj: ÚP ČR Krajská pobočka v Olomouci, vlastní zpracování

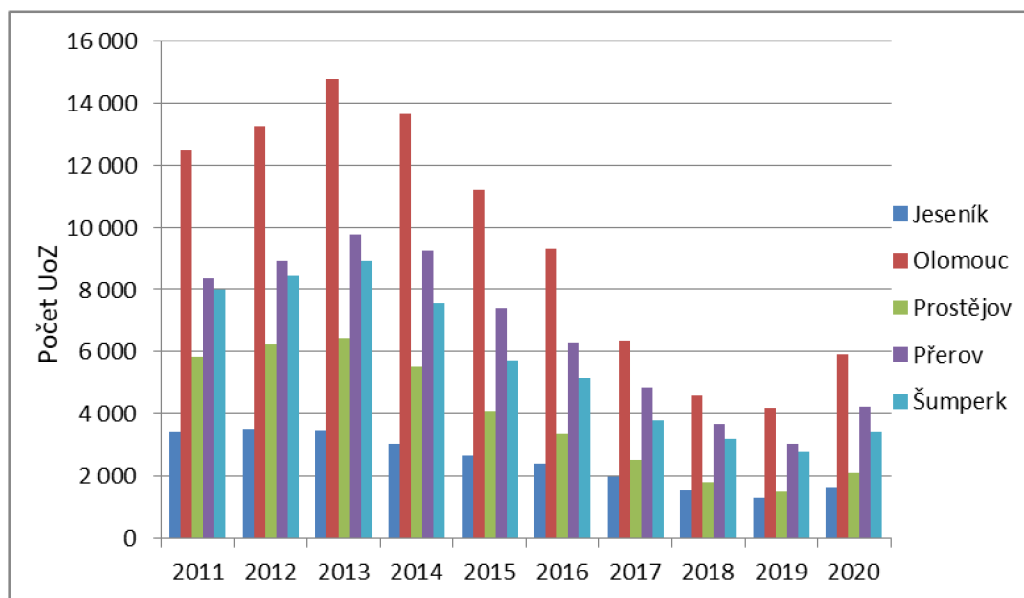
Počet evidovaných uchazečů zaměstnání do roku 2013 měl stoupající tendenci. Tento trend byl způsoben dopady ekonomické krize, která se na nezaměstnanosti projevuje opožděně. Poté postupně klesal počet UoZ až do roku 2020, kdy došlo k nárůstu počtu evidovaných uchazečů ve všech okresech. Meziročně se zvedl v Olomouckém kraji o 34,7 %.

Ve sledovaném období bylo v Olomouckém kraji nejvíce UoZ v roce 2013, kdy bylo evidováno 43 364 osob, nejmenší počet byl zaznamenán v roce 2019, kdy jejich počet činil jen 12 818 (data vychází z přílohy č. 8) a PNO činil 2,9 %.

Tato situace vychází nejen z oživení ekonomiky po odeznění ekonomické krize v letech 2009 - 2010, ale i aplikací vhodných nástrojů APZ (data dostupné v příloze č. 3), díky které došlo k podpoře nejen individuální uplatnitelnosti podpořených UoZ, ale i k podpoře zaměstnavatelů ve formě příspěvku k vytvoření nových pracovních příležitostí.

Práce se nadále zaměřuje na rizikové skupiny v jednotlivých okresech Olomouckého kraje a všechny grafy a tabulky se týkají pouze tohoto kraje a jeho okresů.

**Graf č. 6 Počet uchazečů o zaměstnání**



Zdroj: ÚP ČR Krajská pobočka v Olomouci, vlastní zpracování

### 5.3 Rizikové skupiny

Mezi nejvíce ohrožené nezaměstnaností jsou ti UoZ, kteří z důvodu věku, nízkého vzdělání, zdravotnímu omezení, nízké kvalifikaci, etnickému původu nebo jakéhokoliv hendikepu obtížněji hledají vhodné zaměstnání. Tato skupina osob je vystavena riziku dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu je nutná cílená aplikace vhodných nástrojů APZ. Díky podpoře zaměstnanosti rizikových skupin lze tyto uchazeče vrátit na pracovní trh a zvýšit jejich individuální uplatnění.

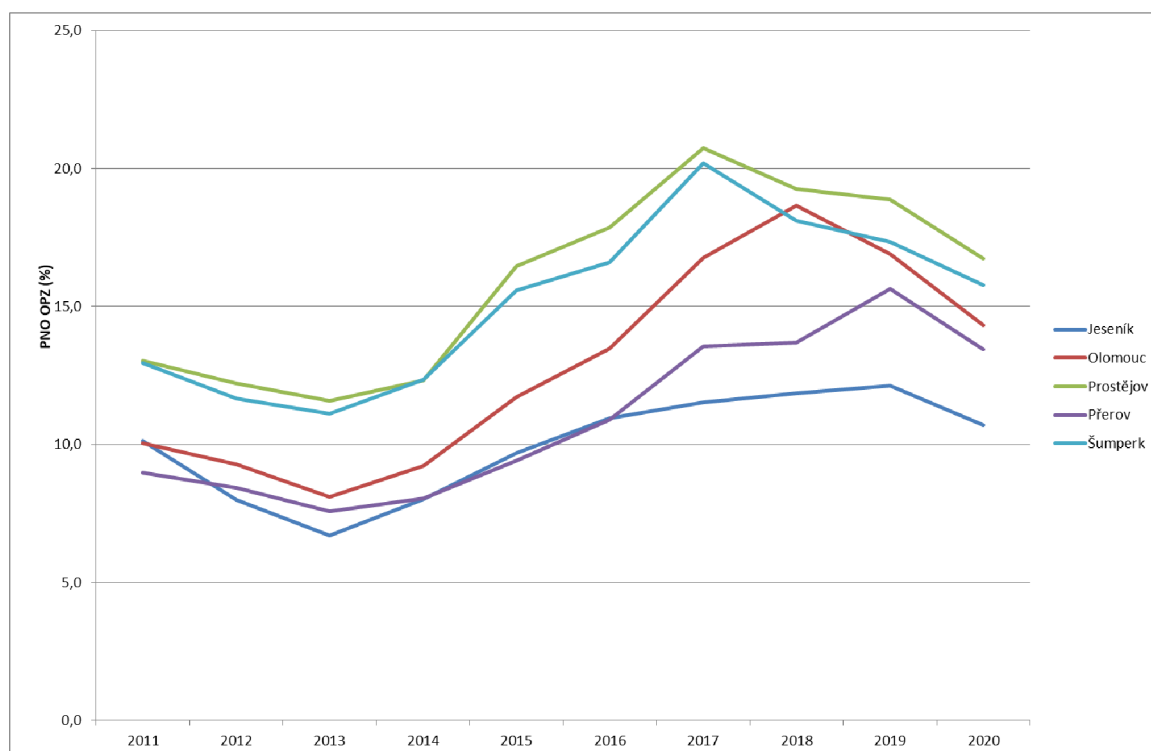
#### 5.3.1 Osoby zdravotně znevýhodněné

Osoby zdravotně znevýhodněné (dále OZP) jsou osoby, které jsou schopny se účastnit pracovních činností, ale jejich výkon je v důsledku zdravotních či psychických omezení limitován. Tato skupina osob vyžaduje individuální přístup, a to nejen ke specifickým potřebám na vytvoření pracovních podmínek k výkonu práce, ale i osobitému přístupu k jejich schopnosti pracovního uplatnění. Vzhledem ke zvýšeným nákladům k vytvoření potřebných podmínek pro tyto osoby a tlaku na produktivitu jsou OZP pro

zaměstnavatele neatraktivní, a proto se obtížněji zapojují do pracovního procesu.

Graf č. 7 prezentuje situaci OZP na trhu práce v Olomouckém kraji (graf vychází z dat přílohy č. 7). Podíl nezaměstnaných osob, které jsou kategorizovány jako OZP, se liší v jednotlivých okresech. Jejich počet je ovlivněn velikostí a strukturou jednotlivých území, povahou nabízených volných míst a také možnostmi pracovníků nabízené místo obsadit. Důvodů je hned několik. Zaměstnavatelé mají určité předsudky tyto uchazeče zaměstnávat, ať už z důvodu zvýšených nákladů na vybavení pracoviště, ale i specifickým požadavkům k výkonu práce jednotlivých OZP. V grafu č. 7 je vyobrazen vývoj PNO – OZP ve sledovaném období.

**Graf č. 7: Podíl nezaměstnaných osob – osoby zdravotně znevýhodněné (%)**



Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

Od 2011–2013 jednotně ve všech okresech klesal počet evidovaných UoZ se statusem OZP. V následujících letech podíl těchto osob má stoupající tendenci, vývoj se u jednotlivých regionů liší. Okres Jeseník vykazuje v roce 2013 nejnižší počet evidovaných OZP a to 6,7 %, tento podíl se neustále zvyšoval až do roku 2019. V tomto roce dosáhl svého maxima ve sledovaném období na 12,1 %. Okresy Šumperk a Prostějov mají taktéž



vzrůstající vývoj, ale tyto okresy evidovaly nejvyšší podíl OZP už v roce 2017. Okres Prostějov má dlouhodobě největší podíl nezaměstnaných osob OZP v Olomouckém kraji. Je to dáno neochotou zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat. V tomto okrese je dostatek volných pracovních míst, ale nedostatek míst vhodných pro OZP. Vliv má i povaha nabízených volných pozic, které díky zejména strojnímu a výrobnímu zaměření a požadavkům na fyzickou zdatnost nejsou vyhovující pro osoby se zdravotním hendikepem. Nejnižší počet byl v roce 2013 a činil 11,6 %, v roce 2017 se počet zvýšil o 9,1 %, čímž vykazoval hodnotu 20,7 %. Je patrné, že v tomto okrese dochází k nejvyššímu snižování počtu UoZ, ale zároveň vykazuje nejvyšší PNO kategorizované jako OZP. V roce 2017 jejich počet v evidenci ÚP činil 519, v dalších letech docházelo k postupnému poklesu a v roce 2020 jejich počet klesl o 4 %, kdy bylo evidováno 351 UoZ - OPZ.

Obdobný trend vykazuje i okres Šumperk. Ten je z pohledu počtu evidovaných OPZ i přes mírné výkyvy velmi podobný situaci v okrese Prostějov. Nejnižší podíl byl v roce 2013, kdy vykazoval hodnotu 11,1 % a nejvyšší v roce 2017 s hodnotou 20,2 %. Přírůstek ve jmenovaném časovém úseku činil 9,1 %. Sice celkově se v tomto období snížil i počet UoZ, a tím pádem došlo k celkovému snížení počtu evidovaných UoZ - OZP. Ale i zde došlo z pohledu poměru OPZ ke všem evidovaným UoZ také k nárůstu podílu počtu nezaměstnaných v rámci této skupiny. Okres Olomouc nabývá maximálních hodnot v roce 2018, kdy bylo evidováno 856 členů této skupiny, a podíl činil 18,7 %.

Vývoj nezaměstnanosti OZP v okrese Přerov má také jako v ostatních zjištění po roce 2013 vzestupující tendenci. Největší nárůst v okrese Přerov byl v roce 2019 a činil 15,6 %. Jak již bylo zmíněno, největší překážkou k vyššímu zaměstnávání OZP je neochota ze strany zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat a zřizovat vhodné pracovní místa pro tyto osoby. Se snižující se nezaměstnaností se zvyšuje podíl nezaměstnaných v této skupině.

Je patrné, že zaměstnavatelé o tuto skupinu UoZ nejeví značný zájem. Bez aplikace nástrojů APZ je tato skupina obtížně umístitelná. V současné době je mimo na KrP Olomouc realizován projekt „Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji“. Ten pomocí klíčových aktivit projektu sestavených individuálně dle potřeb jednotlivých uchazečů napomáhá snižovat nezaměstnanost analyzované skupiny. A to zejména formou mzdového příspěvku poskytovaného při práci na zkoušku (k získání nebo obnovení pracovních návyků) nebo při vyhrazení společensky účelného pracovního místa.

### Predikce v následujících dvou letech

V tabulce č. 3 je zachycen předpokládaný vývoj nezaměstnanosti OZP ve sledovaných okresech. Dle průměrného koeficientu růstu lze očekávat snížení PNO - OZP ve všech okresech. Nejvýraznější pokles by měl nastat v okrese Prostějov, kdy by se počet evidovaných v analyzované skupině měl meziročně snížit o 8,3 %. Podkladová data lze nalézt v příloze č. 6.

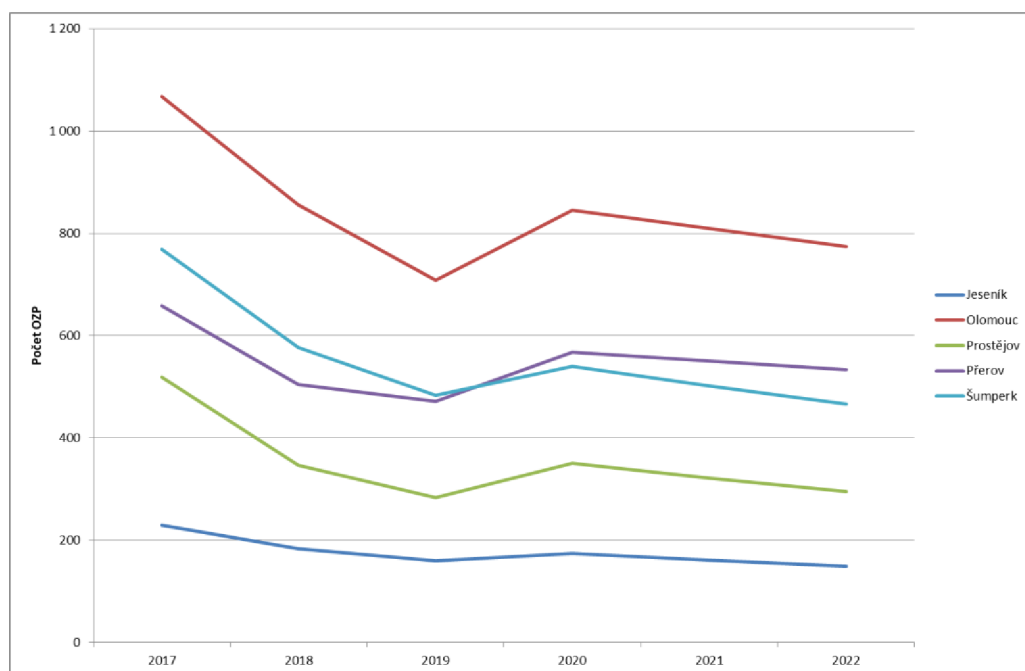
Tabulka č. 3 Očekávaný vývoj počtu UoZ – OZP

	$\bar{k}$	2021	2022	(%)
Jeseník	0,92558	161	149	-11,3
Olomouc	0,95738	810	775	-1,9
Prostějov	0,91748	322	295	-1,9
Přerov	0,96959	551	534	0,8
Šumperk	0,92986	502	467	1,1
kraj celkem	0,94431	2341	2211	-0,8

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v kategorii OZP zachycuje graf č. 8, včetně předpokládané situace v letech 2021 a 2022.

Graf č. 8: Předpokládaný počet evidovaných OZP v roce 2021 a 2022

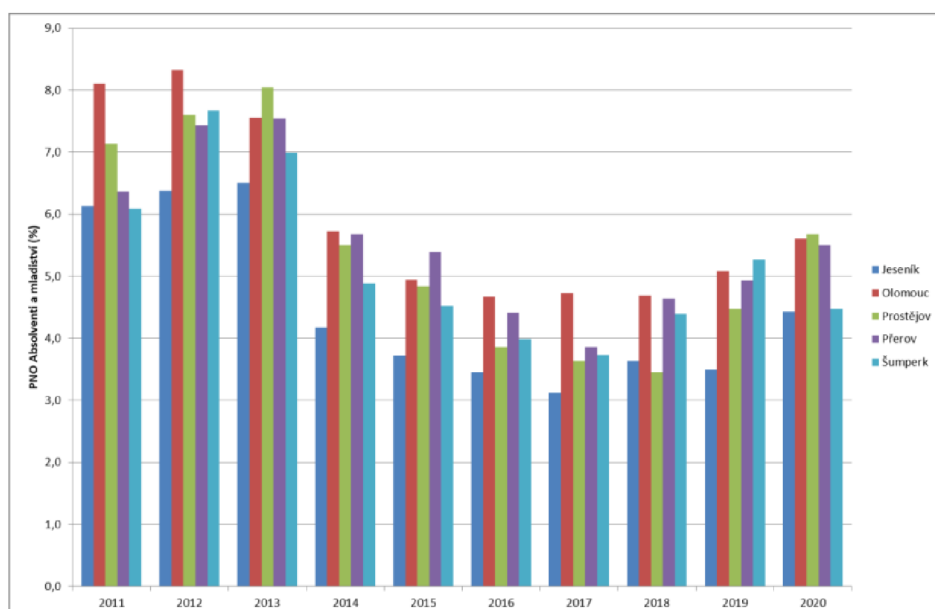


Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

### 5.3.2 Absolventi škol a mladiství

Skupina UoZ v kategorii absolventi představuje zejména tu část uchazečů zcela bez nebo s minimálními pracovními zkušenostmi. Pro mladistvé představuje největší hendikep pro získání zaměstnání nízké vzdělání a absence pracovních návyků. K 31. 12. 2020 tvořili absolventi škol a mladiství v Olomouckém kraji 5,3 % UoZ. Dílčí situace v kraji je zachycena v následujícím grafu (data vycházejí z přílohy č. 7).

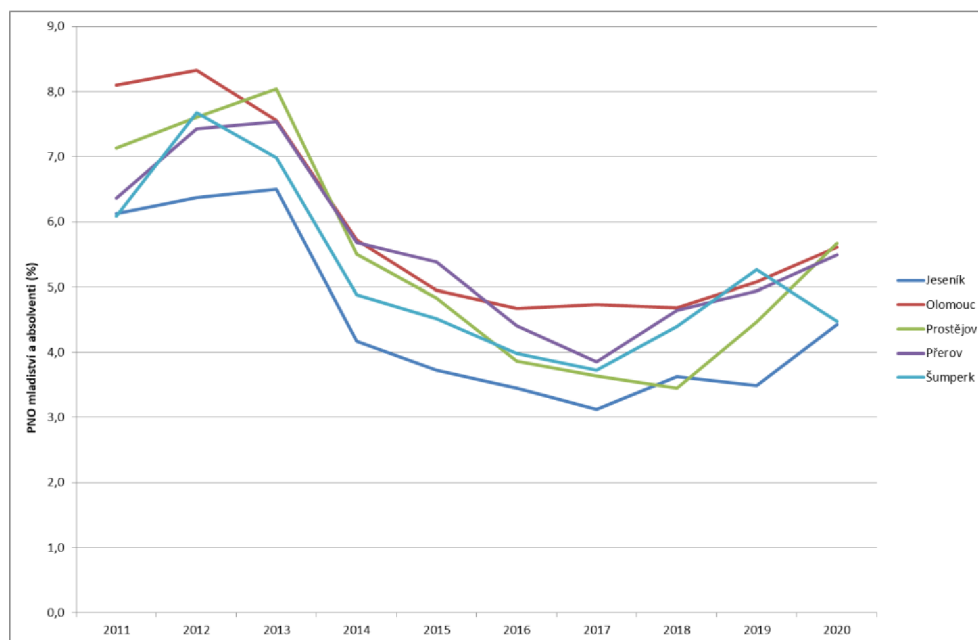
**Graf č. 9: podíl nezaměstnaných osob - absolventi a mladiství v letech 2011–2020 (%)**



Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

Nejvýraznější podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých byl v letech 2011–2013. Zatímco se jejich počet do roku 2017 snižoval ve všech okresech, v roce 2018 se jejich podíl mírně zvýšil. Výjimku v tomto roce tvořil okres Olomouc, který zaznamenal shodně 4,7 % podílu jmenované skupiny a okres Prostějov, ve kterém se jejich počet meziročně snížil o 0,1 % v porovnání s předchozím obdobím. V následujícím roce začala nezaměstnanost této kasty opět narůstat a překročila hodnoty z minulého roku. V roce 2020 pak pozorujeme stejnou tendenci - zvýšení podílu absolventů a mladistvých až na okres Šumperk, jenž jako jediný zaznamenal pokles. V roce 2019 PNO - absolventů a mladistvých tvořil 5,3 %, naproti tomu v roce 2020 podíl tvořil 4,5 %, což činí pokles o 1,2 %. Situace je zřetelnější v grafickém vyobrazení vývoje (vychází z dat přílohy č. 7).

**Graf č. 10: podíl nezaměstnaných osob - absolventi a mladiství (%)**



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Mladiství, absolventi bez praxe nebo s minimální pracovní zkušeností jsou pro zaměstnavatele málo atraktivní skupinou. Důvodem je nejen absence praxe a pracovních zkušeností, ale i vysoké nároky nezaměstnaných na výši mzdy a nabízených benefitů. Uplatnitelnost absolventů na regionálním trhu práce ovlivňuje stupeň a obor vzdělání. Mnozí uchazeči z této skupiny jsou v okrese bydliště málo uplatitelní a to z důvodu získaného vzdělání, které neodpovídá poptávce na trhu práce. Z grafu vyplývá, že nezaměstnanost mladistvých a absolventů nejméně klesá v okresech Olomouc. Je to dáno dostatkem uchazečů nabízené volné místo obsadit. Vzhledem k počtu uchazečů na 1 volné místo (příloha č. 5) zaměstnavatelé neřídka nemají motivaci bez mzdového příspěvku místo obsadit osobami bez praxe. Pro podporu zaměstnatelnosti analyzované skupiny je v Olomouckém kraji realizován projekt „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“. Od počátku projektu nastoupilo celkem 440 mladých UoZ do odborné praxe u zaměstnavatelů.

### **Predikce v následujících dvou letech**

Dá se předpokládat s přihlédnutím k celkovému snižování PNO (s výjimkou roku 2020, kde mladiství a absolventi tvořili v Olomouckém kraji 5,3 % UoZ, což byla o 0,4 p. b. vyšší hodnota než-li v předcházejícím roce), že dojde i k poklesu podílu

nezaměstnaných v této kategorii. Podkladová data lze nalézt v příloze č. 6.

V tabulce č. 4 je vyjádřena předpokládaná situace počtu UoZ – absolventů škol a mladistvých, která vychází z dat přílohy č. 6.

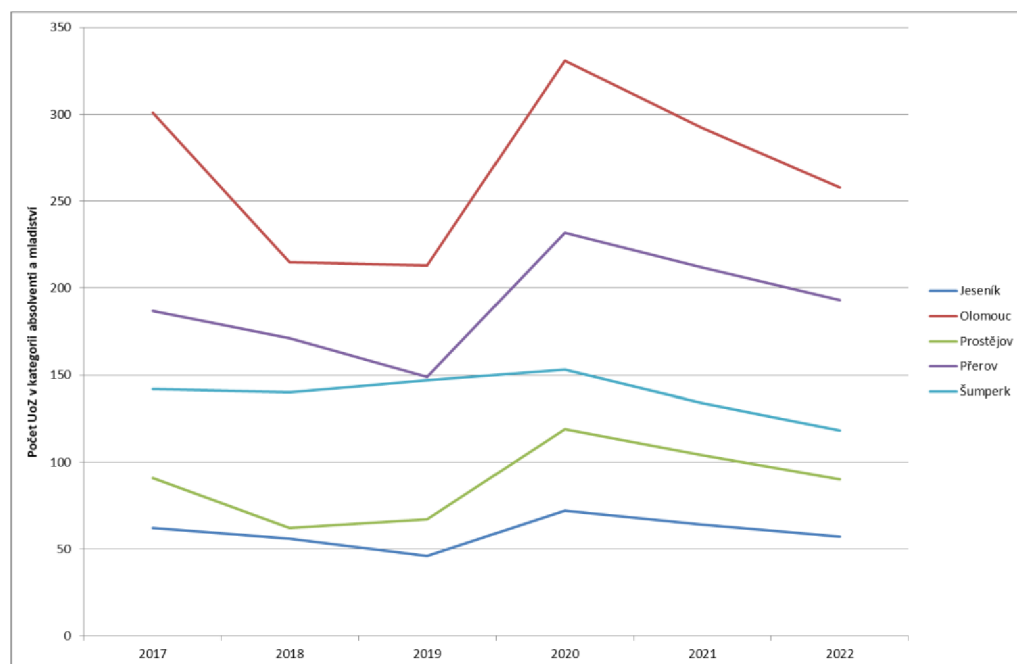
**Tabulka č. 4 Očekávaný vývoj počtu nezaměstnaných UoZ - absolventů škol a mladistvých**

	$\bar{k}$	2021	2022	(%)
Jeseník	0,88739	64	57	-11,3
Olomouc	0,88342	292	258	-11,7
Prostějov	0,86994	104	90	-13,0
Přerov	0,91210	176	161	-8,8
Šumperk	0,87908	134	118	-12,1
Celý kraj	0,88743	805	714	-11,3

Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

Z predikce dalšího vývoje nezaměstnanosti analyzované skupiny je zřejmé, že i s přihlédnutím k regionálním dispozicím (dostatek vhodných volných míst a pracovních příležitostí) by se měl ve všech okresech snížit počet UoZ v této kategorii.

**Graf č. 11: Predikce počtu uchazeči o zaměstnání ve skupině absolventů a mladistvých v Olomouckém kraji**



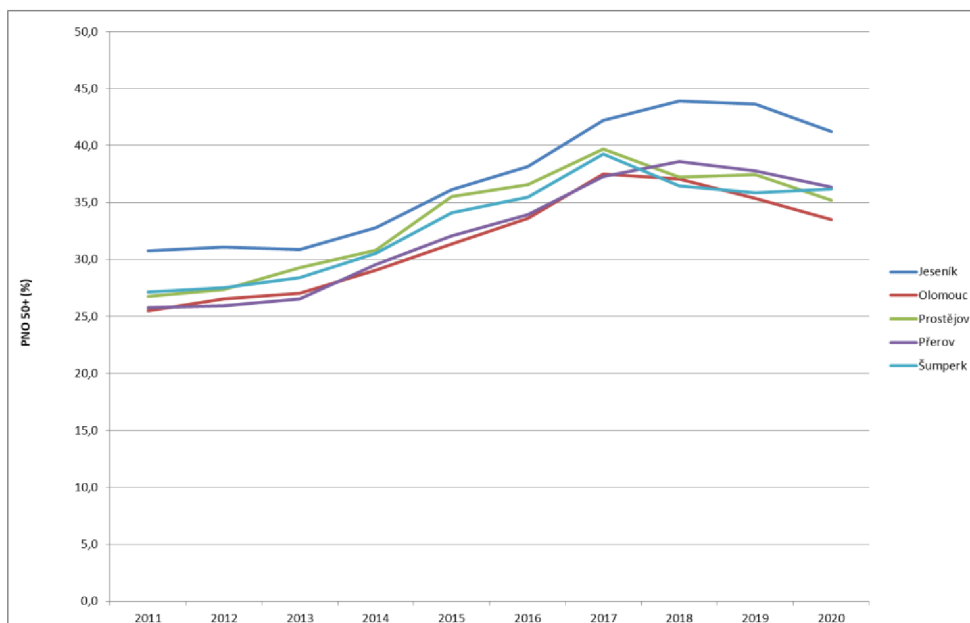
Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Lze očekávat, že podíl nezaměstnaných v analyzované skupině UoZ se v roce 2021 sníží a dosáhne poklesu o 11,3 % oproti předcházejícímu roku v rámci celého kraje. Vzhledem k poptávce po pracovní síle, lze očekávat, že zaměstnanost nezaměstnaných absolventů a mladistvých se sníží ve všech okresech Olomouckého kraje.

### 5.3.3 Starší osoby

Následující graf názorně ukazuje meziroční nárůsty počtu uchazečů a poklesy nezaměstnanosti v následujících deseti letech. Zřetelně je vidět i změna vývojové tendence po roce 2017.

**Graf č. 12: podíl nezaměstnaných osob ve věku 50 + (%)**



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Početnou skupinou jsou stále nezaměstnaní ve věku 50 a výše, kteří tvoří od roku 2014 meziročně více jak 30% podíl na celkové nezaměstnanosti. Důvodů je hned několik, starší lidé mají sníženou schopnost učit se novým věcem, obtížněji se přizpůsobují a s pokročilým věkem se může zhoršit i zdravotní stav. U všech okresů dochází k postupnému zvyšování nezaměstnaných v kategorii 50 + až do roku 2017. Jak z grafu vyplývá, tento trend je shodný ve všech okresech, v následujících obdobích se vývoj

jednotlivě liší. V roce 2018 došlo v meziročním srovnání k poklesu v okresech Šumperk, Prostějov a Olomouc. Poslední jmenovaný okres si zachoval úbytek nezaměstnaných i po zbytek sledovaného období, kdy v meziročním srovnání mírně klesl o 0,5 % na 37,0 %; v roce 2019 počet poklesl o 1,6 % a následující rok došlo k dalšímu snížení na 33,5 %. V okrese Prostějov po snížení v roce 2018 nastal mírný vzestup o 0,2 % a v roce 2020 následoval opět úbytek PNO v kategorii osob 50 + o 2,2 % na hodnotu 35,2 %. V okrese Šumperk docházelo po další dvě období k postupnému poklesu nezaměstnaných na hodnotu 35,9 %, následně v roce 2020 nastal přírůstek o 0,3 %.

Přerovsko vykazovalo vzestupnou tendenci až do roku 2019, kdy podíl dosahoval 37,8 %, poté následoval roční pokles o 1,4 %. Své maximální hodnoty zaznamenal okres Jeseník v roce 2018, kdy se hodnota meziročně zvýšila o 1,3 % a dosáhla hodnoty 43,9 %. Vykazovaný podíl byl tedy nejvyšší v porovnání s ostatními regiony. Důvodů je hned několik. Jednak je přebytek nezaměstnaných na 1 volné pracovní místo, nedostatek volných pracovních míst a také skutečnost, že mnozí starší UoZ mají i přidružený zdravotní anebo vzdělanostní hendikep. V letech 2019 a 2020 se podíl této věkové skupiny snížil - a to na 41,2 %. Je předpoklad, že se zde projevil odliv nízko kvalifikované pracovní síly ze zahraničí. Pro zvýšení zaměstnanosti analyzované skupiny je vhodné využití více projektů, které jsou realizovány v rámci Olomouckého kraje. Jedná se zejména o projekty „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, „Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji“ v případě zdravotního omezení a „Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji“ v případě ohrožení sociálního vyloučení.

### **Predikce v následujících dvou letech**

**Tabulka č. 5 Očekávaný vývoj počtu nezaměstnaných UoZ ve věku 50 let a výše**

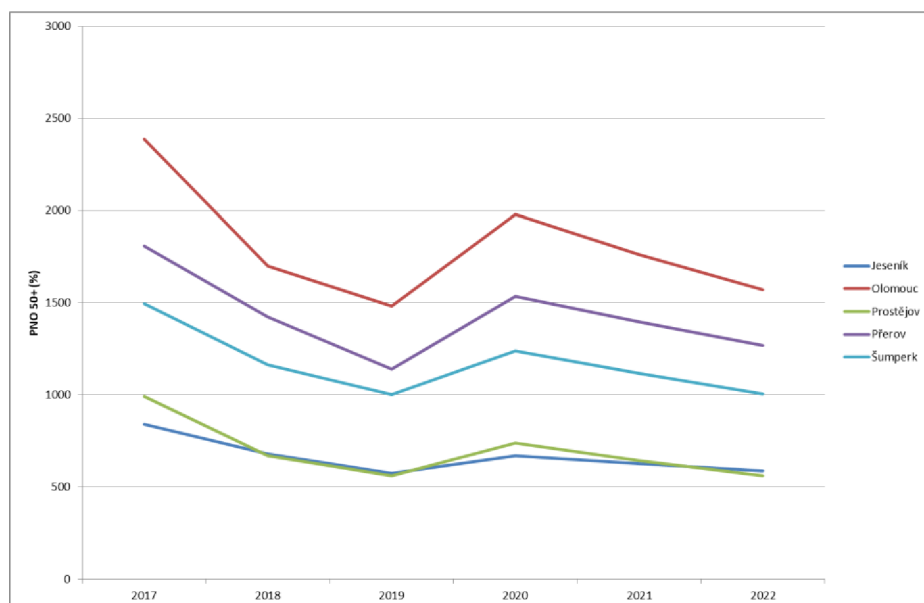
	$\bar{k}$	2021	2022	(%)
<b>Jeseník</b>	0,93574	627	587	-6,4
<b>Olomouc</b>	0,89075	1763	1570	-10,9
<b>Prostějov</b>	0,87042	642	559	-13,0
<b>Přerov</b>	0,90850	1395	1267	-9,2
<b>Šumperk</b>	0,90127	1115	1005	-9,9
<b>kraj celkem</b>	0,89864	5535	4974	-10,1

Zdroj: web MPSV, vlastní zpracování

Tabulka č. 5 zobrazuje vývoj nezaměstnanosti dané skupiny v následujícím období, které

odráží momentální situaci na trhu práce. Je patrné, že by měla nastat klesající tendence ve snížení podílů nezaměstnaných osob v kategorii UoZ starších 50 let. (podrobná podkladová data lze nalézt v příloze č. 6). Nejnápadnější pokles nastane v okrese Prostějov, kde je předpoklad snížení podílu této části nezaměstnaných meziročně o 13 %, což je vidět v následujícím grafu č. 13. Tento okres díky poptávce po pracovní síle pravděpodobně využije i starší uchazeče, kteří částečně nahradí chybějící zahraniční pracovní sílu.

**Graf č. 13: Počet UoZ – 50 + v jednotlivých okresech Olomouckého kraje pro roky 2021–2022**



Zdroj: web MPSV, vlastní zpracování

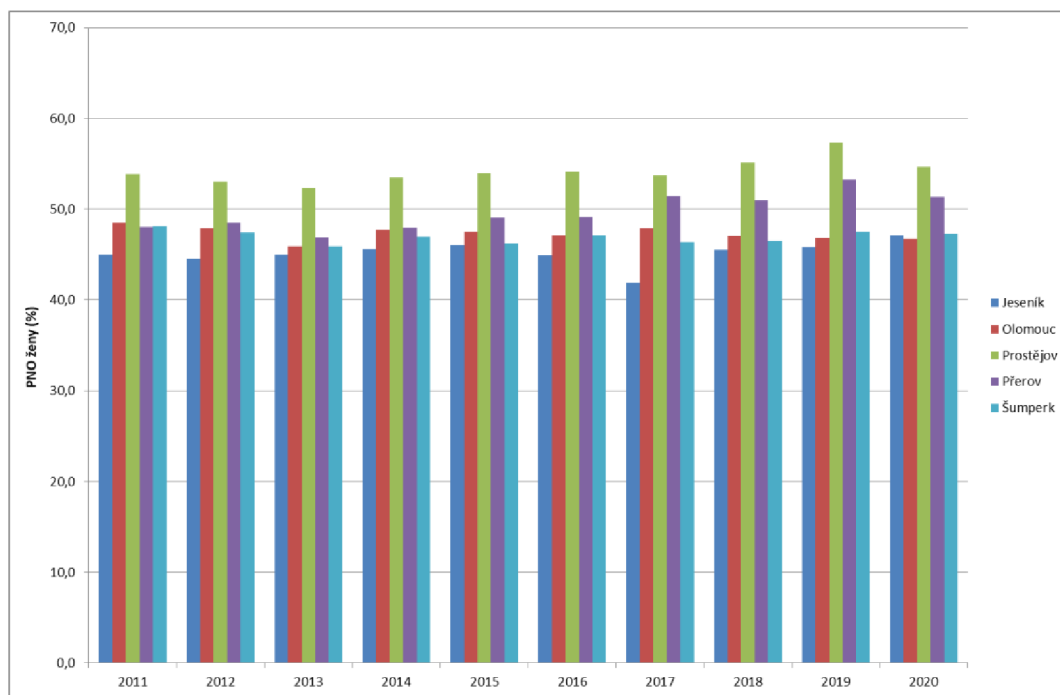
### 5.3.4 Ženy

Nezaměstnaným ženám je potřeba věnovat zvýšenou pozornost, protože se jedná zejména o ženy v předdůchodovém věku, matky samoživitelky a ženy pečující o osoby blízké a děti do 15 let věku. Jejich postavení na trhu práce je v porovnání s muži horší, nejen z již uvedených důvodů, ale nerovnost postavení žen a mužů prohlubuje automatizace výroby a stereotypy ke konkrétním pracovním profesím, charakterem poptávaných pracovních míst (strojírenský, výrobní a elektrotechnický průmysl) a možností směnného provozu. Nezřídka ženy vracějící se na pracovní trh po rodičovské dovolené nespĺňují kvalifikační požadavky zaměstnavatelů. Mnohdy se ocitnou mimo pracovní trh na několik let, návrat na původní pracovní zařazení z důvodu péče o dítě bývá značně problematické.



Graf č. 14, který vychází z přílohy č. 7 vyobrazuje celkový vývoj podílu nezaměstnaných žen v jednotlivých okresech Olomouckého kraje.

**Graf č. 14: Podíl UoZ - ženy v jednotlivých okresech Olomouckého kraje (%)**



Zdroj: ÚP ČR KrP Olomouc, vlastní zpracování

Podíl nezaměstnaných žen v poměru k celkovému počtu evidovaných UoZ se v kraji pohybuje v rozhraní 47–49,6 % z celkového podílu nezaměstnaných osob. V jednotlivých okresech se situace poměrně liší. Nejnižší podíl vykazuje až do roku 2020 okres Jeseník. Po celé sledované období má nejnižší podíl žen k počtu evidovaných uchazečů. V roce 2017 se ve sledovaném období dostalo na nejnižší míru a to na 41,9 % ze všech evidovaných UoZ na KoP Jeseník.

Všechny okresy vykazují podobnou tendenci vývoje, výjimkou je pouze okres Prostějov, který jako jediný má po celé sledované období vyšší poměr evidovaných žen vůči počtu evidovaných mužů. Tento okres vykazuje dlouhodobě více jak 50 % žen, svého maxima dosáhl v roce 2019 hodnotou 57,4 %, následné období tato hodnota klesla na 54,7 %, což činí pokles o 2,7 %. Tento okres je víceméně zaměřený na strojírenský a výrobní průmysl. Poptávka po pracovní síle směřuje více po mužské populaci. I z tohoto důvodu je nezaměstnanost žen v okrese Prostějov vyšší nežli v jiných okresech Olomouckého kraje. Na podporu zaměstnanosti zejména žen realizuje ÚP ČR projekt „Mámo, táto neseďte doma!“. Na zvýšení zaměstnanosti lze aplikovat i projekty určené pro dlouhodobě

evidované UoZ a to projekty „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, „Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji“ v případě zdravotního omezení, „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ pokud je žena do 29 let věku a „Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji“ v případě ohrožení sociálního vyloučení.

### **Predikce v následujících dvou letech**

Následující tabulka nám udává vypočtené údaje vývoje počtu nezaměstnaných žen pomocí koeficientu růstu. Podkladová data lze nalézt v příloze č. 6. Průběh a vývoj je pro názornost vyobrazen i graficky v následujícím grafu č. 15, který vychází z dat přílohy č. 7.

**Tabulka č. 6: Očekávaný počet UoZ- kategorie ženy**

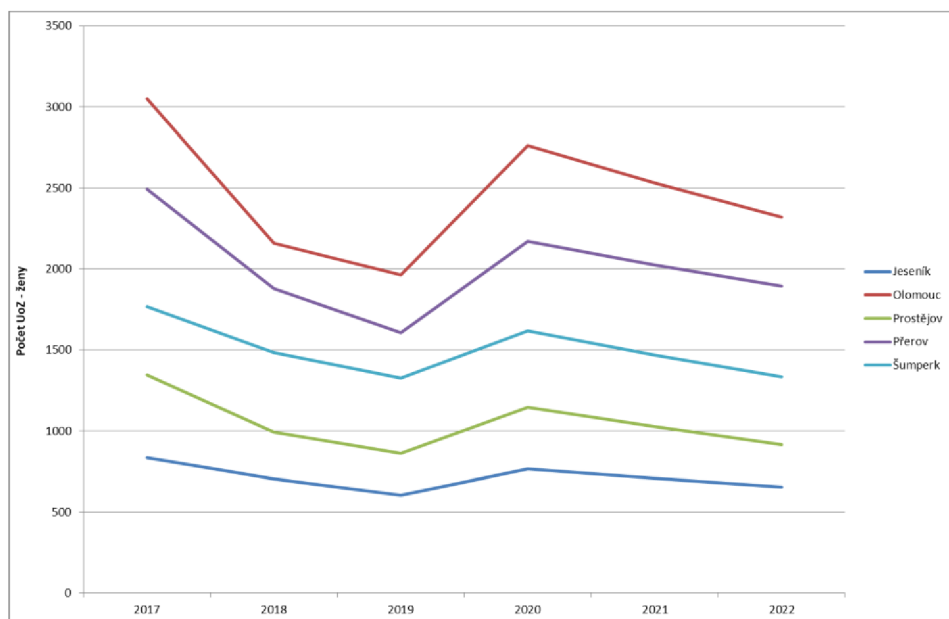
	$\bar{k}$	2021	2022	(%)
<b>Jeseník</b>	0,9247	708	655	-7,5
<b>Olomouc</b>	0,9165	2530	2319	-8,4
<b>Prostějov</b>	0,8939	1025	916	-10,6
<b>Přerov</b>	0,9340	2026	1892	-6,6
<b>Šumperk</b>	0,9078	1467	1332	-9,2
<b>kraj celkem</b>	0,9161	7749	7099	-8,4

Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

Jak je patrné z predikce by počet žen v evidenci ÚP KrP Olomouc měl mít klesající tendenci ve všech okresech, nejvýraznější pokles by měl nastat v okrese Prostějov a to meziročně o 10,6 %. Dá se předpokládat, že v tomto okrese dojde díky poptávce po obsazení volných pracovních míst k obsazování i uchazečů z rizikových skupin. Nejméně by poklesl počet evidovaných žen v okrese Přerov a to o 6,6 %.

Dá se předpokládat, že zaměstnavatelé při poptávce po obsazení volných pracovních míst a při současném nedostatku pracovníků ze zahraničí využijí i volného pracovního potenciálu, které nezaměstnané ženy poskytují. Zde se jeví velký prostor pro realizování projektu FLEXI, který se realizuje za účelem podpory flexibilních forem zaměstnávání.

**Graf č. 15: Počet uchazečů o zaměstnání - ženy v jednotlivých okresech Olomouckého kraje včetně predikce 2021–2022**



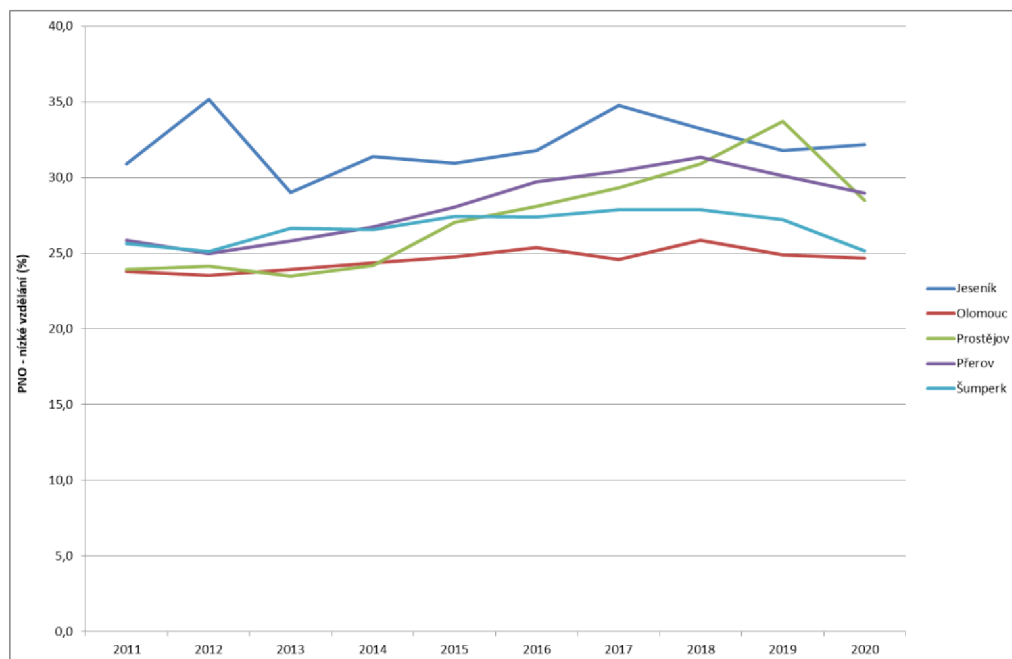
Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

Jak z grafu vyplývá, počet žen v evidovaných v Olomouckém kraji by měl mít klesající tendenci a to ve všech okresech, i přes viditelný přírůstek v letech 2019 a 2020 z již zmiňovaných epidemiologických důvodů. Pokud následující trend bude kopírovat skutečnou podobu situace na trhu práce, dá se předpokládat snížení počtu žen v evidenci UoZ na Úřadě práce Olomouc.

### 5.3.5 Osoby s nízkou kvalifikací

U osob s nízkou kvalifikací se hromadí vícero nevýhod a překážek k uplatnění na trhu práce. Zpravidla se jedná o nezletilé, UoZ se základním vzděláním a starší osoby. Tato skupina uchazečů jsou zcela bez nebo s nedokončeným základním vzděláním či nejvýše absolvovali základní školu. I pro uchazeče s nízkým stupněm vzdělání platí ztížené předpoklady pro jejich individuální pracovní uplatnění. Jedná se o početnou skupinu uchazečů, kterým k uplatnění na trhu práce je potřeba podpory APZ, jak podporou ve formě vytvoření SÚPM, VPP, ale i např. vhodnými rekvalifikacemi. Situace je názorně vyobrazena v grafu č. 16, který vychází z dat přílohy č. 7.

**Graf č. 16: Podíl nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací (%)**



Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že podíl nezaměstnaných s nízkým vzděláním je poměrně čteně zastoupená skupina. Ve všech okresech vykazuje značnou míru nezaměstnanosti. Z pohledu nejvíce zasaženého regionu lze konstatovat, že určité prvenství má okres Jeseník, který současně má nejnižší počet evidovaných nezaměstnaných v krajském srovnání. V tomto okrese je na jedno volné místo nejvíce UoZ v rámci celého Olomouckého kraje (příloha č. 5). Je patrné, že zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče s praxí a splňující kvalifikační předpoklady pro požadované pracovní zařazení. Vzhledem k málo pracovním příležitostem jsou volná pracovní místa přednostně obsazovaná UoZ bez přívlastku „z rizikových skupin“. Jak již bylo zmíněno, nejvíce ohrožení nezaměstnaností jsou skupiny osob starších s nízkou kvalifikací, kteří jsou nezdědka současně i dlouhodobě nezaměstnaní.

Dalším okresem, který dlouhodobě vykazuje vyšší nárůst UoZ této skupiny je okres Prostějov. V tomto regionu je patrný stálý nárůst v období 2014–2019, kdy došlo k navýšení nezaměstnanosti nízko kvalifikovaných osob o 9,5 %. V roce 2020 následuje pokles meziročně o 5,2 %. Tento pokles je dán odlivem zahraničních pracovníků, kteří nízko kvalifikovanou práci často vykonávali.

Okres Olomouc v roce 2011 vykazoval 23,8% podíl osob s nízkou kvalifikací, naproti tomu v roce 2020 měl hodnotu 24,7 %, tento rozdíl ve sledovaném období činí nárůst

o 0,9 %. Je zřejmé, že osoby s nízkou kvalifikací jsou pro zaměstnavatele neatraktivní skupinou, nejen z pohledu nákladů na zvýšení kvalifikace, ale i z nedostatku vhodných pracovních sil (viz. Příloha č. 5, počet UoZ na 1 volné pracovní místo).

Pro snížení PNO s nízkou kvalifikací lze získat podporu pro zaměstnavatele z projektů „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, „Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji“ v případě zdravotního omezení, „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ pokud je žena do 29 let věku a „Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji“ v případě ohrožení sociálního vyloučení.

V tabulce č. 7 jsou vypočteny hodnoty, které predikují očekávaný vývoj počtu nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací v následujících dvou letech. Podkladová data lze nalézt v příloze č. 6.

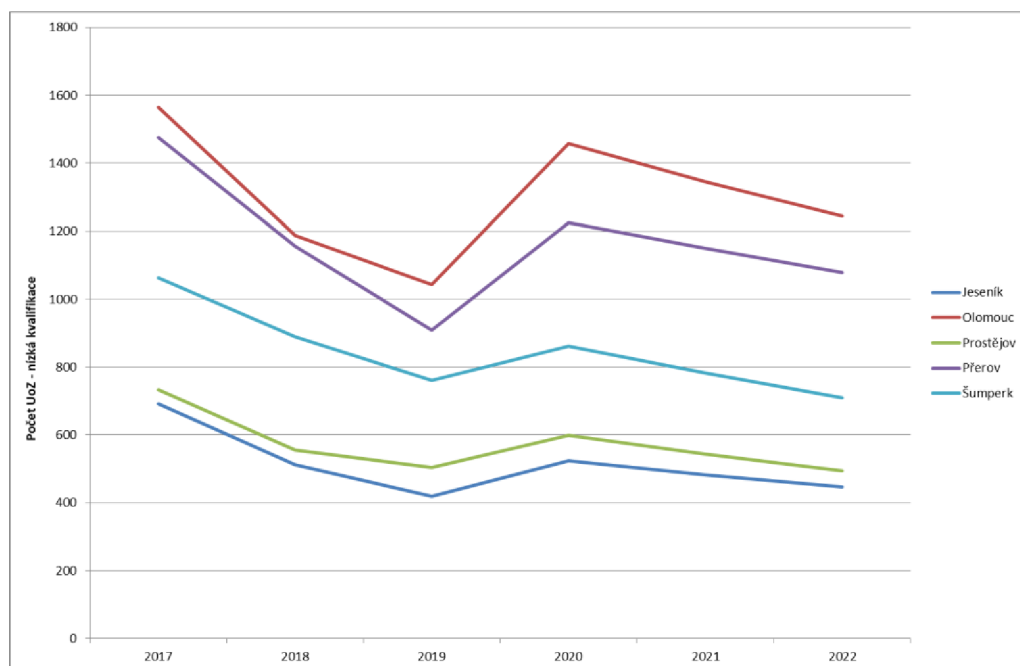
**Tabulka č. 7: očekávaný počet uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací v letech 2021 a 2022**

	$\bar{k}$	2021	2022	(%)
Jeseník	0,92402	483	447	-7,6
Olomouc	0,92399	1346	1244	-7,6
Prostějov	0,90996	544	495	-9,0
Přerov	0,93894	1149	1079	-6,1
Šumperk	0,90782	782	710	-9,2
<b>kraj celkem</b>	0,92242	4301	3968	-7,8

Zdroj: web MPSV, vlastní zpracování

I v této skupině by měl být zachován klesající tendence snižování nezaměstnanosti, která je z části ovlivněna nedostatkem pracovní síly přicházející ze zahraničí, která obsazuje volná pracovní místa určená pro nekvalifikované pracovníky. Zde se jeví prostor pro pracovní příležitost pro ta UoZ, kteří v důsledku nízké kvalifikace stěží hledají vhodné uplatnění. Pro lepší ilustraci je vývoj znázorněn v grafu č. 17.

**Graf č. 17: Očekávaný vývoj počtu nezaměstnaných s nízkou kvalifikací**



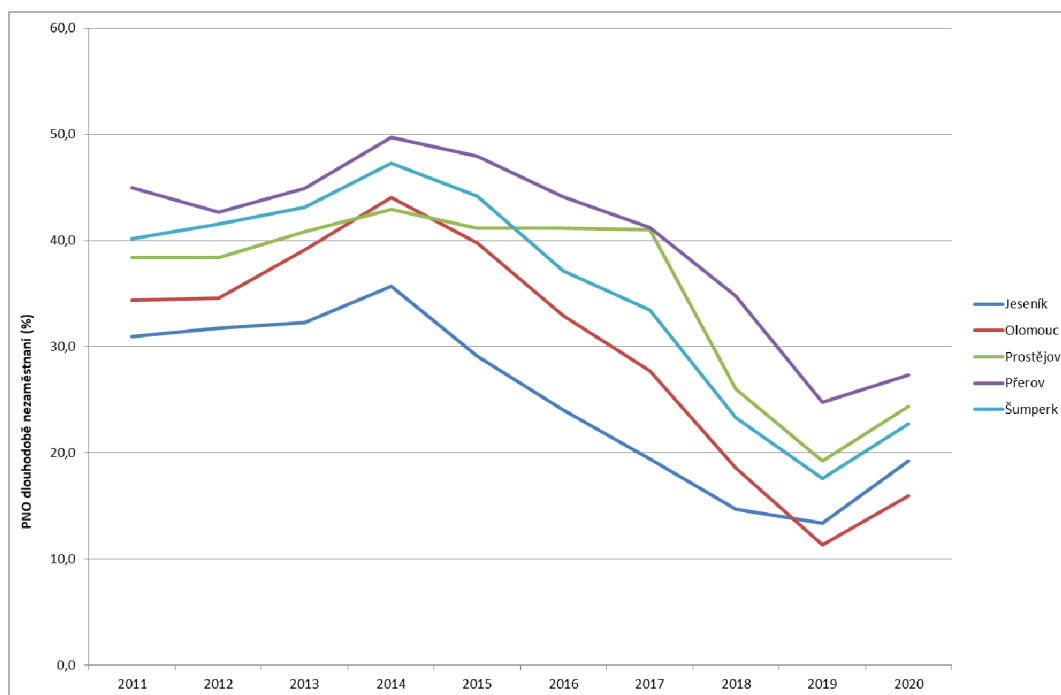
Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

Jak vyplývá z grafického zobrazení, celkový podíl nezaměstnaných osob s nízkým vzděláním by se měl snížit v roce 2021 o 7,8 %, což činí pokles o 362 osob. Nejvýraznější pokles se dá očekávat v okrese Prostějov a to meziročně o 9%. Je to dáno poptávkou po obsazení volných pracovních míst.

### 5.3.6 Dlouhodobě nezaměstnaní

Dlouhodobě nezaměstnaní jsou velmi specifickou skupinou, protože překážky k nalezení vhodného pracovního místa mohou nastat nejen z důvodu věku, obtížnosti skloubení rodinného a pracovního života, zdravotního omezení, kvalifikačních požadavků, náročnosti začlenění do společnosti z důvodu etnických, společenských, ale i nízkému věku a nedostatku praxe. Tato kumulace znevýhodnění a hendikepů spěje ke vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. Do této kategorie lze mimo jiné zařadit všechny již zmíněné rizikové skupiny uvedené výše, pokud UoZ zároveň splňovali předpoklad evidence na Úřadu práce déle než jeden rok. Vývoj PNO v evidence nad 12 měsíců je zobrazen v grafu č. 18 (data vycházejí z přílohy č. 7).

Graf č. 18: Vývoj podílu nezaměstnaných osob - evidence nad 12 měsíců (%)



Zdroj: web MPSV, vlastní zpracování

Ze zobrazené situace je zřejmé, že tendence vývoje dlouhodobě nezaměstnaných UoZ kopíruje celkový stav nezaměstnanosti v kraji. Tak jak u všech kategorií má klesající tendenci, která je způsobena dostatkem pracovních příležitostí i pro osoby, které nacházejí uplatnění obtížněji. Nejvýraznější pokles nastal v okrese Olomouc, kdy v roce 2014 podíl této skupiny tvořil 44,1 %, naproti tomu v roce 2019 tvořil již 11,4 %, což tvoří pokles o 32,7 %. Jmenovitě došlo k poklesu dlouhodobě evidovaných uchazečů o 5 532 osob. V tomto okrese docházelo k nejvyššímu poklesu nezaměstnanosti, z tohoto důvodu došlo i k poklesu uchazečů z této skupiny. Vzhledem k dostatku pracovních míst (příloha č. 5) a aplikaci nástrojů APZ je možné obsazovat i ty uchazeče, kteří jsou hůře umístitelní. Nárůst ve všech okresech nastal až v roce 2020, na čemž měla patrně vliv situace na trhu práce způsobená pandemií. Okres Prostějov v roce 2015 vykazoval 41,2 %, v následujícím období nastal velmi mírný pokles o 0,1 %. Tato situace se opakovala i v roce 2017, kdy hodnota PNO dlouhodobě nezaměstnaných měla 41 %. Následoval prudký pokles, který je dán dostatkem volných míst (příloha č. 5) a v 2019 byl tento podíl snížen o 21,8 %. V letech 2018 a 2019 došlo ke snížení dlouhodobě nezaměstnaných o 738 osob (výpočty vycházejí z přílohy č. 7). Okres Přerov vykazuje nejvyšší hodnoty dlouhodobé nezaměstnanosti. V tomto okrese se nachází větší množství lokalit s ohrožením sociálního vyloučení a méně možností pracovního uplatnění. Okres Jeseník po celé sledované období

vykazuje největší počet UoZ na jedno volné pracovní místo (příloha č. 5). Nedostatek vhodných pracovních příležitostí má vliv na nižší tendenci snižování nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných UoZ.

K podpoře zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných se realizuje projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, který je realizován ve všech okresech kraje. Pro dlouhodobě nezaměstnané UoZ, kteří současně vykazují alespoň 2 znaky sociálního vyloučení (pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi, zadluženost, pobyt v sociálně vyloučené lokalitě, nízká kvalifikace) je realizován projekt „Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji“. Důležitým nástrojem pro podporu dlouhodobě nezaměstnaných, kteří již ztratili pracovní návyky, jsou veřejně prospěšné práce.

Tabulka č. 8 zobrazuje očekávaný vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných. Podíl nezaměstnaných dlouhodobě evidovaných UoZ by se snížil meziročně v krajském měřítku o 14,1 %. Nejcitelnější roční úbytek se dá očekávat v okrese Olomouc, kde by došlo v daném časovém úseku ke snížení dlouhodobě evidovaných o 15,5 %. Podkladová data lze nalézt v příloze č. 6.

**Tabulka č. 8: Očekávaný počet uchazečů o zaměstnání - kategorie dlouhodobě nezaměstnaní v letech 2021 a 2022**

	$\bar{k}$	2021	2022	(%)
<b>Jeseník</b>	0,87279	273	238	-12,7
<b>Olomouc</b>	0,84478	794	671	-15,5
<b>Prostějov</b>	0,84854	435	369	-15,1
<b>Přerov</b>	0,87713	1012	888	-12,3
<b>Šumperk</b>	0,85394	664	567	-14,6
<b>kraj celkem</b>	0,85861	3174	2726	-14,1

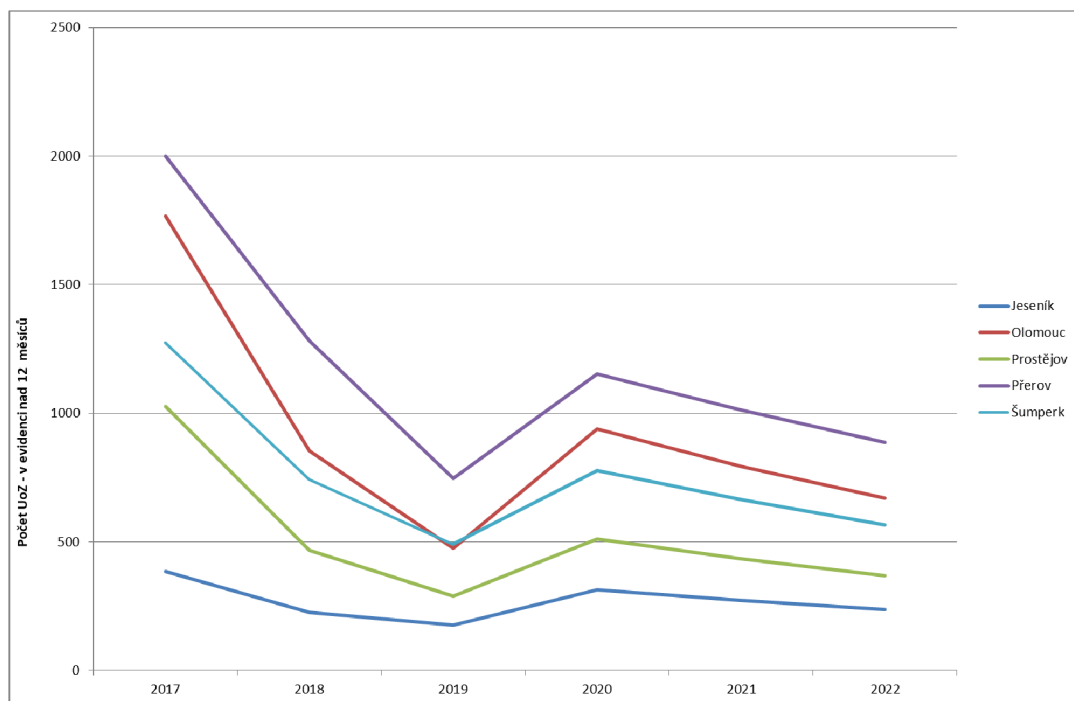
Zdroj: web MPSV, vlastní zpracování

Na základě výše uvedených údajů lze očekávat, že v roce 2021 by se mohl počet dlouhodobě nezaměstnaných v Olomouckém kraji snížit zhruba o 523 osob. Meziročně by se snížil o 14,1 %.

V následujícím grafu je názorně vyobrazen očekávaný vývoj v následujících letech. Je zde nepřehlédnutelné, že ve všech okresech se dá předpokládat snížení podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob.



**Graf č. 19: Očekávaný vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob**



Zdroj: web MPSV, vlastní zpracování

Na snižování nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných směřuje více projektů realizovaných projektů v Olomouckém kraji. Jelikož je tato skupina početná a dá se říci, že pokud UoZ je z jakékoli rizikové skupiny nezaměstnaných a je v evidenci ÚP déle jak 12 měsíců, je na tyto UoZ pohlíženo jako dlouhodobě nezaměstnané. Na tyto uchazeče je cílena podpora APZ tak, aby byla podpořena individuální uplatnitelnost na trhu práce. V současné době je realizováno dostatek projektů a směřování „klasické“ APZ k tomu, aby tato skupina našla vhodné zaměstnání a začlenila se do společnosti.

## 5.4 Návrhy a doporučení

Z celkové analýzy jednotlivých okresů vyplývá, že je potřeba efektivní podpora zaměstnanosti jednotlivých skupin cíleně zaměřené na dané okresy Olomouckého kraje.

**Okresy Olomouc a Prostějov** mají dostatek pracovních příležitostí. Výrazně znevýhodněnými osobami v rámci analyzovaných rizikových skupin jsou OZP a ženy. Tato skutečnost je dána zejména povahou poptávaných pracovních pozic a hlavně podnikatelských aktivit zaměřených na strojírenský a zpracovatelský průmysl. V těchto okresech je poptávka zejména po pracovnících schopných a ochotných práce ve třísměnném provozu a manuální povahou nabízené práce. Trh práce je zde ovlivněn především poptávkou zaměstnavatelů po dělnických profesích ve zpracovatelském průmyslu. Volná místa svou charakteristikou jsou vhodnější spíše pro mužskou populaci. V těchto okresech je potřeba většího dialogu mezi zaměstnavateli a ÚP, tak aby se podpořilo lepšího postavení žen a OZP na trhu práce. Výhodné je umožnění zkrácené formy pracovních úvazků pro ženy a OZP, a zároveň možností zaměstnavatelům nabídnout pracovní sílu s požadovanou kvalifikací. Možností dosažení požadované rovnováhy lze zajistit díky plnohodnotnému využití nástrojů APZ, které jsou realizovány v rámci Olomouckého kraje.

V **okrese Jeseník** je patrné, že největší překážkou je nedostatek pracovních příležitostí pro všechny rizikové skupiny. V tomto okrese je řešení podpora vytváření pracovních míst, což je velmi obtížné vzhledem k odlehlosti od krajského města a málo vyvinutou infrastrukturou. Bez podpory ze strany ÚP mnozí nezaměstnaní nedostanou příležitost uplatnění na trhu práce.

**Okres Šumperk** má více pracovních uplatnění v porovnání s okresem Jeseník. Zde se zcela nepotkává poptávka ze strany zaměstnavatelů s nabídkou dostupných uchazečů. V tomto okrese by bylo vhodné zvážit cíleně volených rekvalifikací na základě požadavků zaměstnavatelů. Pro UoZ, zvláště z odlehklých oblastí (např. Hanušovice) je potřeba finanční kompenzace na náklady potřebné na dojížděku do práce a to nejen v prvních měsících, ale minimálně v období 1 roku. Zde vidím i prostor na spoluúcast ze strany zaměstnavatele (podobná situace je i v např. v Moravském Berouně a přilehlých obcích, Javorníku a Zlatých Horách).

**Pro okres Přerov** bych doporučila intenzivní práci zejména dlouhodobě nezaměstnaných a to zejména s ohrožením sociálního vyloučení. Je potřeba intenzivního

kontaktu s UoZ, více nástroje APZ směřovat k zvýšení kvalifikace a aplikovat jmenované regionální projekty s větší intenzitou. Stále je překážkou, že vstup do projektu je dobrovolný a tudíž dlouhodobě evidované nelze pomocí vhodných projektů zařazovat do pracovního procesu.

Vzhledem ke kvalifikačnímu zaměření poptávaných pracovníků v rámci celého Olomouckého kraje bych navrhovala důkladnou analýzu požadavků ze strany zaměstnavatelů. Musí být kladen větší důraz na charakteristiku poptávaných míst. Stěžejní je prvotní příspěvek pro zaměstnavatele vedoucí k zaměstnávání i problematičtějších skupin obyvatelstva. Zaměstnavatele příspěvek motivuje k zaměstnávání i osob, které mají určitý hendikep, na druhé straně pro nezaměstnané je důležité daní šance na pracovní uplatnění.

Jedním ze základních problémů dlouhodobé nezaměstnanosti je nízká kvalifikace, zdravotní omezení, věk, pohlaví i kumulace těchto znevýhodnění. Na podporu zaměstnávání ohrožených skupin jsou ročně vynakládány značné prostředky, ať už z národních zdrojů nebo pomocí Operačního programu zaměstnanost. Díky této podpoře se daří zvyšovat zaměstnanost znevýhodněných osob. Z mého pohledu je potřeba důkladné motivování a zapojení zejména nízko kvalifikovaných, starších a dlouhodobě evidovaných do aktivního přístupu k hledání zaměstnání. Zde je velký prostor pro individuální a skupinové poradenství, rekvalifikace, základní kurzy počítačové a finanční gramotnosti. Tyto aktivity jsou již realizovány ÚP, ale měly by být daleko intenzivnější, protože jmenované skupiny potřebují širší okruh podpůrných činností. Do doprovodných činností by měli být dle mého názoru zapojováni uchazeči dříve, nežli „spadnou“ do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných, protože tato skupina s přibývajícimi měsíci ztrácí energii svou situaci změnit. Osobám, které jsou nově v evidenci ÚP, bych sjednala schůzku s odborným poradcem jednotlivých projektů, aby je přímo informoval o možnostech zapojení a zvýšení schopnosti uplatnění. Stává se, že informace o realizovaných projektech dostanou UoZ až po určité době, anebo nepřesně formulované.

Důležitým krokem ke snižování nezaměstnanosti zejména žen vidím v podpoře zkrácených úvazků, které by mohly využít i jiné skupiny obyvatel. V tomto je prostor pro větší diskusi Oddělení trhů práce ÚP se zaměstnavateli, aby je motivovali k vytvoření těchto míst. Je potřeba komplexnějšího přístupu k jednotlivým uchazečům, ať z pohledu informovanosti o možnostech podpory jejich zaměstnanosti, tak k podpůrným aktivitám směřující k usnadnění návratu na trh práce.

Za významný aspekt neochoty některých nezaměstnaných k individuálnímu uplatnění na trhu práce vidím ve štědrosti sociálního systému. Za daných podmínek je podpora státu pro nezaměstnané potřebná. Zůstává otázkou, zda se (pro někoho) vyplatí chodit do práce nebo je výhodnější zůstat v evidenci. V tomto případě by mohlo být řešení intenzivnějšího kontaktu a zapojení i nedobrovolného do vhodného projektu, aktivně aplikovat nástroje APZ zejména VPP, SÚPM. V rámci všech okresů je výhodné intenzivních kontrol ze strany ÚP z pohledu restriktivnějších postihů v důsledku zneužívání podpory ze strany nezaměstnaných.

Z druhé strany je potřeba také motivovat zaměstnance ÚP k intenzivnímu přístupu k UoZ. Zde se otvírá možnost finančních odměn na základě plnění indikátorů, zpětných vazeb uchazečů a zaměstnavatelů, nebo počtu podložených výsledků např. z individuálních a skupinových schůzek jednotlivých skupin ohrožených skupin nezaměstnaných. Jelikož v rámci okresů je situace obdobná, je intenzivní zapojení rizikových skupin ve všech okresech potřebná z pohledu návratu jednotlivých osob na trh práce.

Projekty zaměřené na podporu zaměstnanosti ohrožených skupin jsou zvláště potřebné, a to z důvodu předcházení jakékoliv diskriminace, sociálního vyloučení a předsudků z pohledu zaměstnavatelů. V nově připravovaných regionálních projektech zaměřených na podporu zaměstnávání rizikových skupin UoZ bych navrhla širší podporu jak pro nezaměstnané, tak i pro zaměstnavatele. Jednalo by se zejména o možnost příspěvku na dopravu do zaměstnání (týká se zejména odlehlých oblastí okresů Jeseník a Šumperk), poskytované nejméně 6 měsíců. Aby se předešlo účelovému čerpání příspěvku na mzdy a nezaměstnaní měli větší jistotu, že po skončení podpory ze strany ÚP jim nebude ukončen pracovní poměr, by byl příspěvek poskytován po dobu 12 měsíců v maximální částce 20 000 Kč skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně zákonných odvodů a po dalších 5 měsíců ve výši 50 % těchto nákladů. Za splnění současné podmínky trvání pracovního poměru minimálně na 24 měsíců.

## 6 Závěr

Práce se zabývala budoucím vývojem trhu práce v Olomouckém kraji se zaměřením na jednotlivé okresy a vybranými ohroženými skupinami UoZ. Analyzovaným obdobím byly roky 2011–2020. Má bakalářská práce zároveň předvíдалa vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých rizikových skupinách v Olomouckém kraji v uvedeném období. Podklady k analýze byly získány zejména z údajů KrP Olomouc a webu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Celkový vývoj nezaměstnanosti v celém kraji Olomouckého kraje měl do roku 2019 klesající tendenci, v roce 2020 tento trend narušila pandemická situace. Momentálně je v celorepublikové evidenci ÚP registrováno méně UoZ nežli je nabízeno volných pracovních míst. V Olomouckém kraji je situace opačná, na jedno volné místo připadá 1,4 UoZ (údaje k 31. 10. 2021). Největší počet uchazečů připadá na volné místo v okresech Jeseník a Přerov (shodně 2 UoZ/1VPM).

Z výsledků práce vyplývá, že na základě průměrného koeficientu růstu by mělo dojít ke snížení nezaměstnanosti jednak u celkového PNO všech UoZ, ale i k poklesu u všech posuzovaných skupin nezaměstnaných. Vzhledem k přetrvávající pandemické situaci je obtížné odhadnout vývoj nezaměstnanosti. Předpoklad je závislý na více vlivech, ať už na dalším vývoji pandemie, na aktuální situaci na trhu s elektřinou a pohonnými hmotami. Důležitou roli hraje i další státní podpora zaměstnanců a zaměstnavatelů postižených pandemií. Osoby zdravotně znevýhodněné mají značnou nevýhodu při hledání vhodného zaměstnání a bez státního příspěvku těžce umístitelná skupina. Bylo zjištěno, že v kraji není jednotný vývoj nezaměstnanosti osob kategorizované jako OZP. Nejvyšší hodnoty dlouhodobě vykazuje okres Prostějov, který zároveň vykazuje po celé období nejnižší PNO. V krajském měřítku minimální hodnoty této skupiny bylo dosaženo v roce 2014 a to 9,0 %, svého maxima 16,7 % v roce 2018. Poté podíl OZP začal klesat. Nezaměstnanost mladých a absolventů vysokých škol se pohybovala v rozmezí 4,0–7,7 %. Vzhledem k tomu, že mají minimální pracovní zkušenosti je nutné zapojení do pracovního procesu ideálně do 6 měsíců. Na podporu zaměstnanosti se zaměřuje projekt Záruky pro mladé, jehož pomocí dochází k jejich začleňování na trh práce. Ke skupinám ohroženým osob na trhu práce se řadí také osoby starší ve věku 50 +, jejichž podíl tvoří od roku 2014 více jak 30 % všech UoZ. Situace pro starší osoby hledající uplatnění je značně komplikovaná. Často nesplňují kvalifikační požadavky, mají zhoršený zdravotní stav, hůře se adaptují

a pro mnohé zaměstnavatele jsou neperspektivní. Nízká kvalifikace je dalším hendikepem, který znesnadňuje najít vhodné pracovní místo. Jedná se o uchazeče, kteří jsou zcela bez nebo s nedokončeným základním vzděláním či nejvýše absolvovali základní školu.

Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni déle, než 12 měsíců, jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností. Nejvyšší podíl této skupiny byl v roce 2014, a to ve všech okresech kraje.

Významnou roli k podpoře zaměstnanosti ohrožených skupin hraje APZ a projekty realizované v rámci Operačního programu zaměstnanost. Bez státního příspěvku by mnoho uchazečů mělo menší šance na uplatnění. Zejména se jedná OZP, osoby po výkonu trestu, sociálně vyloučené, dlouhodobě nezaměstnané a nízko vzdělané osoby. Je důležitá podpora prostřednictvím tvoření SÚMP, VPP, realizování rekvalifikací, poradenské činnosti a spoluprací se zaměstnavateli. Tato podpora napomáhá vrátit tyto osoby na trh práce a začlenit zpět do ekonomicky aktivní části obyvatelstva.

Možnosti a doporučení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti rizikových skupin jsou formulovány pro celý region. Provedená analýza vypovídá o snižování počtu těchto lidí bez práce. Je potřeba intenzivněji pracovat s jednotlivci, aktivně je zapojit a použitím konkrétních nástrojů APZ zvyšovat jejich individuální uplatnitelnost s ohledem na aktuální situaci na trhu práce. Dočasným řešením pro zaměstnání těchto osob je poskytnutí finanční podpory zaměstnavatelům zejména na mzdové náklady. Na podporu zaměstnanosti z jakéhokoliv důvodu znevýhodněných osob je třeba zaměřovat pozornost stále. Jestliže je stát svou aktivní politikou podpoří, budou se tak podílet na ekonomickém chodu celé společnosti.

## 7 Seznam zdrojů

### **Knížní zdroje:**

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie (Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu). ISBN 978-80-7344-354-2.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

HESKOVÁ, Marie. *Trh práce v podmínkách Evropské unie*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2018. ISBN 978-80-7556-032-2.

HINDLS, Richard. 2007. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.

HINDLS, Richard, Stanislava HRONOVÁ a Jan SEGER. *Statistika pro ekonomy*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, [2002]. ISBN 80-86419-30-4.

HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 9788021074897.

HRBKOVÁ, Jana. *Společenské vědy pro techniky*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-2876-1.

- CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.
- KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KEYNES, John Maynard. *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz. 1. vydání*. V Praze: Cicero, 2020. 344 stran. ISBN 978-80-270-7399-3.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-7478-921-2.
- MURAD, Salim, Pavlína KALOUSOVÁ, Pavel ŠTERN a Petr HANUŠ. *Diverzita a pracovní trh ve 21. století*. Praha: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, 2018. ISBN 978-80-907129-0-4.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.
- RAŠTICOVÁ, Martina a Monika BĚDIOVÁ. *Práce, nebo důchod?: senioři, trh práce a aktivní stárnutí*. Brno: B&P Publishing, 2018. ISBN 978-80-7485-177-3.



ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

Zákoník práce k 30. 7. 2020. 17. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-278-6.

### **Právní předpisy**

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

### **Internetové zdroje**

Český statistický úřad: Metodika - zaměstnanost, nezaměstnanost [online]. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xz/metodika\\_zamestnanost\\_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/xz/metodika_zamestnanost_nezamestnanost)

Ekonomický slovník: Cyklická nezaměstnanost [online]. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z: <https://www.ekonomickyslovník.cz/cyklicka-nezamestnanost/>

ESF: Operační program zaměstnanost [online]. [cit. 2021-08-19]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost/-/dokument/799029>

Eurostat: Metodická příručka [online]. [cit. 2021-11-06]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Evropský sociální fond [online]. [cit. 2021-08-11]. Dostupné z:  
<https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

Kurzy.cz [online]. [cit. 2021-08-06]. Dostupné z:  
<https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky: Strategie regionálního rozvoje [online]. [cit. 2021-08-29]. Dostupné z: [https://www.mmr.cz/getmedia/4ec7a0e7-fb30-46c7-8a80-57152c06d60c/srr\\_dokument](https://www.mmr.cz/getmedia/4ec7a0e7-fb30-46c7-8a80-57152c06d60c/srr_dokument)

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online]. [cit. 2021-08-03]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e)

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: Iniciativa práce 4.0 [online]. [cit. 2021-08-08]. Dostupné z:  
[https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie\\_iniciativa\\_prace\\_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948](https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948)

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti [online]. [cit. 2021-08-10]. Dostupné z:  
<https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti [online]. [cit. 2021-08-18]. Dostupné z:  
<https://www.uradprace.cz/moznosti-ziskani-prispevku>

MPSV: Antivirus [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné z:  
[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual\\_Program\\_Antivirus\\_v5.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf)

MPSV: *Pracovní rehabilitace* [online]. [cit. 2021-08-28]. Dostupné z:  
<https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-5>

MPSV: příspěvek na dojíždění do práce [online]. [cit. 2021-08-24]. Dostupné z:  
<https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-dojizdku>

MPSV: příspěvek na nový podnikatelský program [online]. [cit. 2021-08-24]. Dostupné z:  
<https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program>

MPSV: příspěvek na zapracování [online]. [cit. 2021-08-24]. Dostupné z:  
<https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zapracovani>

MPSV: Společensky účelné pracovní místo [online]. [cit. 2021-08-20]. Dostupné z:  
<https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-vyhrazene>

MPSV: Společensky účelné pracovní místo [online]. [cit. 2021-08-21]. Dostupné z:  
<https://www.mpsv.cz/web/cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene>

MPSV: Strategický rámec politiky zaměstnanosti [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné z:  
[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e)

MPSV: Tisková zpráva [online]. [cit. 2021-08-21]. Dostupné z:  
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/809894/21042010.pdf/81a53242-644a-5403-bf5a-9ae87ad764f8>

Národní program reforem ČR [online]. [cit. 2021-08-03]. Dostupné z:  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-national-reform-programme-czechia\\_cs\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-national-reform-programme-czechia_cs_0.pdf)

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z:  
<https://psp.cz/docs/laws/listina.html>

Stěhování českých domácností za pracovními příležitostmi a trh s bydlením na regionální úrovni: urbanismus a územní rozvoj – ročník XII – číslo 4/2009 [online]. [cit. 2021-08-21]. Dostupné z: [https://www.uur.cz/images/publikace/uur/2009/2009-04/08\\_stehovani.pdf](https://www.uur.cz/images/publikace/uur/2009/2009-04/08_stehovani.pdf)

Úřad práce ČR [online]. [cit. 2021-08-11]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/evropsky-socialni-fond-1>

Úřad práce ČR: Outplacement [online]. [cit. 2021-08-19]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/-/outplacement>

Úřad práce ČR: ESF projekty v realizaci [online]. [cit. 2022-14-02]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodob-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani>

Úřad práce ČR: Podpora flexibilního zaměstnávání [online]. [cit. 2021-08-19]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/-/podpora-flexibilniho-zamestnavani>

Úřad práce ČR: ESF projekty v realizaci [online]. [cit. 2022-14-02]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace>

Úřad práce ČR: Zpráva o situaci na krajském trhu práce [online]. [cit. 2021-08-27].

Dostupné z:

[https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni\\_OLK\\_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0](https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0)

Vláda České republiky: Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025 [online]. [cit. 2021-08-14]. Dostupné z:

[https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Narodni-plan-2021-](https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Narodni-plan-2021-2025.pdf#:~:text=Z%C3%A1kladn%C3%ADm%20%C3%BA%C4%8Delem%20N%C3%A1rodn%C3%ADho%20pl%C3%A1nu%20je%20zaji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD%20rovn%C3%BDch%20pr%C3%A1v,skupiny%20osob%20a%20vytvo%C5%99en%C3%AD%20co%20nejm%C3%A9n%C4%9B%20omezuj%C3%ADc%C3%ADho%20fbari%C3%A9rov%C3%A9ho%20prost%C5%99ed%C3%AD.)

[2025.pdf#:~:text=Z%C3%A1kladn%C3%ADm%20%C3%BA%C4%8Delem%20N%C3%A1rodn%C3%ADho%20pl%C3%A1nu%20je%20zaji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD%20rovn%C3%BDch%20pr%C3%A1v,skupiny%20osob%20a%20vytvo%C5%99en%C3%AD%20co%20nejm%C3%A9n%C4%9B%20omezuj%C3%ADc%C3%ADho%20fbari%C3%A9rov%C3%A9ho%20prost%C5%99ed%C3%AD.](https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Narodni-plan-2021-2025.pdf#:~:text=Z%C3%A1kladn%C3%ADm%20%C3%BA%C4%8Delem%20N%C3%A1rodn%C3%ADho%20pl%C3%A1nu%20je%20zaji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD%20rovn%C3%BDch%20pr%C3%A1v,skupiny%20osob%20a%20vytvo%C5%99en%C3%AD%20co%20nejm%C3%A9n%C4%9B%20omezuj%C3%ADc%C3%ADho%20fbari%C3%A9rov%C3%A9ho%20prost%C5%99ed%C3%AD.)

## 8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

### 8.1 Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Olomoucký kraj.....	34
-----------------------------------	----

### 8.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Počet evidovaného nezaměstnaného obyvatelstva ve věku 15-64 let.....	42
Tabulka č. 2: Vývoj PNO v Olomouckém kraji (%).....	45
Tabulka č. 3: Očekávaný vývoj počtu UoZ – OZP.....	50
Tabulka č. 4: Očekávaný vývoj počtu nezaměstnaných UoZ - absolventů škol a mladistvých .....	53
Tabulka č. 5: Očekávaný vývoj počtu nezaměstnaných UoZ ve věku 50 let a výše.....	57
Tabulka č. 6: Očekávaný počet UoZ- kategorie ženy.....	58
Tabulka č. 7: Očekávaný počet uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací v letech 2021 a 2022.....	61
Tabulka č. 8: Očekávaný počet uchazečů o zaměstnání - kategorie dlouhodobě nezaměstnaní v letech 2021 a 2022.....	64

### 8.3 Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti - členské státy EU (%).....	40
Graf č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR 2011–2020 (%) .....	41
Graf č. 3: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2017 -2020 (%).....	43
Graf č. 4: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2011–2020 (%).....	43
Graf č. 5: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2011–2020 (%) v Olomouckém kraji....	55
Graf č. 6: Počet uchazečů o zaměstnání .....	47
Graf č. 7: Podíl nezaměstnaných osob – osoby zdravotně znevýhodněné (%).....	48
Graf č. 8: Předpokládaný počet evidovaných OZP v roce 2021 a 2022.....	50
Graf č. 9: Podíl nezaměstnaných osob - kategorie absolventi a mladiství v letech 2011–2020 (%).....	51

Graf č. 10: Podíl nezaměstnaných osob – absolventi a mladiství (%).....	52
Graf č. 11: Predikce počtu UoZ ve skupině absolventů a mladistvých v Olomouckém kraji.....	53
Graf č. 12: Podíl nezaměstnaných osob ve věku 50 + (%).....	54
Graf č. 13: Počet UoZ - 50 + v jednotlivých okresech Olomouckého kraje pro roky 2021–2022.....	56
Graf č. 14: Podíl UoZ – ženy v jednotlivých okresech Olomouckého kraje (%) .....	57
Graf č. 15: Počet uchazečů o zaměstnání - ženy v jednotlivých okresech Olomouckého kraje včetně predikce 2021 – 2022.....	59
Graf č. 16: Podíl nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací (%).....	60
Graf č. 17: Očekávaný vývoj počtu nezaměstnaných s nízkou kvalifikací.....	62
Graf č. 18: Vývoj podílu nezaměstnaných osob - evidence nad 12 měsíců (%).....	63
Graf č. 19: Očekávaný vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob.....	65

## 8.4 Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP Olomouc	Krajská pobočka v Olomouci
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP Z	Operační program Zaměstnanost
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

## **Přílohy**

Příloha č. 1: Míra nezaměstnanosti v členských státech EU v letech 2019 a 2020.....	80
Příloha č. 2: Příloha č. 2: Podíl nezaměstnaných osob (%).....	81
Příloha č. 3: P Příloha č 4: Podíl nezaměstnaných osob 2017 – 2020 (%).....	81
Příloha č. 4: Výdaje ÚP na vybrané nástroje APZ.....	82
Příloha č. 5: Podíl nezaměstnaných osob Olomoucký kraj (%) a počet UoZ na 1 volné pracovní místo.....	82
Příloha č. 6: Výpočty vývoje u jednotlivých skupin.....	83
Příloha č. 7: Výpočty vývoje u jednotlivých skupin.....	84
Příloha č. 8: Počet evidovaných UoZ.....	85

Příloha č. 1: Míra nezaměstnanosti v členských státech EU v letech 2019 a 2020 (%)

stát	2019	2020
EU	6,7	7,1
Belgie	5,4	5,6
Bulharsko	4,2	5,1
Česko	2,0	2,6
Dánsko	5,0	5,6
Estonsko	4,4	6,8
Finsko	6,7	7,8
Francie	8,4	8,0
Chorvatsko	6,6	7,5
Irsko	5,0	5,7
Itálie	10,0	9,2
Kypr	7,1	7,6
Litva	6,3	8,5
Lotyšsko	6,3	8,1
Lucembursko	5,6	6,8
Maďarsko	3,4	4,3
Malta	3,6	4,4
Německo	3,1	3,8
Nizozemsko	3,4	3,8
Polsko	3,3	3,2
Portugalsko	6,5	6,9
Rakousko	4,5	5,4
Rumunsko	3,9	5,0
Řecko	17,3	16,3
Slovensko	5,8	6,7
Slovinsko	4,5	5,0
Španělsko	14,1	15,5
Švédsko	6,8	8,3

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování



Příloha č. 2: Podíl nezaměstnaných osob (%)

Rok	Podíl nezaměstnaných osob (%)
2011	6,8
2012	7,4
2013	8,2
2014	7,5
2015	6,2
2016	5,2
2017	3,8
2018	3,1
2019	2,9
2020	4,0

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Příloha č. 3: Výdaje ÚP na vybrané nástroje APZ

Rok	VPP	SUPM	OZP	VPP	SUPM	OZP	VPP	SUPM	OZP
				$d_{yt}$			$k_t$		
2011	1 025 477	795 053	255 785	-	-	-	-	-	-
2012	688 417	366 364	121 143	-337 060	-428 689	-134 642	0,671314	0,460805	0,473613
2013	1 777 349	1 023 843	52 854	1 088 932	657 479	-68 289	2,581791	2,794605	0,436291
2014	2 077 674	1 937 717	88 866	300 325	913 874	36 013	1,168974	1,892592	1,681364
2015	2 669 611	3 806 978	60 462	591 937	1 869 261	-28 405	1,284904	1,964672	0,680366
2016	2 687 116	3 480 869	57 994	17 505	-326 108	-2 468	1,006557	0,914339	0,959186
2017	2 242 218	943 165	44 946	-444 898	-2 537 704	-13 048	0,834433	0,270957	0,775013
2018	1 923 670	735 988	19 960	-318 548	-207 177	-24 986	0,857932	0,780339	0,444098
2019	1 099 239	121 441	29 659	-824 430	-614 547	9 698	0,571428	0,165005	1,485865
2020	871 354	106 422	18 449	-227 885	-15 019	-11 210	0,792688	0,876324	0,622034

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Příloha č 4: Podíl nezaměstnaných osob 2017–2020 (%)

	2017	2018	2019	2020
Středočeský kraj	3,6	2,8	2,4	3,0
Jihočeský kraj	3,3	2,4	2,1	2,7
Plzeňský kraj	2,8	2,1	2,1	3,0
Karlovarský kraj	4,3	3,0	2,8	4,4
Ústecký kraj	6,6	4,8	4,1	4,9
Liberecký kraj	4,4	3,3	2,9	3,6
Královéhradecký kraj	3,0	2,3	2,2	2,8
Pardubický kraj	3,1	2,2	2,0	2,5
Kraj Vysočina	3,9	3,0	2,6	3,0
Jihomoravský kraj	5,0	4,0	3,4	4,0
Olomoucký kraj	4,8	3,5	2,8	3,6
Moravskoslezský kraj	6,4	5,0	4,4	5,1
Zlínský kraj	3,9	2,8	2,3	2,8
Praha	2,9	2,1	1,9	2,8
ČR	4,3	3,2	2,8	3,5

Zdroj MPSV, vlastní zpracování

Příloha č. 5: Podíl nezaměstnaných osob Olomoucký kraj (%) a počet UoZ na 1 volné pracovní místo

<b>PNO (%)</b>	Jeseník	Olomouc	Prostějov	Přerov	Šumperk	Ol. Kraj
2011	11,4	7,6	7,3	8,9	9,1	8,3
2012	11,7	8,1	7,8	9,6	9,8	8,9
2013	11,9	9,2	8,3	10,7	10,4	9,8
2014	10,7	8,5	6,9	10,2	9,0	8,8
2015	9,5	7,0	4,9	8,2	6,9	7,0
2016	8,5	5,7	3,9	6,9	6,2	5,9
2017	7,2	3,9	2,8	5,4	4,5	4,3
2018	5,6	2,8	2,4	4,1	3,9	3,4
2019	5,0	2,6	2,0	3,3	3,4	2,9
2020	6,4	3,8	2,8	4,9	4,3	4,1
<b>UoZ/1 VM</b>	Jeseník	Olomouc	Prostějov	Přerov	Šumperk	Ol. Kraj
2011	48,5	47,1	36,1	26,5	31,8	35,8
2012	94,6	87,8	33,5	40,9	39,0	49,9
2013	49,6	48,5	21,7	46,0	40,8	39,3
2014	34,2	17,1	10,2	11,4	13,0	13,9
2015	11,9	5,4	3,7	5,0	5,4	5,3
2016	11,2	3,6	2,5	7,3	3,9	4,2
2017	6,2	1,8	1,6	3,0	2,3	2,2
2018	4,2	0,9	0,8	2,1	1,9	1,4
2019	3,4	1,3	0,6	1,6	1,8	1,3
2020	4,7	2,1	1,4	3,5	2,7	2,4

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování



Příloha č. 7: Výpočty vývoje u jednotlivých skupin

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Počet UoZ</b>	Jeseník	3 444	3 500	3 475	3 046	2 661	2 376	1 987	1 544	1 318	1 626
	%										
	Olomouc	12 470	13 251	14 778	13 631	11 221	9 319	6 367	4 509	4 192	5 904
	%										
	Prostějov	8 844	8 223	8 455	5 508	4 056	3 367	2 503	1 797	1 499	2 098
	%										
Přerov	8 346	8 910	9 752	9 248	7 397	6 296	4 651	3 683	3 017	4 222	
%											
Šumperk	8 015	8 458	8 904	7 557	5 733	5 147	3 811	3 188	2 792	3 420	
%											
Celý kraj	38 119	40 342	43 364	38 990	31 058	26 495	19 519	14 801	12 818	17 270	
%											
<b>Počet žn</b>	Jeseník	1 549	1 558	1 584	1 389	1 225	1 088	833	703	604	786
	%	45,0	44,5	45,0	45,8	48,0	44,9	41,9	45,5	45,8	47,1
	Olomouc	6 052	6 348	6 781	6 503	5 334	4 390	3 051	2 180	1 962	2 781
	%	48,5	47,9	45,9	47,7	47,5	47,1	47,9	47,1	46,8	46,8
	Prostějov	3 149	3 301	3 380	2 945	2 190	1 822	1 344	990	860	1 147
	%	53,9	53,0	52,4	53,5	54,0	54,1	53,7	55,1	57,4	54,7
	Přerov	4 010	4 324	4 572	4 436	3 622	3 089	2 493	1 877	1 607	2 169
	%	48,0	48,5	48,9	48,0	49,0	49,1	51,4	51,0	53,3	51,4
	Šumperk	3 659	4 015	4 089	3 549	2 650	2 428	1 787	1 483	1 326	1 616
	%	48,1	47,5	45,9	47,0	46,2	47,1	46,4	46,5	47,5	47,3
	Celý kraj	18 619	19 546	20 386	18 622	15 021	12 793	9 486	7 213	6 359	8 459
	Podíl v %	48,84%	48,45%	47,01%	48,27%	48,38%	48,28%	48,61%	48,73%	49,61%	48,98%
<b>Počet OZP</b>	Jeseník	349	280	233	244	258	280	229	183	160	174
	%	10,1	8,0	8,7	8,0	9,7	10,9	11,5	11,9	12,1	10,7
	Olomouc	1 252	1 230	1 198	1 258	1 314	1 255	1 088	858	708	846
	%	10,0	9,3	8,1	9,2	11,7	13,5	16,8	18,7	16,9	14,3
	Prostějov	762	780	748	678	688	601	519	348	283	351
	%	13,0	12,2	11,6	12,3	16,5	17,8	20,7	19,3	18,9	16,7
	Přerov	750	752	738	743	696	685	658	504	472	588
	%	9,0	8,4	7,6	8,0	9,4	10,9	13,6	13,7	15,6	13,5
	Šumperk	1 039	986	990	934	893	854	789	577	484	540
	%	13,0	11,7	11,1	12,4	15,6	16,6	20,2	18,1	17,3	15,8
	Celý kraj	4 152	4 008	3 907	3 857	3 829	3 855	3 243	2 488	2 107	2 479
	Podíl v %	10,9%	9,9%	9,0%	9,9%	12,3%	13,8%	16,6%	16,7%	16,4%	14,4%
<b>Absolventi a mzděvní</b>	Jeseník	211	223	226	127	99	82	62	56	46	72
	%	6,1	6,4	6,5	4,2	3,7	3,5	3,1	3,6	3,5	4,4
	Olomouc	1 010	1 103	1 118	780	555	435	301	215	213	331
	%	8,1	8,3	7,6	5,7	4,9	4,7	4,7	4,7	5,1	5,6
	Prostějov	417	473	519	303	198	130	91	82	67	119
	%	7,1	7,6	8,0	5,5	4,8	3,9	3,6	3,5	4,5	5,7
	Přerov	531	682	735	525	398	277	187	171	149	232
	%	6,4	7,4	7,5	5,7	5,4	4,4	3,9	4,6	4,9	5,5
	Šumperk	488	649	622	389	259	205	142	140	147	153
	%	6,1	7,7	7,0	4,9	4,5	4,0	3,7	4,4	5,3	4,5
	Celý kraj	2 657	3 110	3 218	2 104	1 507	1 129	783	644	622	907
	Podíl v %	7,0	7,7	7,4	5,4	4,9	4,3	4,0	4,4	4,9	5,3
<b>50+</b>	Jeseník	1 080	1 087	1 072	998	962	906	839	678	575	670
	%	30,8	31,1	30,8	32,8	36,2	38,1	42,2	43,9	43,8	41,2
	Olomouc	3 178	3 513	3 997	3 962	3 516	3 133	2 388	1 700	1 482	1 979
	%	25,5	26,5	27,0	29,1	31,3	33,6	37,5	37,0	35,4	33,5
	Prostějov	1 563	1 702	1 890	1 697	1 440	1 231	993	689	581	738
	%	26,7	27,4	29,3	30,8	35,5	36,6	39,7	37,2	37,4	35,2
	Přerov	2 150	2 311	2 587	2 730	2 389	2 132	1 808	1 422	1 139	1 535
	%	25,8	25,9	28,5	29,5	32,1	33,9	37,3	38,8	37,8	36,4
	Šumperk	2 173	2 326	2 528	2 308	1 956	1 626	1 496	1 162	1 001	1 237
	%	27,1	27,5	28,4	30,5	34,1	35,5	39,3	36,4	35,9	36,2
	Celý kraj	10 122	10 939	10 373	11 695	10 243	9 226	7 524	5 631	4 756	6 159
	Podíl v %	26,8	27,1	23,9	30,0	33,0	34,8	38,5	38,0	37,1	35,7
<b>Dlouhodobě nezaměstnaní</b>	Jeseník	1 085	1 111	1 122	1 087	774	571	386	227	178	313
	%	30,9	31,7	32,3	35,7	29,1	24,0	19,4	14,7	13,4	19,2
	Olomouc	4 290	4 583	5 782	6 008	4 484	3 088	1 767	853	476	940
	%	34,4	34,6	39,1	44,1	39,8	32,9	27,8	18,6	11,4	15,9
	Prostějov	2 245	2 388	2 637	2 365	1 670	1 385	1 026	468	288	512
	%	38,4	38,4	40,9	42,9	41,2	41,1	41,0	28,0	19,2	24,4
	Přerov	3 755	3 804	4 377	4 600	3 543	2 774	1 999	1 281	748	1 154
	%	45,0	42,7	44,9	49,7	48,0	44,1	41,2	34,8	24,8	27,3
	Šumperk	3 222	3 515	3 839	3 575	2 533	1 913	1 275	743	491	778
	%	40,2	41,6	43,1	47,3	44,2	37,2	33,5	23,3	17,8	22,7
	Celý kraj	14 577	15 401	17 757	17 635	12 984	9 711	6 453	3 572	2 179	3 897
	Podíl v %	38,2	38,2	40,9	45,2	41,8	38,7	33,1	24,1	17,0	21,4
<b>nizší vzdělání</b>	Jeseník	1 085	1 230	1 009	958	824	755	891	513	419	523
	%	30,9	35,1	29,0	31,4	31,0	31,8	34,8	33,2	31,8	32,2
	Olomouc	2 968	3 117	3 537	3 320	2 780	2 386	1 584	1 187	1 044	1 457
	%	23,8	23,5	23,9	24,4	24,8	25,4	24,6	25,9	24,9	24,7
	Prostějov	1 388	1 501	1 515	1 332	1 098	946	734	555	505	598
	%	23,9	24,1	23,5	24,2	27,0	28,1	29,3	30,9	33,7	28,5
	Přerov	2 158	2 226	2 516	2 474	2 071	1 867	1 475	1 155	908	1 224
	%	25,9	25,0	25,8	26,8	28,0	29,7	30,4	31,4	30,1	29,0
	Šumperk	2 066	2 125	2 372	2 008	1 572	1 409	1 062	889	780	861
	%	25,7	25,1	26,8	26,8	27,4	27,4	27,9	27,9	27,2	25,2
	Celý kraj	9 645	10 199	10 949	10 090	8 343	7 343	5 526	4 299	3 636	4 883
	Podíl v %	25,3	25,3	25,2	25,9	28,9	27,7	28,3	29,0	28,4	27,0

Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování

#### Příloha č. 8: Počet evidovaných UoZ

Počet UoZ	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jeseník	3 444	3 500	3 475	3 046	2 661	2 376	1 987	1 544	1 318	1 626
Olomouc	12 470	13 251	14 778	13 631	11 221	9 319	6 367	4 589	4 192	5 904
Prostějov	5 844	6 223	6 455	5 508	4 056	3 367	2 503	1 797	1 499	2 098
Přerov	8 346	8 910	9 752	9 248	7 387	6 286	4 851	3 683	3 017	4 222
Šumperk	8 015	8 458	8 904	7 557	5 733	5 147	3 811	3 188	2 792	3 420
Celý kraj	38 119	40 342	43 364	38 990	31 058	26 495	19 519	14 801	12 818	17 270

Zdroj: KrP Olomouc, vlastní zpracování