



**Úřad práce České republiky
Krajská pobočka v Karlových Varech**

**Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o
realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ
pro rok 2013**

Karlovarský kraj



Únor 2013

Obsah:

1.	ZAMĚŠTNANOST	3
1.1	Celková zaměstnanost v kraji.....	3
1.2	Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb	3
1.3	Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa).....	7
2.	NEZAMĚŠTNANOST	10
2.1	Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2012	10
2.2	Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji	14
2.3	Problémové skupiny na trhu práce.....	15
3.	CIZINCI NA TRHU PRÁCE KRAJE.....	17
4.	PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2013.....	19
5.	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ROCE 2012	20
5.1	Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012.....	20
5.2	Rekvalifikace a poradenství	23
5.3	Projekty ESF	25
6.	STRATEGIE REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI PRO ROK 2013 ..	29
7.	PŘÍLOHY.....	31

1. ZAMĚSTNANOST

1. 1 Celková zaměstnanost v kraji

Pracovní síla pro čtvrté čtvrtletí roku 2012 byla v Karlovarském kraji stanovena na 165 142 osob, z toho bylo 72 882 žen. V okrese Karlovy Vary to bylo 66 290 osob, z toho bylo 29 289 žen. V okrese Sokolov činila pracovní síla ve 4. čtvrtletní roku 2012 celkem 46 970 osob, z toho 20 287 žen. V okrese Cheb se jednalo o celkem 51 882 osob, z toho 23 306 žen.

1. 2 Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů kraje a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb.

Vývoj počtu zaměstnanců

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.
sídlo	<i>Staré náměstí 69, 356 00 Sokolov</i>
předmět činnosti	<i>Hlavním předmětem činnosti je těžba hnědého uhlí, výroba a rozvod elektřiny. Jedná se o významného producenta tříděných a prachových druhů hnědého uhlí, největšího nezávislého výrobce elektrické energie v ČR a jejího dodavatele do rozvodné sítě. Zároveň se jedná v Karlovarském kraji o největšího výrobce a distributora tepelné energie.</i>
počet zaměstnanců v kraji:	
rok 2011	4 083
rok 2012	3 959
země zahraničního partnera	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Jedná se o nejvýznamnějšího zaměstnavatele v okrese Sokolov. Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s. je nejmenší hnědouhelnou těžební společností v České republice. I když je největším podnikatelským subjektem v Karlovarském kraji, v evropském měřítku jde spíše o malou firmu. Těží a zpracovává uhlí Sokolovské pánve z ložisek v západní části podkrušnohorského revíru, který leží podél hranic s Německem. Cílené snižování stavu zaměstnanců je řešeno zejména odchody do důchodů. S ohledem na neplánované odchody zaměstnanců a odchody zaměstnanců do důchodu se otevírá možnost přijímat nové zaměstnance, které si společnost do potřebných profesí vybírá z vlastní databáze zájemců o zaměstnání, z evidence osob úřadu práce a z absolventů škol, zejména absolventů Integrované střední školy technickoekonomické v Sokolově.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	WITTE Nejdek, spol. s r.o.
sídlo	<i>Rooseveltova 1299, 362 21 Nejdek</i>
předmět činnosti	<i>Výroba autozámek a komponentů pro automobilový průmysl.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2011	1 452
rok 2012	1 540

země zahraničního partnera	SRN
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Nejvýznamnější zaměstnavatel okresu Karlovy Vary. Počet zaměstnanců dosáhl v roce 2012 hodnoty 1 540, což je zatím nejvyšší počet zaměstnanců v historii společnosti.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Karlovarská krajská nemocnice a.s.
sídlo	Bezručova 731/19, 360 01 Karlovy Vary
předmět činnosti	<i>Zdravotnická činnost.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2011	967
rok 2012	1 001
země zahraničního partnera	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Dne 1. 5. 2008 došlo ke spojení nemocnic okresů Karlovy Vary, Cheb a Sokolov a vznikla tak Karlovarská krajská nemocnice a.s. Později došlo opět k oddělení okresu Sokolov. Pod Karlovarskou krajskou nemocnici nyní patří pouze okresy Karlovy Vary a Cheb.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Thun 1794 a.s.
sídlo	Tovární 242, 362 25 Nová Role
předmět činnosti	<i>Výroba porcelánu.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2011	424
rok 2012	660
země zahraničního partnera	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Společnost se dříve jmenovala Karlovarský porcelán a.s. S příchodem světové hospodářské krize přišlo také insolvenční řízení a hromadné propouštění všech zaměstnanců společnosti, které probíhalo v měsících dubnu a květnu 2009. Poté se firmy ujali noví majitelé, změnili název společnosti na současný Thun 1794 a.s. a obnovili výrobu. Postupně do společnosti byli přijímáni zpět původní zaměstnanci a k 30.6.2009 jich bylo již 481 a k 31. 12. 2009 bylo ve spol. celkem 686 zaměstnanců. Během roku 2012 došlo k opětovnému zvyšování počtu zaměstnanců. Společnost Thun 1794 a.s. neplánuje v roce 2013 žádné výraznější propouštění zaměstnanců. Stávající stav by měl být i nadále zachován.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s.
sídlo	Masarykova 22/5, 353 01 Mariánské Lázně
předmět činnosti	<i>Poskytování komplexní lázeňské péče.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	

rok 2011	663
rok 2012	656
země zahraničního partnera	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Aktuálně se jedná o největšího zaměstnavatele v rámci Mariánskolázeňska, jeho činnost je ovlivňována mj. sezónností.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Lázně Františkovy Lázně a.s.
sídlo	<i>Jiráskova 23/3, 351 01 Františkovy Lázně</i>
předmět činnosti	<i>Poskytování komplexní lázeňské péče.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2011	678
rok 2012	641
země zahraničního partnera	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Největší zaměstnavatel okresu Cheb, jeho činnost je ovlivňována mj. sezónností.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	ELEKTROMETALL s.r.o.
sídlo	<i>Ke Kasárnám 730/9, 353 01 Mariánské Lázně</i>
předmět činnosti	<i>Výroba dílů a příslušenství do motorových vozidel.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2011	854
rok 2012	532
země zahraničního partnera	SRN
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Odbyt společnosti je orientován převážně do Spolkové republiky Německo.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Imperial Karlovy Vary a.s.
sídlo	<i>U Imperiálu 7/31, 360 01 Karlovy Vary</i>
předmět činnosti	<i>Lázeňská péče - ubytování a stravování.</i>
počet zaměstnanců v kraji:	
rok 2011	467
rok 2012	491
země zahraničního partnera	-

komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Hotel Imperial se vyznačuje vysokým standardem ubytovacích, lázeňských a dalších služeb. Prostory hotelu jsou nově po rekonstrukci. Počet zaměstnanců se oproti roku 2011 mírně zvýšil, a to o 24 zaměstnanců.</i>
---	---

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	PEKOSA CHODOV s.r.o.
sídlo	Hlavní 694, 357 35 Chodov
předmět činnosti	<i>Výroba pekařských a potravinářských výrobků.</i>
počet zaměstnanců v kraji:	
rok 2011	379
rok 2012	492
země zahraničního partnera	-
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Jedna z prosperujících a rozvíjejících se firem na Chodovsku. Firma se zabývá tradiční výrobou pečiva, ale potýká se s poměrně vysokou fluktuací zaměstnanců a s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků v oboru.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Wieland Electric s.r.o.
sídlo	Nádražní 1557, 356 01 Sokolov
předmět činnosti	<i>Výroba elektronických součástek.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2011	499
rok 2012	463
země zahraničního partnera	SRN
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Firma se zabývá výrobou elektronických součástek.</i>

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Momentive Specialty Chemicals, a.s.
sídlo	Tovární 2093, 356 01 Sokolov
předmět činnosti	<i>Výroba organických chemických látek.</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
rok 2011	338
rok 2012	335
země zahraničního partnera	USA
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	<i>Významný zaměstnavatel výrobní sféry v okrese Sokolov. Během roku 2010 změnila sokolovská chemička po fúzi dvou firem vlastněných americkou skupinou Apollo Management – Momentive a Hexion – svůj název na Momentive Specialty Chemicals. Nadále tak bude firma vyrábět materiály v oblasti akrylátové chemie a disperzí. Tyto produkty se používají při výrobě nátěrových hmot, lepidel a materiálů ve stavebnictví.</i>

Provoz v Sokolově je pak jedinečný výrobou monomerů kyseliny akrylové, které jsou na trhu zařazeny jako komodita.

V okrese Karlovy Vary patří mezi významné zaměstnavatele ve výrobním průmyslu např. WITTE Nejdek, spol. s r.o., Thun 1794 a.s.. Mezi významnější zaměstnavatele v hotelových službách patří GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary, akciová společnost a Imperial Karlovy Vary a.s. Dále jsou důležitým zaměstnavatelem Léčebné lázně Jáchymov, a.s. Společným významným zaměstnavatelem okresu Cheb a Karlovy Vary je Karlovarská krajská nemocnice a.s.

V okrese Sokolov jsou nejvýznamnějšími zaměstnavateli Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s., dále Wieland Electric s.r.o., Momentive Specialty Chemicals, a.s., PEKOSA Chodov s.r.o. a další.

K nejvýznamnějším zaměstnavatelům patří v okrese Cheb Léčebné lázně Mariánské lázně a.s., Lázně Františkovy Lázně a.s., ELEKTROMETALL s.r.o. a další.

1. 3 Stručná charakteristika poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa).

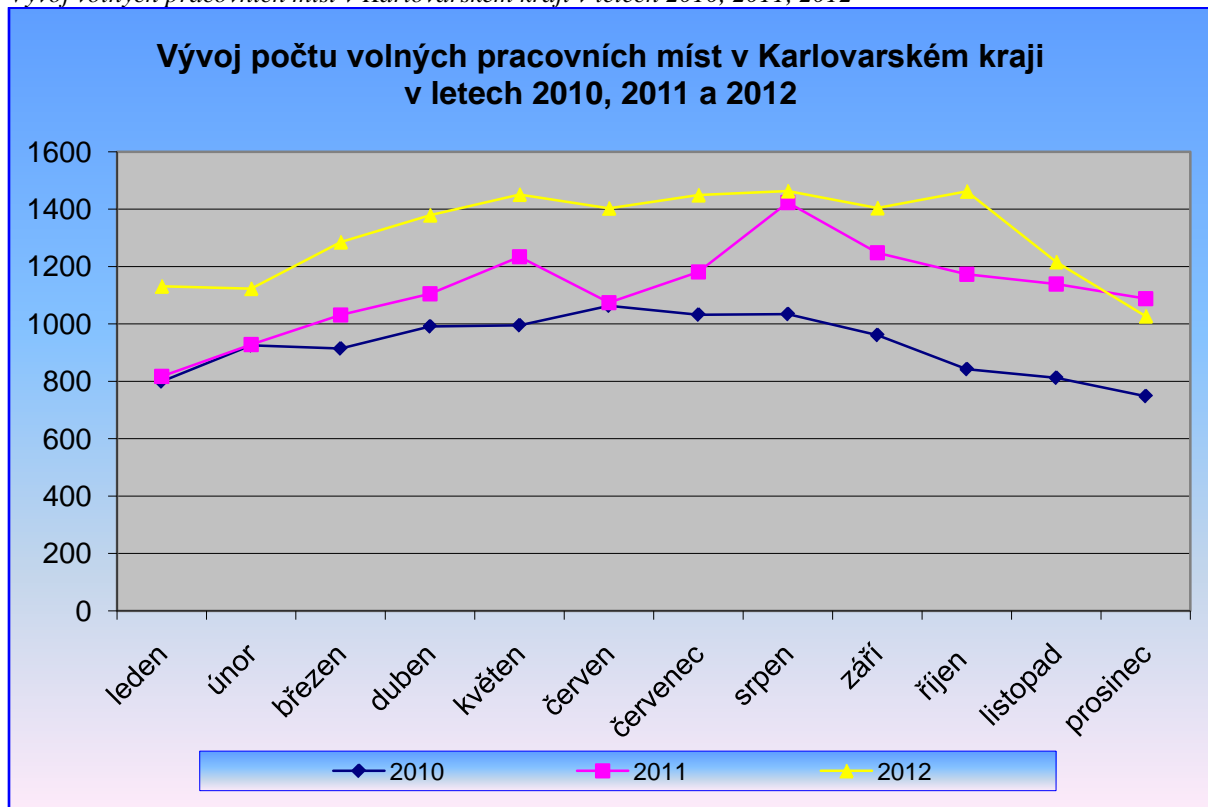
Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji kolísal během roku 2012 mezi 1 027 pracovními místy až 1 463 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci prosinci, kdy bylo v databázi Úřadu práce Karlovarského kraje pouze 1 027 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci srpnu, kdy bylo v databázi 1 463 volných pracovních míst. Oproti roku 2011 byl zaznamenán mírný nárůst počtu volných pracovních míst.

Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2010, 2011 a 2012 v Karlovarském kraji

Měsíc	Volná místa		
	rok 2010	rok 2011	rok 2012
leden	799	817	1 131
únor	925	928	1 123
březen	914	1 031	1 285
duben	991	1 105	1 379
květen	995	1 234	1 451
červen	1 063	1 074	1 403
červenec	1 032	1 181	1 449
srpen	1 034	1 423	1 463
září	961	1 248	1 404
říjen	842	1 173	1 462
listopad	812	1 139	1 216
prosinec	748	1 088	1 027

Na jedno volné pracovní místo připadalo v měsíci prosinci 2012 cca 18 uchazečů o zaměstnání. V měsíci prosinci 2011 připadalo na jedno volné pracovní místo v Karlovarském kraji cca 16 uchazečů o zaměstnání.

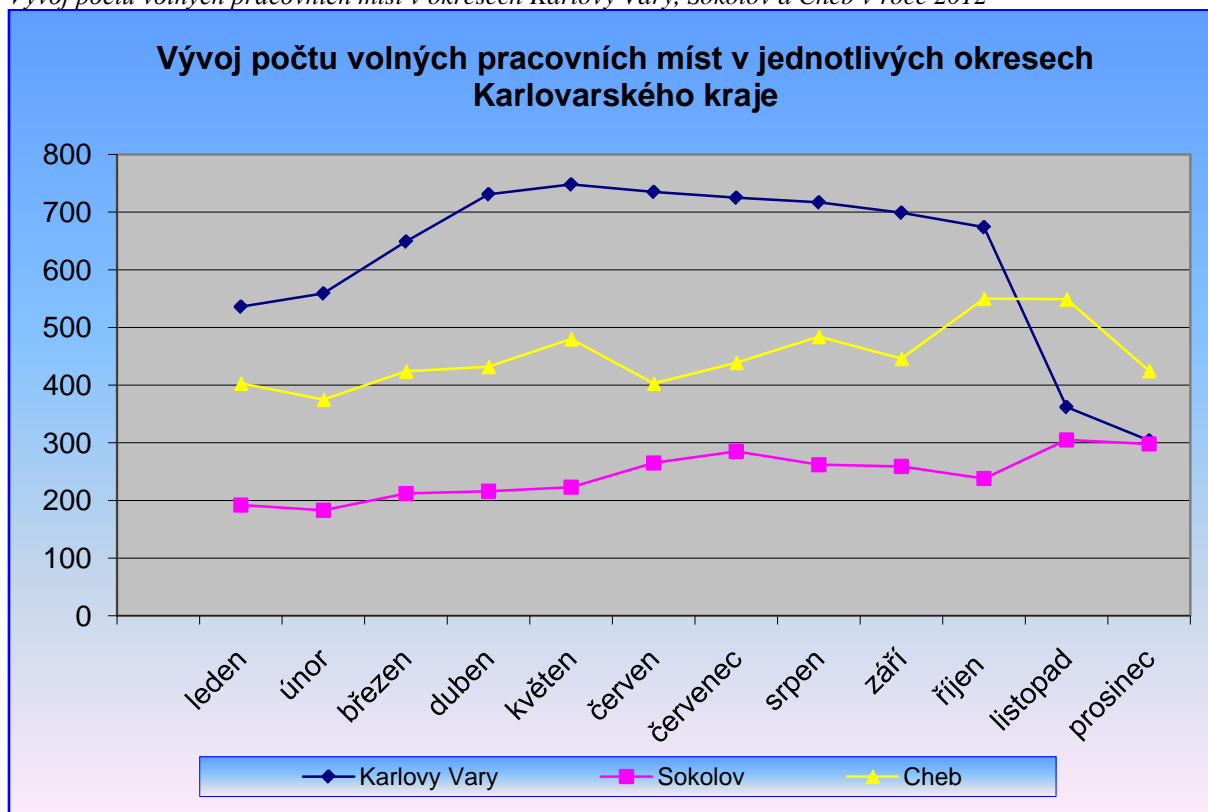
Vývoj volných pracovních míst v Karlovarském kraji v letech 2010, 2011, 2012



Stav a vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2012

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovy Vary	Sokolov	Cheb
leden	536	192	403
únor	559	189	375
březen	649	212	424
duben	731	216	432
květen	748	223	480
červen	735	265	403
červenec	725	285	439
srpen	717	262	484
září	699	259	446
říjen	674	238	550
listopad	362	305	549
prosinec	304	298	425

Vývoj počtu volných pracovních míst v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2012



Počet volných pracovních míst v okrese Karlovy Vary kolísal během roku 2012 mezi 304 pracovními místy až 748 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci prosinci, kdy bylo v databázi Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech 304 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci květnu, kdy bylo v databázi 748 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo v prosinci roku 2012 celkem 23 uchazečů. V prosinci roku 2011 připadalo na jedno volné pracovní místo 13 uchazečů.

Počet volných pracovních míst v okrese Sokolov kolísal během roku 2012 mezi 189 pracovními místy až 305 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci únoru, kdy bylo v databázi okresu Sokolov 189 volných pracovních míst. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci listopadu, kdy bylo v databázi okresu Sokolov celkem 305 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo ke konci roku připadalo 23 uchazečů o zaměstnání. V prosinci roku 2011 připadalo na jedno volné pracovní místo 30 uchazečů o zaměstnání.

V okrese Cheb kolísal počet volných pracovních míst během roku 2012 mezi 375 pracovními místy až 550 místy zaznamenanými vždy k poslednímu dni příslušného měsíce. Nejnižší hodnoty dosáhl v měsíci únoru, kdy bylo v databázi kontaktní pracoviště v Chebu 375 volných pracovních míst, naopak nevyšší hodnoty dosáhl v měsíci říjnu, kdy bylo v databázi kontaktního pracoviště v Chebu celkem 550 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo ke konci roku 2012 celkem 11 uchazečů o zaměstnání. V roce 2011 připadalo na jedno volné pracovní místo 12 uchazečů o zaměstnání.

2. NEZAMĚSTNANOST

2. 1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2012

Vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v roce 2011 a 2012 ¹⁾

Nezaměstnaní, VPM a MN	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2011	31. 12. 2012	31. 12. 2011	31. 12. 2012
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	17 447	18 411	8 396	8 575
z toho dosažitelní	16 956	17 907	8 181	8 328
volná pracovní místa	1 088	1 027	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	16	18	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	3 714	2 979	1 888	1 485
míra nezaměstnanosti (v %)	9,8	10,8	10,7	11,4

¹⁾ Údaje z měsíční statistiky

Koncem roku 2012 byl zaznamenán nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání oproti roku 2011. Od únorového nejvyššího počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání docházelo postupně ke snižování jejich počtu až do měsíce listopadu. Od prosince však opět došlo ke zvyšování počtu uchazečů o zaměstnání. K 31. 12. 2012 bylo v evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 18 411 uchazečů o zaměstnání, což je o 964 uchazečů více než v prosinci roku 2011.

K tomuto vývoji tradičně přispívá ukončování sezónních prací. Celoročním faktorem vyššího počtu nezaměstnaných a nedostatečného počtu volných pracovních míst je však stále doznívající světová hospodářská krize. Jen zřídka zaměstnavatelé vytváří nová pracovní místa. Ve většině případů naopak spíše snižují pracovní místa ve společnostech.

Stav a vývoj počtu uchazečů o zaměstnání za rok 2010, 2011 a 2012

Měsíc	Počet uchazečů		
	rok 2010	rok 2011	rok 2012
leden	20 479	20 642	18 357
únor	20 697	20 344	18 595
březen	20 358	19 539	17 999
duben	19 421	18 603	17 200
květen	18 646	17 811	16 815
červen	18 093	17 381	16 598
červenec	18 090	17 343	16 981
srpen	17 750	17 044	16 964
září	17 773	17 067	17 136
říjen	17 725	16 857	17 203
listopad	18 521	16 762	17 477
prosinec	19 922	17 447	18 411

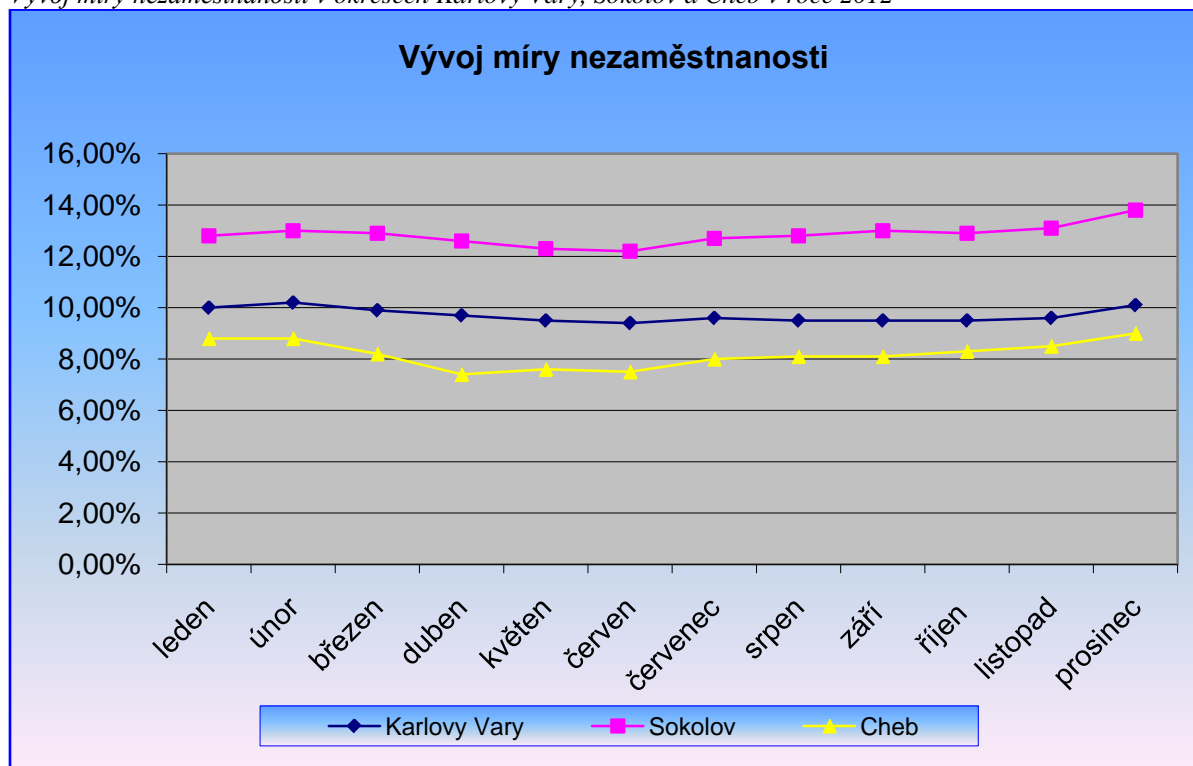
Do poloviny roku 2012 se počet uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji postupně snižoval. Od druhé poloviny roku 2012 docházelo opět k postupnému zvyšování počtu nezaměstnaných uchazečů. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v únoru,

kdy bylo v evidenci úřadů práce Karlovarského kraje celkem 18 595 uchazečů o zaměstnání, což je o 1 749 uchazečů méně než v únoru 2011 a o 2 102 méně než v únoru 2010. Od měsíce března 2012 do měsíce června 2012 docházelo k postupnému snižování počtu nezaměstnaných uchazečů. Naopak od měsíce července 2012 docházelo k postupnému zvyšování počtu uchazečů z důvodu příchodu nových absolventů do evidence úřadu práce a ukončování sezónních prací apod.

Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Karlovy Vary, Sokolov, Cheb v roce 2012

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovy Vary %	Sokolov %	Cheb %
leden	10,00%	12,80%	8,80%
únor	10,20%	13,00%	8,80%
březen	9,90%	12,90%	8,20%
duben	9,70%	12,60%	7,40%
květen	9,50%	12,30%	7,60%
červen	9,40%	12,20%	7,50%
červenec	9,60%	12,70%	8,00%
srpen	9,50%	12,80%	8,10%
září	9,50%	13,00%	8,10%
říjen	9,50%	12,90%	8,30%
listopad	9,60%	13,10%	8,50%
prosinec	10,10%	13,80%	9,00%

Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Karlovy Vary, Sokolov a Cheb v roce 2012



Okres Karlovy Vary

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v roce 2012 v okrese Karlovy Vary zaznamenána v únoru, a to 10,2%. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okrese Karlovy Vary v měsíci červnu 2012, a to 9,4%.

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Karlovy Vary

- doznívající ekonomická krize,
- neexistence průmyslové zóny,
- nedostatečná dopravní obslužnost do některých obcí,
- nedostatečná nabídka volných pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním a bez vzdělání.

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Karlovy Vary

- lázeňství,
- cestovní ruch,
- realizace nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti či možnost čerpání finančních prostředků z ESF na projekty podporující rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost.

Okres Sokolov

V prosinci 2012 dosáhla míra nezaměstnanosti v okrese Sokolov hodnoty 13,8%, což byla maximální roční hodnota roku 2012. Během roku 2012 míra nezaměstnanosti pozvolně klesala a nejnižší možné hodnoty dosáhla v měsíci červnu 2012, a to hodnoty 12,2%. Velký vliv na vývoj nezaměstnanosti roku 2012 měla doznávající ekonomická krize z roku 2009 a s tím související nízký zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance. Ve srovnání s ostatními okresy Karlovarského kraje má z hlediska míry nezaměstnanosti okres Sokolov v Karlovarském kraji nejvyšší nezaměstnanost.

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Sokolov

- výrobní omezení v roce 2009 prudce ovlivnilo poptávku po pracovní síle a následovalo razantní snížení nabídky volných pracovních míst a ani během roku 2010, 2011 a 2012 se situace nezměnila,
- velký vliv na situaci na trhu práce v okrese Sokolov má kurz koruny vůči euru a dolaru, zahraniční investoři projevují zájem především o lokality, kde je pracovní síla levnější např. Rumunsko a Čína,
- i přes všechna omezení v této oblasti zaměstnavatelé často eliminují svá rizika vůči zaměstnancům sjednáváním pracovních poměrů na dobu určitou,
- nedostatečné dopravní spojení v obcích ležících mimo spádová města, které nemobilním občanům ztěžuje situaci při hledání zaměstnání (např. obce Rovná a Nová Ves),
- existence pouze jedné menší průmyslové zóny,
- profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst,
- nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání,
- nedostatek volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- vazba evidence na výplatu sociálních dávek a pojištění (účelové evidence na úřadu práce),
- vyšší podíl společensky nepřizpůsobivých skupin obyvatelstva,
- nízká mzdová úroveň oproti jiným regionům v České republice.

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Sokolov

- pestrá struktura hospodářských odvětví s dlouholetou tradicí (těžba hnědého uhlí, energetika, chemický a strojírenský průmysl, výroba skla a porcelánu, apod.),

- spolupráce Sokolovské uhelné, právního nástupce, a.s. s ISŠTE Sokolov, jejíž absolventi jsou přijímáni do pracovního poměru právě této společnosti,
- výhodná poloha (blízkost hranic se Spolkovou republikou Německo), levnější pracovní síla pro německé investory,
- průmyslová „Vintířovská“ zóna na okraji Chodova,
- realizace nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti či možnost čerpání finančních prostředků z ESF na projekty podporující rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost.

Okres Cheb

Míra nezaměstnanosti měla v okrese Cheb v roce 2012 kolísavý charakter. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v okrese Cheb zaznamenána v prosinci 2012, a to 9%. Nejnižší hodnota byla zaznamenána v dubnu 2012, a to 7,4%.

Hlavní faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v okrese Cheb

- dopady hospodářské krize,
- profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- nízká vzdělanostní úroveň uchazečů o zaměstnání,
- nízká mzdová úroveň regionu ve srovnání s ostatními regiony ČR.

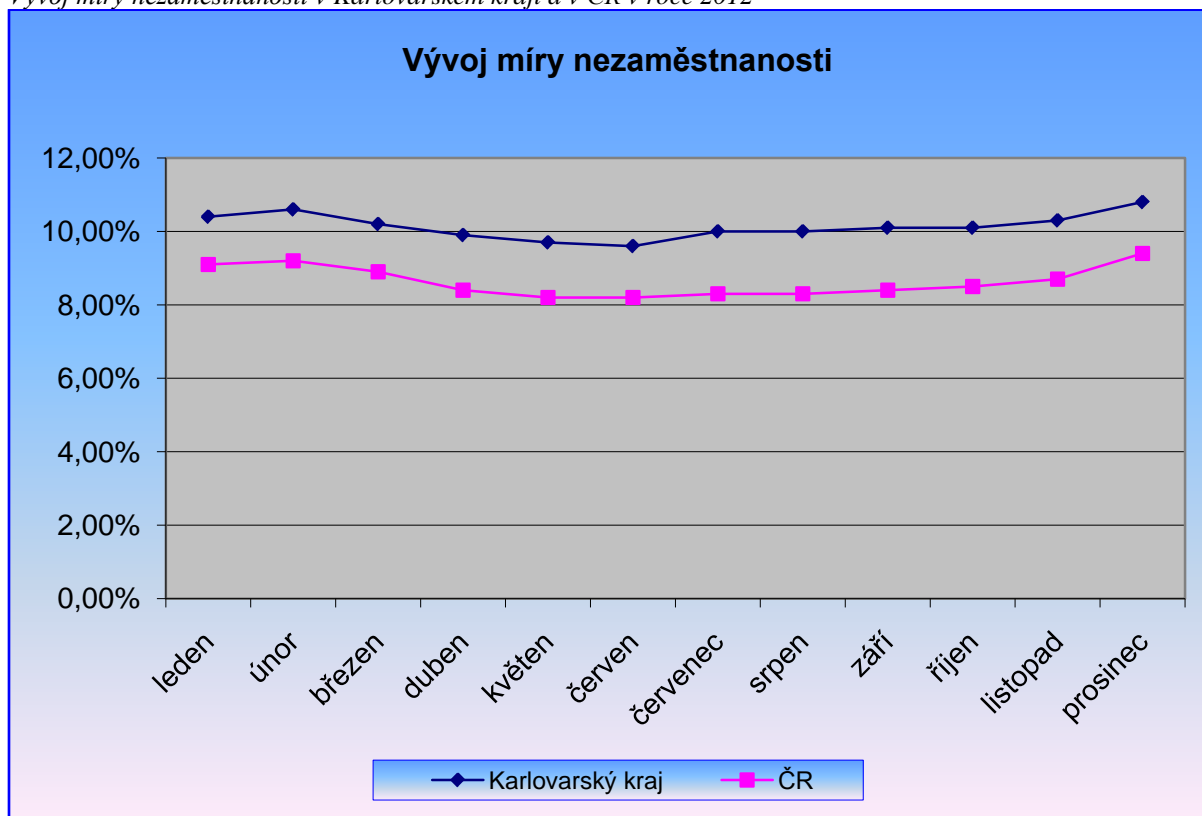
Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Cheb

- lázeňství,
- stavebnictví,
- lesnictví či zemědělství,
- možnost pracovat v nedaleké Spolkové republice Německo,
- realizace nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti či možnost čerpání finančních prostředků z ESF na projekty podporující rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost.

Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2012

stav vždy ke konci sledovaného období	Karlovarský kraj %	ČR %
leden	10,40%	9,10%
únor	10,60%	9,20%
březen	10,20%	8,90%
duben	9,90%	8,40%
květen	9,70%	8,20%
červen	9,60%	8,20%
červenec	10,00%	8,30%
srpen	10,00%	8,30%
září	10,10%	8,40%
říjen	10,10%	8,50%
listopad	10,30%	8,70%
prosinec	10,80%	9,40%

Vývoj míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a v ČR v roce 2012



2. 2 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

Charakteristika okresů k 31. 12. 2012

název okresu	počet obyvatel	počet ekonomicky aktivních obyvatel	počet uchazečů		míra nezaměstnanosti v % z dosažitelných uchazečů
			celkem	dosažitelní	
Karlovy Vary	115 446	66 290	6 942	6 720	10,1
Sokolov	89 961	46 970	6 703	6 493	13,8
Cheb	90 188	51 882	4 766	4 694	9,0
Karlovarský kraj	295 595	165 142	18 411	17 907	10,8

Každý z okresů Karlovarského kraje se člení na několik regionů, které se od sebe liší především svou demografickou a geografickou strukturou, dále pak průmyslovou a zemědělskou základnou a infrastrukturou.

2. 3 Problémové skupiny na trhu práce

Z analýzy struktury uchazečů o zaměstnání, evidovaných v roce 2012 vyplývá, že na míře nezaměstnanosti se dlouhodobě podílejí některé specifické skupiny občanů, kteří jsou hůře umístitelní do nového zaměstnání než ostatní uchazeči. Jedná se o skupiny uchazečů o zaměstnání, které charakterizují zejména určité objektivní okolnosti, které brání rychlému a bezproblémovému zprostředkování nového vhodného zaměstnání.

Do těchto skupin spadají:

- a) uchazeči s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a uchazeči s nízkou flexibilitou na trhu práce,
- b) uchazeči pečující o děti do 15 let věku,
- c) uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 5 měsíců),
- d) uchazeči se skrytým nezájmem o zaměstnání,
- e) uchazeči starší 50 let věku.

Add.:

- a) Zaměstnavatelé i nadále mají malý zájem o zaměstnance bez vzdělání nebo s nízkým vzděláním. Na trhu práce jsou stále více vyžadováni především uchazeči s kvalifikací a praxí. Problémem je i skupina starších uchazečů, kteří neumí pracovat s novými trendy, např. s informačními technologiemi, nebo jim chybí znalost světového jazyka, a nesplňují tak požadavky zaměstnavatelů pro řádný výkon práce. K těmto novým trendům často nemají uchazeči ani pozitivní vztah, který je pro jejich znalost předpokladem. Úřad práce se snaží uchazeče v co nejširší míře rekvalifikovat do profesí, které jsou na trhu práce žádané, učí je formou rekvalifikace novým trendům a dále pořádají poradenské činnosti. K 31. 12. 2012 bylo v Karlovarském kraji evidováno celkem 8 350 uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním (podle klasifikace KKOV se jedná o stupně dosaženého vzdělání A, B a C).
- b) Zaměstnavatelé často zřizují provozy s prací na směny nebo s pracovní dobou, která koliduje s pracovní dobou školek a školních družin. Vzhledem k limitující provozní době mateřských škol či družin je pro tyto osoby problematické pracovat ve směnném provozu, o víkendech či dojíždět za prací do větší vzdálenosti. Bohužel na trhu práce v České republice zaměstnavatelé zřídka kdy využívají možnost zaměstnat tyto osoby na zkrácený pracovní úvazek.
- c) Dlouhodobě evidovaných uchazečů je v evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech více než polovina z celkového počtu uchazečů. Největším problémem této skupiny se stává především ztráta pracovních návyků a snížená pracovní motivace. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči jsou zejména uchazeči s nízkou kvalifikací obtížně uplatnitelní na trhu práce, dále uchazeči sociálně vyloučení a závislí na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění. U uchazečů kvalifikovaných se jedná zejména o pokles konkurenceschopnosti způsobený nevyužíváním své kvalifikace a znalostí.
- d) V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou trvale uchazeči, kteří ve skutečnosti nemají skutečný zájem o zprostředkování zaměstnání. Využívají sociálního systému, kdy je pro výplatu sociálních dávek nezbytná evidence na úřadu práce. Tito občané si práci nehledají, dokládají úřadu práce časté pracovní neschopnosti a všemi způsoby se snaží, aby jim úřad práce práci nenabízel, nebo je do nabízené práce zaměstnavatel nepřijal.

Měsíční příjem sociálních dávek je zpravidla větší či stejný jako předpokládaný výdělek v zaměstnání, neboť se převážně jedná o uchazeče s nízkým vzděláním (základním, nedokončeným základním nebo bez vzdělání), kde je předpoklad výdělku na hranici minimální mzdy. Prokazování, že o práci zájem tito lidé nemají, je však vzhledem k celkovému nedostatku pracovních příležitostí velice obtížné a zdlouhavé. Další výhodou pro tyto uchazeče o zaměstnání je státem hrazené zdravotní pojištění.

- e) Nezaměstnanost uchazečů starších 50 let ovlivňuje celá řada faktorů. Lidé si nevěří, velmi často si stěžují na věkovou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, a to se odráží i na jejich ochotě pokusit se změnit svou situaci. Na trhu práce se stále ještě setkáváme i s předsudky ze strany zaměstnavatelů. Tito zaměstnavatelé obvykle propouštějí jako první právě osoby starší 50 let věku. Jako důvod uvádějí pomalost, nízkou flexibilitu, neochotu se učit nové věci, neznalost světových jazyků, nových trendů, informačních technologií, neschopnost rychlého a pohotového řešení problému apod. Velmi často se setkáváme i s tím, že zaměstnat absolventa školy je pro zaměstnavatele mnohem levnější a ekonomičtější, než zaměstnat člověka s dlouholetou praxí. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou pak nižší. Bohužel málokterý manažer si uvědomí, že dlouholeté pracovní zkušenosti starších pracovníků a jejich minimální fluktuace a oddanost firmě se mu v budoucnu mnohonásobně vrátí. Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost osob starších 50 let jsou i zdravotní potíže. V evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech bylo k 31. 12. 2012 celkem 4 901 uchazečů o zaměstnání starších 50 let věku. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání ke stejnému datu dosáhl v Karlovarském kraji hodnoty 38,3 let.

3. CIZINCI NA TRHU PRÁCE KRAJE

Zaměstnávání cizinců, občanů EU, EHP a Švýcarska

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2011	31. 12. 2012
Počet cizinců s platným pracovním povolením	507	432
Počet cizinců podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (informace o zaměstnání)	1 406	1 095
Počet občanů EU, EHP a Švýcarska	1 840	1 694
Počet cizinců – zelené karty	6	4

Při zaměstnávání cizinců v Karlovarském kraji Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech přihlíží k tomu, aby nedocházelo k zaměstnávání cizinců na úkor uchazečů evidovaných na úřadu práce. Karlovarský kraj patří stále mezi kraje, o které je z hlediska pracovních příležitostí ze strany cizinců zájem. Struktura cizinců, kteří žádají o povolení/prodloužení zaměstnání, zůstává stejná jako v předešlých letech. Nejvíce zastoupenou komunitou jsou cizinci z Ruské federace, dále z Ukrajiny, bývalých republik SSSR a cizinek z Thajského království. U cizinců s trvalým pobytem jsou nejvíce zastoupeny: Ukrajina, Ruská federace a Vietnam. U občanů EU jsou to: Slovenská republika, Rumunsko a Polsko.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, se zaměstnávání cizinců sleduje v několika rovinách:

- Cizinci, na které se vztahuje povinnost získat k výkonu zaměstnání na území České republiky platné povolení k zaměstnání vydané místně příslušným úřadem práce a povolení k pobytu za účelem zaměstnání.
- Informační povinnost podle § 87 zákona závazná pro zaměstnavatele zaměstnávající cizince na území ČR, kteří podle § 98 zákona nemusí žádat o povolení k zaměstnání (trvalý pobyt apod.).
- Občané členských států Evropské unie (EU) a jejich rodinní příslušníci, občané dalších států Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci. Tito občané nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky.
- Držitelé zelených nebo modrých karet, které jsou zároveň povolením k zaměstnání a povolením k pobytu.

Cizinci s platným pracovním povolením

K 31. 12. 2012 bylo evidováno Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 432 cizinců s platným povolením k zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2011 se jedná o 75 platných pracovních povolení méně.

Cizinci podle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (informace o zaměstnání)

K 31. 12. 2012 bylo evidováno Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech celkem 1 095 cizinců, jejichž zaměstnání vyžaduje pouze informační povinnost ze strany zaměstnavatele. Jedná se o 311 zaměstnaných cizinců méně, než v roce 2011.

Občané EU, EHP a Švýcarska

Na základě formuláře „Informace o nástupu zaměstnání – o vyslání k výkonu práce občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR“ bylo na Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech nahlášeno 1 694 těchto občanů. V porovnání s rokem 2011 se jedná o pokles pouze 146 občanů EU/EHP a Švýcarska.

Cizinci – zelené a modré karty

Zelené a modré karty mají duální charakter, kdy se jedná zároveň o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu. Získání zelených a modrých karet je vázáno také na vzdělání. V případě modrých karet se musí jednat o zaměstnání, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace (řádné ukončení vysokoškolského nebo vyššího odborného vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky). K 31. 12. 2012 byli Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech evidováni pouze 4 držitelé zelených karet.

Nejvíce diskutované otázky zaměstnavatelů a cizinců v roce 2012

Vzdělání (doložení dokladů o vzdělání)

Úřad práce pečlivě sleduje profese, u kterých cizinci žádají o povolení nebo prodloužení povolení k zaměstnání. Např. profese se základním vzděláním jsou více a častěji obsazované uchazeči z řad nezaměstnaných a zájem zaměstnavatelů zaměstnat na takové místo cizince, v roce 2012 klesl. Výjimku tvoří pouze firmy, které se zabývají thajskými masážemi nebo jinými specifickými profesemi. Stále více zaměstnavatelů má zájem o kvalifikované pracovníky se středoškolským vzděláním. Cizinec, který chce v České republice pracovat, musí splňovat požadavky zaměstnavatele a doložit úřadu práce dokumenty o vzdělání a jeho rovnocennosti. Tato povinnost byla v roce 2012 nejvíce diskutovanou a někdy i poměrně složitou záležitostí hlavně pro cizince. K žádosti o povolení nebo prodloužení zaměstnání byla „nostrifikace vzdělání“ povinnou přílohou a bez doložení tohoto dokladu bylo povolení k zaměstnání uděleno s podmínkou maximálně na dobu 6 měsíců (za splnění ostatních podmínek dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Od srpna 2012 se nostrifikace nepožaduje u žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání. U nových povolení tato povinnost stále trvá.

Nejčastěji obsazované profese cizinci v Karlovarském kraji

- základní vzdělání - thajské masáže, pracovníci v prodeji, lesní dělníci,
- střední odborné vzdělání – kuchaři (zahraniční kuchyně), pekaři, svářeči,
- střední vzdělání s maturitou – vedoucí pracovníci v prodeji, recepční, průvodci a delegáti,
- vysokoškolské vzdělání – lékaři, řídicí pracovníci (jednatelé firem), církevní pracovníci.

4. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE NA ROK 2013

Koncem roku 2012 a počátkem roku 2013 byl na Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech zaznamenán stejně jako v minulých letech nárůst počtu uchazečů o zaměstnání. Jedná se v podstatě o pravidelný každoroční jev zapříčiněný např. ukončením pracovních poměrů na dobu určitou, ukončením sezónních prací, přerušením podnikatelské činnosti. Během prvního pololetí roku 2013 očekáváme v Karlovarském kraji mírné snižování počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce a tím i snižování ukazatele podílu nezaměstnaných osob. K tomuto trendu přispívá především zahájení tzv. sezónních prací. Jedná se především o stavební a zemědělské práce či profese, které v zimním období vždy zažívají stagnaci.

Nezaměstnanost by během prvního pololetí roku 2013 neměla zaznamenat znatelnějších výkyvů ve srovnání s předchozím rokem. Nicméně v druhé polovině roku 2013 můžeme očekávat nárůst podílu nezaměstnaných osob, který bude pravděpodobně vyšší, než tomu bylo v druhém pololetí roku 2012.

Trh práce u řady zaměstnavatelů bude ovlivněn i nadále celkovou ekonomickou situací v sousedním Německu a kurzem koruny k euru a americkému dolaru. Uvedené faktory budou následně ovlivňovat konkurenceschopnost firem kooperujících se sousední Spolkovou republikou Německo a tím i stav zaměstnanců v těchto firmách.

Čeští občané pravděpodobně budou využívat volných pracovních příležitostí v sousední Spolkové republice Německo, nabídka volných pracovních míst je zejména v technických profesích (zámečníci, obráběči kovů, obsluha CNC strojů apod.), dále se jedná o profese ve zdravotnictví a gastronomii. Velkým handicapem našich občanů je nedostatečná znalost německého jazyka. Právě jazyková bariéra je nejčastějším důvodem jejich nepřijetí na zvolené pracovní místo.

Dále bude docházet k fluktuaci zaměstnanců podle výrobních a odbytových potřeb jednotlivých zaměstnavatelů.

Během roku bude docházet k pohybu podílu nezaměstnaných osob dle celoročního trendu. V jarních měsících dojde ke snižování hodnot z důvodu zahájení tzv. sezónních prací, v letních měsících by mělo dojít ke stagnaci, a to v důsledku přílivu absolventů škol do evidence úřadu práce, kterým se během letních měsíců (letních prázdnin) nepodařilo nalézt vhodné zaměstnání. V zimním období můžeme očekávat vzestup podílu nezaměstnaných osob kvůli ukončování sezónních prací, koncem roku také často dochází k ukončování pracovních poměrů na dobu určitou. K těmto běžným jevům přispěje dále pravidelný celoroční příliv a odliv uchazečů o zaměstnání. I nadále lze předpokládat, že zaměstnavatelé nebudou příliš vytvářet nová pracovní místa, jejichž počet bude stagnovat nebo se jen velmi mírně pohybovat jako doposud.

Dalším problémem v kraji, jak tomu bylo i v minulých letech, je stále vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání, jedná se především o uchazeče o zaměstnání spadajících do kategorie uchazečů se základním vzděláním nebo bez vzdělání a dále o uchazeče dlouhodobě evidované na Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech, které se nedaří umístit do zaměstnání.

5. REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ROCE 2012

5. 1. Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech realizovala aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2012 v souladu s Normativní instrukcí č. 1/2012 o Realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012 Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Směrnicí generálního ředitele č. 4/2012 o Postupu a spolupráci pracovišť Úřadu práce ČR při poskytování finančních příspěvků na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, Směrnicí generálního ředitele č. 5/2012 o Aplikaci nové právní úpravy nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech při poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti postupovala v souladu se Směrnicí ředitele krajské pobočky č. 1/2012 a č. 4/2012 o Poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012. Při využívání jednotlivých forem aktivní politiky zaměstnanosti byl vždy kladen důraz na dodržování kritérií stanovených na úřadu práce pro hospodárné, účelné a efektivní vynakládání finančních prostředků (3E). V souladu s Normativní instrukcí č. 1/2012 se Krajská pobočka v Karlových Varech zaměřila na skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou bez použití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nalézt vhodné zaměstnání. Jedná se zejména o:

- a) uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- b) uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (mladí do 24 let, absolventi bez praxe a osoby nad 55 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce ČR,
- c) uchazečům o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cíle v oblasti zaměstnanosti:

- Národní cíl
Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20- 64 let na 75%.
- Národní dílčí cíle
 - a) Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65%.
 - b) Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let na 55%.
 - c) Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let o třetinu proti roku 2010.
 - d) Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.

Na základě Normativní instrukce č. 1/2012 nebylo možné uvedenými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti bez vážného důvodu opakovaně podpořit téhož uchazeče o zaměstnání. Vážným důvodem byla zejména nutnost podpořit (uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (mladí do 24 let, absolventi bez praxe a osoby nad 55 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce ČR, uchazečům o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod bylo rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. V případě veřejně prospěšných prací byl za vážný

důvod rovněž považován nedostatek jiných vhodných uchazečů. Vážným důvodem k opakované podpoře téhož uchazeče byl rovněž postup uchazeče mezi nástroji veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, jestliže tento postup povede k plynulému začlenění uchazeče na volný trh práce ve smyslu „prostupného zaměstnávání“. Pro postup mezi nástroji veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa byli vybíráni uchazeči o zaměstnání, kteří byli dlouhodobě vedeni v evidenci Úřadu práce ČR, u nichž došlo ke ztrátě pracovních návyků a ke ztrátě motivace k uplatnění na trhu práce.

Problematika a zlepšení situace nezaměstnanosti byla podporována vytvářením nejen společensky účelných pracovních míst, ale i vytvářením pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. Dále byly prováděny rekvalifikace k získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace uchazečů z hlediska uplatnění na trhu práce. Pro zaměstnávání rizikových skupin uchazečů (především OZP) se zaměstnavatelům přispívalo na zřízení a provoz chráněných míst.

Veřejně prospěšné práce

Na tento nástroj byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech měsíčně příspěvek, a to konkrétně na jedno místo maximální částku Kč 8 000 či Kč 10 000 včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (při uzavření pracovního poměru na plný fond pracovní doby, v případě sjednávání pracovního poměru na kratší týdenní pracovní dobu se příspěvek krátil).

Cílové skupiny uchazečů o zaměstnání:

- podporováni byli přednostně uchazeči o zaměstnání, kteří byli vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- uchazeči o zaměstnání, kterým byla kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (mladí do 24 let, absolventi bez praxe a osoby nad 55 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existoval důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce ČR,
- uchazeči o zaměstnání, jimž byla potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod bylo rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti,
- primárně byli podporováni uchazeči, kteří úspěšně absolvovali veřejnou službu.

Úřad práce ČR mimo jiné využíval nástroje veřejně prospěšné práce v propojení s institutem veřejné služby jako nástroje motivačního. Veřejně prospěšné práce byly dále využívány k zajištění organizace veřejné služby. Úřad práce ČR v rámci veřejně prospěšných prací upřednostňoval vytváření pracovních příležitostí za účelem organizování veřejné služby. Takto vytvořené pracovní příležitosti byly vždy bonifikovány vyšším poskytnutým příspěvkem. Při obsazování míst týkajících se veřejně prospěšných prací vytvořených dle výše uvedené skutečnosti Úřad práce ČR primárně podporoval uchazeče o zaměstnání, kteří úspěšně absolvovali veřejnou službu (osvědčili-li se), pokud tomu povaha vytvořeného pracovního místa odpovídala.

Koordinátor veřejné služby – pracovní místo vytvořené u organizátora veřejné služby, u něhož byl zaměstnán podpořený uchazeč o zaměstnání v souvislosti s organizací veřejné služby, který řídil skupiny pracovníků umístěných na veřejně prospěšné práce či veřejnou službu, vykonávající jednoduché administrativní práce.

Na vytvoření pracovní příležitosti, při níž byla v rámci veřejně prospěšných prací vykonávána činnost koordinátora veřejné služby mohl Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech poskytnout příspěvek na jedno místo maximálně Kč 13 132 měsíčně, což je nejnižší úroveň zaručené mzdy, při vykonávání pracovních činností ze 3. skupiny prací, které odpovídá pozice koordinátor veřejné služby stanovená „Nařízením vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění při uzavření pracovního poměru na plný fond pracovní doby. V případě sjednávání týdenního pracovního poměru na kratší dobu, se příspěvek poměrně krátil.

Cíle veřejné služby:

- obnovení či získání pracovních návyků u osob, které o tyto návyky přišly či byly ohroženy jejich ztrátou a u nichž nelze z důvodu jejich individuálních charakteristik zajistit obnovu či získání pracovních návyků jiným způsobem. Získání či obnovení pracovních návyků bylo rozhodujícím faktorem k uplatnění uchazeče na trhu práce,
- omezení nelegální práce,
- aktivizace a motivace uchazeče o zaměstnání při řešení vlastní nezaměstnanosti, posílení jejich aktivního přístupu k hledání zaměstnání. Motivačního prvku bylo dosaženo provázáním uvedeného nástroje s nástrojem veřejně prospěšné práce či společensky účelné pracovní místo.

Cílové skupiny uchazečů zařazených na veřejnou službu:

- uchazeči, kteří byli vedeni v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než jeden rok,
- uchazeči, kteří byli v posledním tříletém období vedeni v evidenci úřadu práce v součtu déle než jeden rok,
- uchazeči, u nichž existuje důvodné podezření na výkon nelegální práce či účelovou evidenci.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená (dále jen SÚPM)

Tento příspěvek byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech nejdéle po dobu 6 měsíců. V individuálních případech mohla být prodloužena dohoda až na dobu 12 měsíců. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech upřednostňoval pracovní poměry uzavřené na dobu neurčitou, v případě doby určité požadovaly, aby sjednaná doba pracovního poměru přesáhla dobu, po kterou je příspěvek na základě dohody poskytován, nejméně o 6 měsíců. Příspěvky poskytované z evropského sociálního fondu byly poskytovány v maximální výši, která byla stanovena v jednotlivých regionálních individuálních projektech.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa činil max. 8 000 Kč měsíčně při uzavření pracovního poměru na plný fond pracovní doby.

Nástroje SÚPM mohli být také využívány k zajištění organizace veřejné služby.

Společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen SÚPM – SVČ)

Podmínkou poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo vytvořené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti bylo udržet si vytvořené pracovní místo uchazečem o zaměstnání alespoň po dobu 365 kalendářních dnů. Výše příspěvku byla posuzována podle situace na trhu práce s přihlédnutím k podnikatelskému záměru a s ohledem na rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012.

Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s finančním příspěvkem úřadu práce

nástroj APZ (celkový počet nových pracovních míst)	rok 2012
VPP	67
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	339
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	58
CHPM zřízení pro OZP	3
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	2
CHPM, CHPM SVČ - provoz	5
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0
Překlenovací příspěvek	7
Příspěvek na zapracování	1
Projekty ESF – OP LZZ – VPP - NIP	288
Projekty ESF – OP LZZ – SÚPM - NIP	84
Projekty ESF – cílené programy - RIP	2
celkem	856

Nejvíce pracovních míst bylo vytvořeno v rámci společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací.

5.2. Rekvalifikace a poradenství

Rekvalifikace jako jeden z důležitých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pomáhá do jisté míry řešit nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů na obsazení volných míst a kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání, ovlivňuje vztahy mezi nabídkou práce a poptávkou po ní a napomáhá tak k dosažení jejich rovnováhy a k produktivnímu využití pracovních sil. Nemalou roli zde hraje správná prognóza vývoje poptávky, aby po dokončení kurzu měli jeho absolventi zvýšenou možnost získat pracovní uplatnění v souladu s nově získanou kvalifikací. Perspektiva rekvalifikace spočívá také v tom, že její efekt přetrvává i v případě ztráty zaměstnání, protože rekvalifikovaná osoba je ve vztahu k měnícím se podmínkám na trhu práce flexibilnější a má lepší šance znovu získat další uplatnění.

Základem pro realizaci rekvalifikačních kurzů, ze kterého Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech vycházel již při jejich plánování, byly skutečné potřeby trhu práce, analýza úspěšnosti rekvalifikačních kurzů předchozích let a finanční možnosti úřadu práce. Kritéria důležitá pro výběr vhodných účastníků do rekvalifikací se od minulých let nijak výrazně nelišila. Byly jimi především kvalifikační úroveň a zdravotní stav uchazečů evidovaných na úřadu práce. Pozornost byla zaměřena především na uchazeče o zaměstnání, kteří byli obtížně umístitelní na trhu práce a spadají do některé ze skupin podporovaných uchazečů o zaměstnání. Při sestavování plánu jednotlivých rekvalifikačních aktivit Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech vycházel ze zkušeností let minulých a také z aktuálního stavu na trhu práce.

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců

ukazatel	2012
počet účastníků v rekvalifikaci celkem	386
z toho: ženy	173
rekvalifikaci ukončilo celkem	363
z toho úspěšně	349
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci ¹⁾	177

počet zájemců zařazených do rekvalifikací celkem	15
rekvalifikaci ukončilo celkem	14
z toho úspěšně	13
počet zaměstnavatelů	0
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	0
rekvalifikaci ukončilo celkem	0
z toho úspěšně	0

¹⁾ Do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace

V roce 2012 bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno v rámci Karlovarského kraje celkem 386 uchazečů o zaměstnání, což je o 1 171 uchazečů méně než v předchozím roce. Tento stav byl způsoben problémy spojenými s vyhlášením veřejných zakázek. Nicméně uchazeči, kteří potřebovali akutně řešit situaci pomocí rekvalifikace, měli možnost využít nového nástroje tzv. **zvolené rekvalifikace**. U zvolených rekvalifikací byly nejčastěji poptávanými kurzy řidičská či profesní oprávnění. Celkem bylo od počátku roku 2012 do zvolené rekvalifikace zařazeno celkem 368 uchazečů o zaměstnání.

Rekvalifikace byly financovány ze státního rozpočtu České republiky, dále byly realizovány v rámci národních individuálních projektů (NIP), ale také prostřednictvím regionálního individuálního projektu (RIP), kterým byl projekt Šance pro rodiče v Karlovarském kraji.

V roce 2012 nebyla na Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech realizována žádná zaměstnanecká rekvalifikace.

Poradenská činnost

Poradenská činnost je jedním z nástrojů jak na úřadech práce aktivně motivovat uchazeče o zaměstnání a napomáhat při hledání vhodného zaměstnání. V rámci poradenství byly pro uchazeče o zaměstnání pořádány nejrůznější přednášky za účelem zvýšení informovanosti o možnostech vzdělávání, příspěvcích trhu práce či zvýšení finanční gramotnosti. Důležitou roli hrála také poradenská aktivita: Základní poučení. Toto poučení bylo určeno všem uchazečům, kteří vstoupili do evidence úřadu práce. Probíhaly také poradenské aktivity zaměřené na možnosti zaměstnávání v zahraničí.

Poradenské činnosti také spočívaly v uskutečnění poradenských programů Job clubů pro různé skupiny uchazečů o zaměstnání, jež byly zaměřeny na techniku vyhledávání zaměstnání a další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzických osob, Motivačních kurzů pro mladistvé uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním a Pracovní diagnostiky, jejichž cílem je posouzení schopností a dovedností uchazeče a následné doporučení dalšího vzdělávání, případně rekvalifikačního kurzu a také doporučení konkrétního povolání, ve kterém má uchazeč šanci se uplatnit. Rovněž byla realizována Bilanční diagnostika. Na úřadu práce byly dále realizovány aktivity Informačního a poradenského střediska (IPS), např. besedy se žáky základních škol na téma volby vhodné střední školy, nebo se žáky středních škol na téma volba povolání apod.

5. 3 Projekty ESF

Zkušenosti s realizovanými projekty ESF

V programovém období 2007 – 2013 realizuje Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech regionální individuální projekty v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Celkem bylo v roce 2012 realizováno 5 regionální individuálních projektů – Šance pro rodiče v Karlovarském kraji, Vaše pracovní příležitost v Karlovarském kraji, Šance pro mladé v Karlovarském kraji, Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji a Nový začátek v Karlovarském kraji. Všechny regionální individuální projekty byly realizovány na celém území Karlovarského kraje.

Šance pro rodiče v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/13.00063

Hlavním cílem projektu bylo pomoci osobám na nebo po rodičovské dovolené pečujícím o dítě do 15 let věku při jejich opětovném návratu do pracovního procesu. Cílovou skupinou byli uchazeči a zájemci o zaměstnání, pro které byl připraven komplexní program motivačních a vzdělávacích aktivit, zprostředkování zaměstnání a podpora vytváření pracovních míst. V roce 2012 byl ukončen poslední 4. cyklus realizace veřejné zakázky. V tomto období vstoupilo do rekvalifikačních kurzů 111 účastníků a z toho 87 účastníků kurzů úspěšně ukončilo. V rámci projektu bylo podpořeno 334 osob. Do rekvalifikačního kurzu Obsluha osobního počítače nastoupilo 273 osob (plán byl 250), do ostatních rekvalifikačních kurzů nastoupilo 263 osob (plán byl 125). Nejžádanější rekvalifikační kurzy byly Pracovník v sociálních službách a Účetnictví s využitím výpočetní techniky. Zaměstnání bylo zprostředkováno 80 osobám (plán byl 25 osob). Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené byl poskytnut na 9 osob (plán byl 10). Příspěvek na společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti byl poskytnut 3 osobám (plán byl 4). Tento projekt byl k 31. 8. 2012 ukončen. Dodavatelem aktivit pro cílovou skupinu byla společnost bfz o.p.s., realizace veřejné zakázky byla ukončena 30. 6. 2012.

Vaše pracovní příležitost v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/13.00093

Hlavním cílem projektu je pomocí kombinace dvou nástrojů zlepšit orientaci účastníků na trhu práce a zapojit je do pracovního procesu. Pro dosažení tohoto cíle byly využity motivační kurzy, po jejichž úspěšném absolvování byli účastníci zařazeni do pracovního procesu, a to na veřejně prospěšné práce. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti slouží jako motivace k práci, obnovení a získání pracovních návyků a také jako prevence před nežádoucími efekty jako je rezignace, sociální exkluze apod. Dodavatelem aktivit pro cílovou skupinu byla společnost ATTEST, spol. s r. o. Aktivita pro cílovou skupinu projektu byly zahájeny v květnu 2011. Do projektu vstoupilo celkem 249 osob, 249 osob ukončilo motivační kurzy úspěšně a 240 účastníků projektu nastoupilo do zaměstnání na veřejně prospěšné práce. V listopadu 2012 byla schválena Žádost o podstatnou změnu projektu a byly navýšeny počty osob, které mohou vstoupit do projektu o dalších 80. Na přelomu roku 2012/2013 byl vybrán nový dodavatel pro zajištění aktivit pro cílovou skupinu projektu. Vítězným dodavatelem se stala společnost bfz – vzdělávací akademie s.r.o. s níž byla dne 21. 1. 2013 podepsána Smlouva o poskytnutí služeb.

Šance pro mladé v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/70.00008

Žádost o finanční podporu z OP LZZ k tomuto projektu byla schválena v druhé polovině roku 2011. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech déle než 5 měsíců, mají minimálně úplné střední vzdělání a jejichž celková doba odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 let. Hlavním cílem projektu je kombinací poradensko-vzdělávacích aktivit a praxí zvýšit zaměstnatelnost cílové skupiny v Karlovarském kraji. Aktivity v projektu mají motivační a preventivní charakter. Hlavními aktivitami projektu jsou vstupní den, motivační kurz, počítačový kurz dle konceptu ECDL, poradenství a absolventské praxe, které budou probíhat u subjektů veřejné správy i podnikatelské sféry. Dodavatelem aktivit pro cílovou skupinu je společnost bfz o.p.s., realizace veřejné zakázky byla zahájena v prosinci 2012.

Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/82.00002

Projekt *Vzdělávejte se pro růst* v Karlovarském kraji je zaměřen na podporu zaměstnavatelů v Karlovarském kraji ve vybraných hospodářských oblastech dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. Hlavním cílem je podpořit zaměstnavatele zabývajících se odvětvími s předpokladem růstu a významným podílem na tvorbě HDP v karlovarském regionu prostřednictvím vzdělávání a rekvalifikací svých zaměstnanců a také hrazením mzdových nákladů vzdělávaných zaměstnanců po dobu jejich vzdělávání. Realizace projektu byla zahájena 1. 6. 2012, celková výše finančních prostředků ve schválených žádostech k 31. 12. 2012 je Kč 5 788 864.

Nový začátek v Karlovarském kraji č. CZ.1.04/2.1.00/70.00026

Žádost o finanční podporu z OP LZZ byla schválena v polovině roku 2012. Cílovou skupinou projektu jsou osoby v evidenci na Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech déle než 5 měsíců a osoby v evidenci Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech, které potřebují zvláštní pomoc, tzn. osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Cílová skupina musí mít zároveň minimálně ukončené základní vzdělání. Hlavním cílem projektu je podpořit začlenění výše uvedené cílové skupiny uchazečů o zaměstnání na trh práce v Karlovarském kraji. Všichni účastníci projektu absolvují pracovní diagnostiku, jejímž výsledkem bude a) absolvování motivačního kurzu a následné umístění na veřejně prospěšné práce, nebo b) výběr vhodného vzdělávání formou rekvalifikace a umístění na společensky účelné pracovní místo vyhrazené či získání příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ č. CZ.1.04/1.1.00/71.00002

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ je podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a v současné době realizují svoji činnost v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP. Mezi tato odvětví patří strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod (pouze malé a střední podniky), terénní sociální služby, odpadové hospodářství. O finanční podporu mohou zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že realizují svoji činnost v uvedených odvětvích a buď nabírají nové pracovníky, které je třeba patřičně vyškolit či rekvalifikovat, nebo potřebují zvýšit odborné znalosti či dovednosti stávajících zaměstnanců.

Projekt umožňuje vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně jsou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich vzdělávání (po tuto dobu totiž nemůže zaměstnavatel využít zaměstnance na jinou práci). V závislosti na zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, (dále jen Zákoníku práce) je účast zaměstnance na školení považována za výkon práce či za překážku v práci. Vzdělávání může být obecné a v odůvodněných případech i specifické (definované nařízením Evropské komise č. 800/2008). Doba realizace projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ je stanovena na období 31. 5. 2011 – 31. 7. 2013, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny k 31. 5. 2013.

Projekt je realizován a financován v rámci národního individuálního projektu Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Poměr spolufinancování projektu je 85% z Evropského sociálního fondu a 15% ze státního rozpočtu České republiky. V roce 2012 bylo uzavřeno 108 dohod o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvku v rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ a schváleno celkem Kč 8 161 792 na vzdělávací aktivity a náklady na mzdy zaměstnanců zapojených do vzdělávacích aktivit.

Realizace projektu „Vzdělávejte se pro růst!“

Projekt "Vzdělávejte se pro růst!" v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v roce 2012	
Počet zapojených zaměstnavatelů	28
Počet uzavřených dohod	108
Počet podpořených osob (počet účastníků)	507
Schválené finanční prostředky na vzdělávací aktivity a mzdové náklady zaměstnanců zapojených do vzdělávacích aktivit (Kč)	8 161 792

Vzdělávací aktivity byly v roce 2012 realizovány dle potřeb zaměstnavatele. Kurzy byly zaměřeny na podporované ekonomické činnosti zaměstnavatelů. Skladba podpořených vzdělávacích aktivit je velice pestrá a úřad práce tak reaguje na potřeby zaměstnavatelů. Mezi podpořené kurzy patří např. počítačové kurzy; odborné jazykové kurzy; provozní operátor; podnikový logistik; obsluha vysokozdvížného vozíku; nástroje a metody zlepšování kvality; personalistika, účetnictví; manažer výroby; čtení výkresové dokumentace; TOGAF-řízení Enterprise/IT Architektury, odborné jazykové kurzy; specialista efektivnosti podnikání dle osnov EBCL; odborné PC kurzy; Windows Security - Hacking v praxi; údržba a obsluha vstřikovacích strojů ENGEL; organizačně technický pracovník; svářečské kurzy; apod.

Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ č. CZ.1.04/1.1.00/A1.00001

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ je podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky v ČR nacházejí v přechodně obtížné hospodářské situaci a dočasně nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu. Zaměstnavatelům bude umožněno, aby pro své zaměstnance v době, kdy jim nejsou schopni přidělit práci, realizovali odborný rozvoj. Tím dojde kromě udržení pracovních míst k naplnění druhého, neméně podstatného cíle projektu – zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců a posílení jejich zaměstnatelnosti.

Projekt je tedy určen zaměstnavatelům, kteří:

- a) v důsledku negativního vývoje ekonomiky nejsou ve svých provozovnách schopni přechodně přidělovat svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby,
- b) u těchto zaměstnanců z tohoto důvodu byli nuceni přistoupit k aplikaci § 209 (částečná nezaměstnanost) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce,
- c) zároveň mají zájem využít dobu, po kterou nemohou svým zaměstnancům přidělovat práci, pro vzdělávání a odborný rozvoj svých zaměstnanců.

Projekt umožní zaměstnavatelům získat finanční příspěvek na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců včetně příspěvku na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců vzniklých za dobu jejich účasti na odborném rozvoji.

Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ je realizován v období 17. 9. 2012 – 31. 8. 2015, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny k 30. 6. 2015. Na realizaci projektu byla z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněna částka 400 000 000 Kč pro celou Českou republiku.

V roce 2012 nebyla zaměstnavateli podána žádost o poskytnutí příspěvku v rámci tohoto projektu.

6. STRATEGIE REALIZACE APZ PRO ROK 2013

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech bude v roce 2013 realizovat aktivní politiku zaměstnanosti v souladu s Normativní instrukcí č. 2/2013 o Realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013, Směrnicí generálního ředitele č. 4/2013 o Realizaci aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR, Směrnicí generálního ředitele č. 5/2013 o Postupu a spolupráci pracovišť Úřadu práce ČR při poskytování finančního příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a bude postupovat při poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v souladu se Směrnicí ředitele krajské pobočky v Karlových Varech č. 1/2013 o Poskytování finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013. Při využívání jednotlivých forem aktivní politiky zaměstnanosti budou vždy dodržována kritéria stanovaná na úřadu práce pro hospodárné, účelné a efektivní vynakládání finančních prostředků (3E). V souladu s Normativní instrukcí č. 2/2013 se Krajská pobočka v Karlových Varech zaměří na skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou bez použití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nalézt vhodné zaměstnání. Jedná se zejména o:

- a) uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- b) uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 25 let a osoby nad 55 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce ČR,
- c) uchazečům o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cíle v oblasti zaměstnanosti:

- Národní cíl
Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20- 64 let na 75%.
- Národní dílčí cíle
 - a) Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65%.
 - b) Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let na 55%.
 - c) Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let o třetinu proti roku 2010.
 - d) Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.

Na základě Normativní instrukce č. 2/2013 nebude možné nástroji aktivní politiky zaměstnanosti bez vážného důvodu opakovaně podpořit téhož uchazeče o zaměstnání. Vážným důvodem je zejména nutnost podpořit (uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 25 let a osoby nad 55 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce ČR, uchazečům o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod je rovněž považován nedostatek jiných vhodných uchazečů. Vážným důvodem k opakované podpoře téhož uchazeče je rovněž postup uchazeče mezi nástroji veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, jestliže tento postup povede k plynulému začlenění uchazeče na volný trh práce ve smyslu „prostupného zaměstnávání“. Pro postup mezi nástroji veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa budou

vybírání uchazeči o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě vedeni v evidenci Úřadu práce ČR, u nichž došlo ke ztrátě pracovních návyků a ke ztrátě motivace k uplatnění na trhu práce.

Nástroje společensky účelná pracovní místa bude Úřad práce ČR rovněž využívat k podpoře vytváření pracovních míst umožňujících u osob s nedostatečnou praxí či kvalifikací její získání, zvýšení či prohloubení. V případech, kde to bude účelné, využije Úřad práce ČR nástroje společensky účelná pracovní místa k usnadnění vstupu na volný trh práce těm uchazečům, kteří v roce 2013 přijdou o status „osoby zdravotně znevýhodněné“. Nástroje společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce budou přednostně financovány z prostředků ESF.

U nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti určených k uplatnění osob se zdravotním postižením upřednostní Úřad práce ČR uplatnění OZP na volném trhu práce, tj. u zaměstnavatelů, kteří nezaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením. Jedná se o nástroje zřízené chráněné pracovní místo a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

Veřejná služba bude dle nových legislativních úprav zákona o zaměstnanosti vykonávána uchazeči o zaměstnání na základě dobrovolnosti. Veřejná služba nebude úřadem práce aktivně nabízena uchazečům o zaměstnání.

Rekvalifikace a zvolené rekvalifikace budou realizovány v souladu s regionálními potřebami trhu práce, budou odpovídat aktuálním či předpokládaným požadavkům na pracovní sílu. Zaměření rekvalifikací bude směřovat ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, a to jak v souladu s potřebami trhu práce, tak v souladu s individuálními potřebami uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Přihlíženo bude k jeho kvalifikaci, schopnostem a možnostem uplatnění na trhu práce. Na rekvalifikaci budou doporučováni zejména uchazeči o zaměstnání, jimž je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče dle § 33 odst. 1 č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a dále ti, jimž je z důvodu nízké či neuplatnitelné kvalifikace ztížen vstup na trh práce. Toto se týká zejména absolventů škol a osob nad 55 let věku.

V roce 2013 se bude Úřad práce ČR podílet či sám realizovat projekty financované státním rozpočtem ČR a Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Způsob realizace těchto projektů je upraven Normativní instrukcí č. 12/2011, Normativní instrukcí č. 13/2011 a Normativní instrukcí č. 4/2012 „Metodika postupů v případě podezření na nesrovnalost a porušení rozpočtové kázně při realizaci projektů NIP, SIP a RIP OP LZZ resp. jejich aktualizacemi.

7. PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Charakteristika problémových regionů k 31. 12. 2012

název regionu	počet uchazečů		míra nezaměstnanosti v % z dosažitelných uchazečů
	celkem	dosažitelní	
KoP Karlovy Vary	5 149	4 974	x
KoP Ostrov	1 793	1 746	x
Okres Karlovy Vary	6 942	6 720	10,1
KoP Sokolov	5 729	5 536	x
KoP Kraslice	974	957	x
Okres Sokolov	6 703	6 493	13,8
KoP Cheb	2 908	2 897	x
KoP Mariánské Lázně	1 086	1 030	x
KoP Aš	772	767	x
Okres Cheb	4 766	4 694	9,0
KrP v Karlových Varech	18 411	17 907	10,8

Okres Karlovy Vary se skládá ze dvou kontaktních pracovišť, a to Karlovy Vary a Ostrov. K 31. 12. 2012 bylo v okrese Karlovy Vary evidováno celkem 6 942 uchazečů o zaměstnání.

Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31. 12. 2012 hodnoty 10,1% a celkem zde bylo zaměstnavateli nahlášeno 304 volných pracovních míst. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem celého okresu Karlovy Vary je společnost WITTE Nejdek, spol. s r.o. Tato firma se zabývá především výrobou autozámků a komponentů pro automobilový průmysl. Mezi další významné společnosti patří: SWISS – FORM a.s. (hlavní činností je vývoj, konstrukce a výroba dílů a sestav z plechů); Nejdecká česárna vlny, a.s. (praní a česání vlny, chemická úprava vlny); METALIS Nejdek s.r.o. (výroba tlakově litých odlitků ze slitin hliníku, nástrojů pro tlakové lití, vodních čerpadel pro automobily a hasičských spojek); VLNAP a.s. (výroba tkalcovské, pletací, kobercové a speciální příze); Karlovarská krajská nemocnice a.s.; GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary, akciová společnost; Imperial Karlovy Vary a.s.; MOSER, a.s. (hlavní činností je především broušení a leptání skla); Thun 1794 a.s. a další. Na Ostrovsku patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele: AMPHENOL-TUCHEL ELECTRONICS GmbH-organizační složka (hlavní činností je výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů); N. G. ELEKTRO TRADE, a.s. (hlavní činností je především výroba rozvaděčů, baterií, kabelů, vodičů a elektrických antén); NEMOS PLUS s.r.o. (hlavní činností je poskytování zdravotní péče); Léčebné lázně Jáchymov, a.s.

Okres Sokolov se také skládá ze dvou kontaktních pracovišť, a to Sokolov a Kraslice. Celkem bylo v okrese Sokolov k 31.12.2012 evidováno 6 703 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 13,8%.

Nezaměstnanost v okrese Sokolov trvale ovlivňují organizační změny velkých průmyslových firem, které se zabývají především důlní, textilní, potravinářskou, strojírenskou a

elektrotechnickou výrobou. Region Sokolov nabízí uchazečům o zaměstnání velmi pestrú strukturu odvětví, v nichž si mohou hledat zaměstnání. Lze zde najít zaměstnání u společností zabývajících se textilní výrobou, stavebnictvím, dopravou, výrobou keramiky a porcelánu, zdravotnictvím a službami, ale nabídka volných pracovních míst se oproti minulým letům a vlivem ekonomické situace podstatně snížila. Míra nezaměstnanosti dosahovala v okrese Sokolov k 31.12.2012 13,8% a v databázi úřadu práce bylo nahlášeno 298 volných pracovních míst.

Nejvýznamnějším zaměstnavatelem je: Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s. zabývající se těžbou hnědého uhlí, výrobou a rozvodem elektřiny; VISHAY ELECTRONIC spol. s r.o., elektrotechnická firma; Momentive Specialty Chemicals, a.s., zabývající se chemickým průmyslem; Wieland Electric, s.r.o. – firma se zabývá výrobou elektronických součástek; ept connector s.r.o., firma s elektrotechnickou výrobou; PEKOSA Chodov s.r.o.

Region Kraslice se nachází v odlehle severní příhraniční části okresu (oblast Podkrušnohoří). Vyznačuje se větším počtem malých obcí odlehlých od spádového města Kraslice bez dopravního spojení nebo jen s velmi špatným dopravním spojením. Pracovní příležitosti v těchto obcích, kde bylo dříve rozvinuto zemědělství a lesnictví, nejsou prakticky žádné. Zrušením několika firem se zavedenou textilní nebo sklářskou výrobou došlo k uvolnění značného počtu pracovní síly. Díky blízkosti hranice se Spolkovou republikou Německo je tento mikroregion výhodný pro německé investory a část zdejšího obyvatelstva využívá tuto dopravní dostupnost, kdy dojíždějí za prací do příhraničních německých firem. Pracovní příležitosti poskytuje v Kraslicích i rozvíjející se turistický ruch. Pro zimní sporty a cykloturistiku jsou obce v okolí Kraslic vyhledávané.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří ROTAS STROJÍRNY spol. s r.o. - strojírenská firma.

Okres Cheb se skládá ze tří kontaktních pracovišť, a to Cheb, Mariánské Lázně a Aš.

Míra nezaměstnanosti v okrese Cheb k 31. 12. 2012 dosáhla hodnoty 9,0% a celkový počet uchazečů o zaměstnání zde činil 4 766. Celkem bylo v tomto okrese k 31. 12. 2012 zaměstnavateli nahlášeno na 425 volných pracovních míst. Chebsko je zaměřeno zejména na lázeňství. Za významného zaměstnavatele se sídlem v tomto regionu patřila v roce 2012 např. společnost Lázně Františkovy Lázně a.s. (poskytování komplexních lázeňských služeb).

Mezi další významné zaměstnavatele regionu Mariánskolázeňsko patří Léčebné lázně Mariánské Lázně a. s. (poskytování komplexních lázeňských služeb).

Příloha č. 2: Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ

Nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů	Z toho OZP	Schválený rozpočet v tis.	Čerpání v %
národní APZ					
VPP	67	55	2	26 723	12,91
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	1	297	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	339	348	8	20 215	67,54
SÚPM – SVC zřízená UoZ	58	58	1	3 830	53,89
CHMP zřízená zaměstnavatelem	3	15	15	432	62,5
CHPM – SVC osob se ZP	2	2	2	160	96,8
CHPM, CHPM – SVC, provoz	5	-	-	10 807	44,31
Příspěvek na zapracování	1	-	-	20	55
Překlenovací příspěvek	7	-	-	603	24,88
Rekvalifikace	-	386	-	3 798	90,26
Poradenské činnosti	-	-	-	-	-
Pracovní rehabilitace	-	-	-	-	-
Cílené programy k řešení zaměstnanosti	-	-	-	115	6,1
Celkem národní APZ	482	864	29	67 000	41,85
ESF – OP LZZ					
VPP NIP	288	316	2	39 710	41,25
SÚPM NIP	84	84	7	11 040	1,47
Rekvalifikace NIP	-	-	-	10 219	0,36
Poradenské činnosti NIP	-	-	-	-	-
Pracovní rehabilitace NIP	-	-	-	-	-
RIP OP LZZ	2	3	2	43 018	52,77
Ostatní programy podpory zaměstnanosti	-	-	-	14 356	0,22
Grantové projekty ESF	-	-	-	-	-
Aktivní politika zaměstnanosti j.n.	-	-	-	28 668	34,52
Celkem ESF – OP LZZ	374	403	11	147 011	33,47
Celkem nár. APZ + ESF	856	1 267	40	214 011	36,01

Příloha č. 3: Upřesnění popisu realizace jednotlivých nástrojů APZ

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou krátkodobé pracovní příležitosti určené zejména pro uchazeče o zaměstnání obtížně umístitelné, kterým nebylo možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jedná se především o 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. Veřejně prospěšné práce byly v roce 2012 úzce propojeny s výkonem veřejné služby. Většina uchazečů o zaměstnání umístěných v roce 2012 na veřejně prospěšné práce byla zařazena na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti právě po absolvování veřejné služby. Nejvíce zaměstnavatelů v rámci veřejně prospěšných prací spadalo do kategorie obce, města, příspěvkové či neziskové organizace. Nejčastěji vykonávanými pracovními pozicemi byli uklízeči veřejných prostranství a koordinátoři veřejné služby, pomocní pracovníci v lesnictví a myslivosti. Za příklad lze uvést Lesy Žlutice s.r.o., Lesy Jáchymov, příspěvková organizace, Technická služba Nová Role s.r.o., Obec Valeč, Město Chyše, Město Rotava, Město Nové Sedlo, Technické služby Horní Slavkov s.r.o., Chodovské technicko-ekologické služby s.r.o., 23/02 ZO ČSOP BERKUT, Diecézní charita Plzeň, Muzeum Cheb příspěvková organizace a další.

V rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2012 v Karlovarském kraji vytvořeno celkem 67 pracovních příležitostí na veřejně prospěšné práce a 288 pracovních příležitostí v rámci národního individuálního projektu. Na vytvoření pracovních příležitostí v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo vyčerpáno celkem Kč 3 450 516 a Kč 16 382 178 v rámci národního individuálního projektu.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Při využívání tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti došlo v roce 2012 ve srovnání s rokem 2011 k posunu při jeho využívání, což umožnila novela zákona o zaměstnanosti a Normativní instrukce č. 1/2012 o Realizaci aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2012. Pro rok 2011 byla např. stanovena podmínka, že nelze opakovaně podpořit uchazeče o zaměstnání, který byl v posledních 3 letech podpořen v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na společensky účelné pracovní místo či veřejně prospěšné práce. Tato podmínka v roce 2012 zanikla a byla nahrazena novou vstřícnější podmínkou ve prospěch jednotlivých uchazečů. Velmi kladně byl ze strany zaměstnavatelů hodnocen posun věkové kategorie podpořených uchazečů o zaměstnání z 20 na 24 let. Negativní ohlas mělo posunutí věkové kategorie osob starších 50 let na 55 let věku.

V rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2012 v Karlovarském kraji vytvořeno celkem 339 vyhrazených společensky účelných pracovních míst a 84 pracovních míst v rámci národního individuálního projektu. Na společensky účelná pracovní místa vyhrazená bylo v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno celkem Kč 13 652 849 a Kč 162 393 v rámci národního individuálního projektu.

Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

O zřizování společensky účelných pracovních míst je ze strany zaměstnavatelů dlouhodobě minimální zájem. Rozhodnutí ovlivňuje zejména délka závazku s ohledem na nutnost pře obsazování zřízených pracovních míst doporučenými uchazeči o zaměstnání. V roce 2012 nebyl zaměstnavateli poskytnut žádný příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, a proto nebyly čerpány finanční prostředky.

Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

Jednou z podmínek poskytnutí tohoto příspěvku bylo udržet si nově zřízené pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti minimálně v délce 365 kalendářních dnů. Konečná výše příspěvku byla posuzována podle situace na trhu práce s přihlédnutím k podnikatelskému záměru a s ohledem na rozpočet v roce 2012. O zahájení samostatné výdělečné činnosti je zájem především v oblasti osobních služeb např. kadeřnictví, kosmetika, pedikúra, ale i v oblasti prodeje, apod.

Celkem bylo v roce 2012 v Karlovarském kraji vytvořeno 58 SÚPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Celkem bylo v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno Kč 2 063 563.

Chráněná pracovní místa

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením došlo v roce 2012 k významným změnám. Skončil institut chráněných dílen. Velká pozornost byla věnována realizaci žádostí o vymezení chráněných pracovních míst. Podmínkou poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa nebo chráněného pracovního místa pro výkon SVČ bylo udržet si pracovní místo min. 3 roky. Na chráněná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem bylo umístěno 15 uchazečů o zaměstnání. Na chráněná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti byli umístěni 2 uchazeči o zaměstnání. Na zřízení chráněných pracovních míst bylo v rámci národní aktivní politiky vyčerpáno Kč 270 000 a na chráněná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti bylo z výše uvedených prostředků poskytnuto Kč 155 000. Na provoz chráněných pracovních bylo v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno Kč 4 849 935.

Veřejná služba

Krajská pobočka v Karlových Varech uzavírala postupně během roku 2012 Smlouvy s realizátory veřejné služby o organizaci a výkonu veřejné služby. Podle stanovených kritérií byli vybráni konkrétní klienti, kterým byla veřejná služba nabídnuta. V průběhu výkonu veřejné služby probíhala externí kontrola zaměřená na vykonavatele a plnění smluvních podmínek veřejné služby. Organizátorům veřejné služby byl poskytnut příspěvek na veřejně prospěšné práce pro koordinátory veřejné služby. Uchazečům, kteří absolvovali veřejnou službu, byla nabídnuta možnost nastoupit do pracovního poměru v rámci veřejně prospěšných prací. Z počátku bylo na veřejnou službu nahlíženo skepticky, posléze se však stala vyhledávanou alternativou právě ze strany obcí a měst, které ji hojně využívali. Veřejná služba měla charakter veřejných prací, nicméně její výkon nesměl nahrazovat práci kmenových zaměstnanců. Po rozhodnutí Ústavního soudu České republiky v listopadu roku 2012 se veřejná služba stala pouze dobrovolnou doplňkovou aktivitou.

Do veřejné služby se v Karlovarském kraji za rok 2012 zapojilo 125 subjektů. Celkem zařazených vykonavatelů za rok 2012 bylo 2012.